



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Selección del Personal y Desempeño Laboral de los Docentes del
Colegio Adventista Miraflores, Año 2017**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Bravo Estela, Oskar Orlando (orcid.org/0000-0002-1329-4410)

ASESOR:

Dr. Jiménez Calderón, Cesar Eduardo (orcid.org/0000-0001-7894-7526)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2017

Dedicatoria

Quiero agradecer a Dios, mis padres, asesores y amigos que estuvieron en todo momento conmigo apoyándome y dándome ánimos para que esta investigación sea posible.

Agradecimiento

Este trabajo va dedicado en especial a mi madre que es la autora principal juntamente con mi papa y mi hermano que nunca desanimaron en apoyarme.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	7
3.1. Tipo y diseño de investigación	7
3.2. Variables y operacionalización.	8
3.3. Población y muestra	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
3.5. Métodos de análisis de datos	17
3.6. Aspectos éticos.	17
IV. RESULTADO	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27

Índice de tablas

Tabla 1. Estructura dimensional de la variable de estudio.	40
Tabla 2. Validación de Expertos	40
Tabla 3. Resumen.....	40
Tabla 4. Prueba de Normalidad.....	41
Tabla 5. Escala de correlación.....	41
Tabla 6. Prueba de Spearman de las variables de selección de personal y desempeño laboral.	42
Tabla 7. Prueba de Spearman de las variables de Selección de Personal y Reclutamiento.....	42
Tabla 8. Prueba de Spearman de las variables de Selección de Personal y Puestos.....	43
Tabla 9. Prueba de Spearman de las variables de Selección de Personal y Productividad.....	43
Tabla 10. Dimensión Reclutamiento	44
Tabla 11. Dimensión de Puestos, 2017	44
Tabla 12. Dimensión de Productividad, 2017.....	45
Tabla 13. Dimensión de comportamiento del trabajador.....	45
Tabla 14. Dimensión de objetivos fijados.	46
Tabla 15. Dimensión de comportamiento del trabajador.....	46

Resumen

El principal objetivo de la presente investigación ha sido determinar la relación entre selección del personal y desempeño laboral de los docentes del colegio Adventista, Miraflores Lima, 2017. El método Hipotético-deductivo, con el diseño no experimental transversal, en una investigación aplicada que han sido usadas para revelar la relación entre selección de personal y desempeño laboral teniendo una población de 50 docentes que trabajan dentro de la institución educativa. La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta, empleándose como instrumento el cuestionario tipo Likert. Para la validez del instrumento se empleó la técnica de "juicio de expertos". Constatando la confiabilidad a través del coeficiente de alfa de Cronbach. Al término de la recolección de datos fueron procesados por el SPSS 24. La variable Selección del personal presento una correlación positiva muy alta con el desempeño laboral ($R= 904$; $P=0,000$), se concluye que existe una relación significativa fuerte entre selección del personal y desempeño laboral de los docentes del Colegio Adventista, Miraflores Lima, 2017.

Palabras clave: Docentes, selección del personal, desempeño laboral, institución educativa

Abstract

The main objective of this research has been to determine the relationship between staff selection and job performance of teachers of the Adventist school, Miraflores Lima, 2017. The hypothetical-deductive method, with the transverse non-experimental design, in an applied research that has been used to reveal the relationship between personnel selection and work performance having a population of 50 teachers working within the educational institution. The technique that was used for data collection was the survey, using the Likert questionnaire as an instrument. For the validity of the instrument, the technique of "expert judgment" was used, verifying the reliability through Cronbach's alpha coefficient. At the end of the data collection they were processed by the SPSS 24. The staff selection variable showed a very high positive correlation with the work performance ($R = 904$, $P = 0.000$), it is concluded that there is a strong relationship between personnel selection and job performance of the teachers of the Adventist school, Miraflores Lima, 2017

Keywords: Teachers, staff selection, job performance, educational institution.

I. INTRODUCCIÓN

Fuera del Perú, internacionalmente podemos apreciar que debido al crecimiento económico de los países y organizaciones exigen un mejor nivel de enseñanza, porque están buscando proporcionar un servicio de excelente calidad permitiéndonos sobresalir en el mercado. Las cualidades de eficiencia y eficacia no es lo que más importa en la gestión del recurso humano. Por lo cual debemos detectar y reconocer las virtudes y deficiencias de todos los trabajadores para saber qué es lo que incentiva a realizar las jornadas de trabajo de manera placentera y así poder lograr los objetivos y metas de la organización.

A nivel nacional las instituciones educativas tienen por delante una gran misión y propósito de dar un nivel de enseñanza educativo alto, ya que el producir y consumir servicios son acciones cotidianas y dependientes de todo trabajador que brinda un servicio con un valor agregado. Es por eso que en el Perú las empresas educativas están entendiendo poco a poco como un adecuado proceso de selección de personal mejora el desempeño laboral, lo que al corto o largo plazo aumentara la productividad haciendo que la sociedad vea una diferencia que marca ante las demás instituciones educativas.

A nivel específico sabemos que la gran mayoría los puestos de trabajo no tienen bien definido sus perfiles y es el gran problema para poder reclutar a los mejores postulantes, deficiencia en el personal docente, procesos administrativos que resisten al cambio y estrategias no definidas.

Todo lo anterior se requiere mejorar la selección del personal teniendo como objetivo brindar servicios de mejor calidad y nivel educativo a la población e impulsar a crear un plan inminente de mejora continua y constante.

Por lo tanto, el estudio escogido está direccionado a la problemática en: “selección del personal y desempeño laboral del Colegio Adventista Miraflores, Miraflores, año 2017”

Para ello se plantea el problema general ¿Cómo influye el proceso de selección del personal en el desempeño laboral del Colegio Adventista, Miraflores, 2017? Y los problemas específicos, ¿Cómo influye el reclutamiento en el desempeño laboral del Colegio Adventista, Miraflores, 2017?, ¿Cómo influye los puestos en el desempeño laboral del Colegio Adventista, Miraflores, 2017? y ¿Cómo influye la productividad en el desempeño laboral del Colegio Adventista, Miraflores, 2017?

El título a investigar se encuentra inmerso en el contexto actual, por ello, se justifica la ejecución del trabajo precisando en la siguiente modalidad:

Como justificación teórica la investigación funcionará de canal informativo concerniente a las variables: La selección del personal y desempeño laboral del Colegio Adventista Miraflores, Miraflores, 2017, pues contiene puntos de vista con respecto al tema que puede servir para futuras investigaciones.

En la justificación práctica, el presente estudio ayudará a futuros investigadores sobre instituciones educativas en Lima y material de consulta del Colegio Adventista Miraflores. La investigación puede ser utilizada por público general o usuarios que estén interesados en el tema y entidades que quieran encontrar soluciones en las variables selección del personal y desempeño laboral.

La investigación busca, proponer soluciones al problema del proceso de selección del personal y desempeño laboral, puesto a evaluación por autoridades y público en general.

El presente estudio mostrará como influye el proceso de selección en el desempeño laboral.

La justificación metodológica, el tipo de investigación es descriptiva explicativa, causal ya que se mostrará una descripción minuciosa y detallada sobre las variables de selección de personal y desempeño laboral, muestra un diseño no experimental, dado que no hay manipulación de las variables de la investigación, también, es transversal por que el instrumento se aplicara por única vez.

Con respecto a los objetivos, se menciona como objetivo general, Determinar cómo influye el proceso de selección del personal en el desempeño laboral del Colegio Adventista, Miraflores, 2017. Y como objetivos específicos, Determinar cómo influye el reclutamiento en el desempeño laboral del Colegio Adventista,

Miraflores, 2017, determinar cómo influyen los puestos en el desempeño laboral del Colegio Adventista, Miraflores, 2017 y definir cómo influye la productividad en el desempeño laboral del Colegio Adventista, Miraflores, 2017.

Se plantea como hipótesis general, El proceso de selección del personal influye en el desempeño laboral del Colegio Adventista, Miraflores, 2017. Y las hipótesis específicas, El reclutamiento influye en el desempeño laboral del Colegio Adventista, Miraflores, 2017, los puestos influyen en el desempeño laboral del Colegio Adventista, Miraflores, 2017 y, la productividad influye en el desempeño laboral del Colegio Adventista, Miraflores, 2017.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales, García y Varas, (2015); El investigador nos da a conocer cuán importante es para toda organización tener un excelente procedimiento al reclutar y seleccionar el personal para poder tener personas capacitadas de acuerdo a los perfiles establecidos, para así incrementar el nivel organizacional.

El motivo es analizar el proceso de selección y reclutamiento para identificar las fortalezas y debilidades que se encuentran en relación con los objetivos de la empresa.

Se concluyó que dentro de una empresa la selección del personal y tener los perfiles de cada puesto es el comienzo para mejorar el proceso administrativo y competitividad de los trabajadores, ya que esto nos servirá y será parte fundamental para reforzar el proceso respectivo de la organización para aumentar el bienestar y tener un plan efectivo de la empresa. Así se podrá detectar los talentos que aportan a la organización y conservarlos.

Pesantez, (2014). El investigador analiza la inadecuada selección del personal bajo parámetros poco convencionales y competentes para nuestra actualidad, ya que presenta limitaciones para su reclutamiento y descartando así posibles talentos para la organización.

El objetivo de la investigación es de implementar un plan de mejora para el proceso de selección y no limitar al postulante a mostrar sus competencias y cualidades para así tener un buen rendimiento dentro de la organización.

Se concluyó que el departamento de recursos humanos no debe basarse solo en dos parámetros, sino en perfiles para los puestos requeridos.

Cancinos, A. (2015). En la investigación se analiza el proceso de reclutamiento para tener un impacto positivo en el desempeño organizacional.

El meta de este estudio determinó la relación entre la contratación y el desempeño laboral.

Esta investigación se ejecutó en una empresa que lideraba el sector agroindustrial de empresas situadas en la costa sur occidente de Guatemala, especializadas en la producción de azúcar.

El estudio se realizó en el sector agroindustrial líder de una empresa azucarera en la costa suroeste de Guatemala. Se concluyó que la mitad de los evaluados entendió y aplicó las normas y reglas de la organización, casi el 30% tuvo un buen desempeño personal, el 50% fue puntual y casi el 60% mostró buena asistencia al trabajo Alta, pues también se encontró que el 28% de las personas no tienen iniciativa para realizar el tareo diario, el 19% necesita fortalecer sus habilidades para tomar decisiones, mientras que el 22% carece de habilidades emprendedoras.

En los antecedentes nacionales tenemos a Mallqui (2015), El autor propone mejorar el proceso selectivo del personal, donde se evaluará el conocimiento en el rubro de confección de tejidos

El objetivo general es tener una mejora en el sistema logístico, manejo de herramientas y poder implementar una mejor metodología técnica y así contribuir con el incremento de la producción.

Se concluyó que la experiencia, conocimiento y habilidades van ligadas a un buen desempeño y que solo se puede reconocer estas cualidades mediante una entrevista exhaustiva para tener una contribución mejor al logro de las metas.

Quispe, P. (2011). En la investigación realizada se propuso una mejora en técnicas de liderazgo y motivación para los docentes para un bien común entre empresa y trabajadores para mejorar el servicio educativo.

El investigador concluyó que estas dos variables dependían una de la otra y que esto explicaba porque los docentes tenían un menor desempeño cuando no tenían un buen liderazgo.

Machaca, J. (2015). En la investigación se propone como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad.

El investigador decreto que hay una relación directa y positiva, esto nos quiere decir que cuando aumenta la relación, crece para las dos variables.

Analizaremos en la presente investigación los conceptos que guardan relación con el tema de investigación:

Lillo (2005). La tendencia de los evaluadores es buscar currículos que tengan amplio conocimiento en el área laboral en el cual están colocando la vacante.

Casado (2003). El desarrollo de una selección de personal tiene varios pasos a seguir siendo el primero la solicitud del postulante y por último la aceptación de este.

Según Chiavenato (2009) indica que “Escoger el personal es buscar dentro de los candidatos, los más capacitados para los puestos disponibles con la intención de incrementar la productividad”

Según lo expuesto por el autor, mi apreciación es que para toda organización la parte principal de contratar a un nuevo trabajador es la selección del personal, teniendo en cuenta el perfil requerido y siguiendo una exhaustiva evaluación de conocimiento como de aptitudes por parte de los solicitantes a las vacantes con la finalidad de ayudar a crecer la rentabilidad y productividad de la empresa u organización.

Palací, F.(2005: 155), nos dice que: El desempeño laboral es todo aporte que una persona brinda a la organización en cada uno de los episodios conductuales en un tiempo determinado.

Según Chiavenato (2009) “El desempeño es evaluado por la medición del desempeño del trabajador, comprendiendo que es una medida que acata los requerimientos del trabajo”.

Bittel (2000), nos indica que es una gran influencia para poder tener una armonía y un buen desempeño laboral las metas y expectativas que tiene del trabajo, por ende las habilidades del trabajador están relacionadas con su desempeño que pueda brindar a la empresa.

Según lo expuesto por el autor, mi deducción es: El desempeño laboral tiene como misión dar una mejora a los procesos que la organización ya tiene definidos, con la finalidad de facilitar el progreso y clima organizacional. A su vez ayuda a las empresas a hacer una reingeniería de procesos para optimizar las actividades que se realiza dentro y fuera de la organización.

Weber plasmo los conceptos de la burocracia desde un análisis visual racional, lo que explica fundamentalmente su preocupación se dio por innovar un modelo de organización basada en la racionalidad en donde se cuida la relación de los medios, los recursos que se utilizan en un proceso, y los objetivos deseados de una organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El método deductivo (Bernal, 2010); Es este tipo de razonamiento el que implica hacer inferencias generales para llegar a explicaciones específicas. El método inicia dando análisis de teoremas, leyes, principios, etc., que tienen aplicabilidad y validez general, y aplicándolos a una solución o hecho particular.

En esta investigación las variables El proceso de selección y desempeño laboral buscan obtener explicación de lo global a lo específico para desarrollar así soluciones a hechos particulares.

Según Bernal (2010,). El método hipotético-deductivo implica un procedimiento que comienza con declaraciones que son hipótesis y trata de refutar o falsear estas hipótesis, de las cuales se extraen conclusiones que deben compararse con los hechos.

Lo que el autor nos quiere decir que el proceso consiste en afirmar o negar la hipótesis planteada de acuerdo a las conclusiones dadas con los hechos.

En este estudio no hubo manipulación de la variable independiente por ello el diseño es no experimental y dado que el instrumento se realizará una única vez es transversal.

Según Carrasco (2005) El diseño no experimental consiste en que la variable independiente no cuenta de una manipulación deliberada y no existe un grupo de control, y mucho menos un experimento. Analizan y estudian hechos y fenómenos que ocurren en la realidad.

Además de ello es transversal, según Carrasco (2005): El diseño está destinado al estudio de hechos y fenómenos reales en el tiempo en un momento determinado.

El estudio utiliza un diseño no experimental y transversal, ya que no se realizará un experimento, sino que se administrará un instrumento en un momento y lugar específicos.

Según Carrasco (2005). Es la que no tiene un propósito inmediato de aplicación, debido a que busca interiorizar el flujo existente de conocimiento científico sobre la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas, así como las teorías que las analizan para esclarecer su contenido.

La investigación aplicada nos da una información útil para así poder crear alternativas de soluciones a un problema general en un determinado tiempo.

Este nivel es descriptivo-explicativo-causal porque se refiere a las características de las variables de investigación planteadas, y también es explicativo porque apunta a las causas que intentan explicar los hechos.

Evalúa o mide los diversos aspectos, dimensiones o componentes de El proceso de selección del personal y desempeño laboral del Colegio Adventista Miraflores, Miraflores, año 2017.

Según Hernández, Fernández y baptista (2006): El propósito de la investigación descriptiva es detallar las características, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno bajo análisis.

Asimismo, Bernal (2010) indica que:

La investigación explicativa se basará en la prueba de hipótesis y tratará de sacar conclusiones que establezcan o contrasten principios legales o científicos. El objetivo del investigador es investigar la causa de una cosa, hecho, fenómeno o situación. Analizar la causa y el efecto de las entre las variables.

El propósito de la investigación explicativa es presentar hipótesis que nos permitan analizar y abordar los problemas tratando de encontrar sus causas.

3.2. Variables y Operacionalización.

En esta investigación se estudiarán dos variables, la variable independiente El proceso de selección y el dependiente desempeño laboral que se operacionalizan de la siguiente manera:

Variable Independiente: SELECCIÓN DEL PERSONAL

Definición conceptual

Chiavenato, I. (1993) define la selección de recursos humanos como: escoger al hombre perfecto para el área de trabajo perfecto

Según De Ansorena (2005) la Selección de personal la actividad que realiza cada empresa de manera específica y detallada para que los postulantes puedan ser atraídos y puedan presentarse como candidatos que se sientan idóneos para el cargo que están postulando.

Gómez L (2008) le da una acotación de el de aceptar o no aceptar a un postulante. Para el éxito del trabajo se tiene que determinar las características necesarias.

El proceso de selección tiene como principal propósito el mejorar la calidad de trabajadores que ingresen a una empresa u organización a su vez ayuda con el nivel de filtración de personal para que la empresa tenga un clima laboral excelente y competente en todo tipo de actividades.

Definición Operacional:

El autor operativamente nos quiere dar a conocer que el proceso de selección es la elección de la persona que ocupara un puesto que se necesita dentro de la empresa con diversas cualidades necesarias.

Dimensión 1: Reclutamiento

Según Mondy (2010) señala que “es atraer a un número suficiente de personas de la calidad adecuada para solicitar vacantes en la organización en el momento adecuado

Indicador 1: Individuos

Es la parte fundamental de una organización, ya que realizan todo el trabajo, se encargan de pensar, reestructurar, controlar y empujar a la organización según su capacidad y desempeño para llevar a cabo las metas

Indicador 2: Organización

Es un sistema que está diseñado para alcanzar eficientemente los objetivos y metas trazados, en otras palabras, es un conjunto de individuos realizando tareas de forma coordinadas para lograr la misión con normas que han sido establecidas para el cumplimiento de un propósito en común.

Dimensión 3: Tarea

Es la actividad encomendada a un individuo en un determinado momento y lugar, ya sea dentro de una organización o dentro de la sociedad Recursos utilizado.

Dimensión 4: Puestos

Según Chiavenato (2009) nos dice que Es un conjunto de funciones, tareas o responsabilidades que tienen un lugar específico en la estructura organizacional, es decir, en el organigrama.

Indicador 1: Funciones

Según el diccionario de la Real Academia Española la definición es ser de un individuo dentro de una organización, o las tareas que se realizan dentro de una institución.

Indicador 2: Tarea

Es la actividad encomendada a un individuo en un determinado momento y lugar, ya sea dentro de una organización o dentro de la sociedad, recursos utilizado Mano de obra.

Indicador 3: Obligaciones

Es aquello a lo que una persona está obligada a hacer de una manera moral o legal, es un vínculo que puede permitir o negarte a realizar una acción.

Dimensión 3: Productividad

Según Chiavenato (2009) indica que La productividad organizacional depende de distintos factores clave: la estrategia organizacional, la tecnología, el diseño organizacional, la cultura organizacional y, lo que es más importante, el capital humano.

Indicador 1: Estrategia Organizacional

Según Chiavenato (2009) se refiere Ver el comportamiento de la organización como un todo. Planificar, estimar y asignar recursos a actividades críticas para el éxito del negocio.

Son las actividades que la empresa u organización realizan para que la marche estable y productiva teniendo en cuenta la planeación, organización, dirección y control.

Indicador 2: Tecnología

Es un conjunto de instrumentos y recursos técnicos los cuales están diseñados para realizar una función determinada. Es la ciencia con la que el individuo estudia y analiza mejores alternativas. Estos instrumentos ayudaran en el proceso de selección favoreciendo a los evaluadores con mayor rapidez.

Indicador 3: Diseño Organizacional

Es la columna vertebral de una organización el cual elige una estructura de tareas, donde los individuos practican las estrategias y procesos impuestos por los gerentes o jefes. El trabajo, la división de departamentos la coordinación de tareas y la jerarquía son elementos principales.

Indicador 4: Cultura Organizacional

Según Chiavenato (2009) señala que:

La cultura organizacional consiste en reglas informales y no escritas que rigen el comportamiento diario de los miembros de la organización y guían sus acciones para lograr objetivos compartidos.

Indicador 5: Capital Humano

Parte esencial dentro de una empresa ya que con el tiempo van creciendo y formándose con experiencia laboral para generar productividad a la organización. Es el mejor recurso que puede tener una organización.

Variable Dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

Definición Conceptual

Faria (1995) considera la productividad de los trabajadores como el resultado del comportamiento de los trabajadores de acuerdo con sus cargos, sus atribuciones, sus puestos y sus deberes, según el sistema de negociación o la ley entre él y la empresa.

Robbins (2004) se cumple por definición, como uno de los principios importantes del trabajo mental, es un establecimiento de metas, implementa comportamientos y mejora el desempeño, ya que ayuda a una persona a enfocarse en metas difíciles o metas fáciles.

Chiavenato (2004) Aumenta la eficacia del comportamiento de una persona que se evalúa para lograr objetivos. Representa la estrategia de una persona para lograr los objetivos deseados.

Los gerentes están evaluando constantemente a sus trabajadores por lo cual el desempeño de cada uno definirá que cuan preparado esta para estar en el puesto de trabajo. Los trabajadores con mejor desempeño tienen ventajas sobre los de bajo rendimiento y de manera formal la organización o empresa debe hacer una evaluación cada determinado tiempo

Según Chiavenato, I. (2001). El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia

individual para lograr los objetivos como los diseños de cargos, equipos y desempeño laboral en las capacidades habilidades.

Definición Operacional:

El autor concluye que el desempeño laboral es analizado por las capacidades, aptitudes del trabajador, los objetivos logrados con eficiencia y eficacia. El clima laboral también es un factor el cual se debe tener en cuenta al hablar de desempeño laboral.

Dimensión 1: Comportamiento del trabajo

Cueva (2010) nos dice que:

El comportamiento organizacional ayuda a los empresarios a conocer el comportamiento de cada objeto o individuo de cada organización, las personas, la estructura, la tecnología y el entorno en el que opera la empresa.

Indicador 1: Personas

Constituyen la parte interna de la organización ya que están puestos individualmente o grupalmente, son los seres pensantes que planificaran y llevaran a cabo todos los planes y objetivos de la organización. En conclusión, las organizaciones están para servir al personal

Indicador 2: Estructura

Es la relación que define a las personas dentro de una organización, se necesitan de diferente capital humano y departamentos que conlleven una armonía para relacionarse entre sí y formar un sistema compacto para que el trabajo sea placentero y eficaz.

Indicador 3: Tecnología

Son los recursos con los cuales las personas trabajan en un determinado lugar que influyen en las labores que realizan ya sea para un óptimo trabajo o un deficiente trabajo de acuerdo al estado del instrumento.

Indicador 4: Entorno

Diccionario Enciclopédico (1998) menciona que: Ambiente, lo que rodea a alguien o algo. (p.592). Una organización no existe por sí misma, necesita de un ambiente externo para poder manifestar y alcanzar los objetivos y metas trazadas.

Dimensión 2: Objetos fijados

Según Chiavenato (2000) da el concepto que son las acciones que se visualizan en trabajadores que resaltan para los objetivos planteados en la organización.

Indicador 1: Pensar

Diccionario Enciclopédico (1998) menciona que es: Examinar mentalmente algo con atención para formar un juicio.

Indicador 2: Sentir

Diccionario Enciclopédico (1998) menciona que es: Experimentar o percibir sensaciones producidas por causas externas o internas a través de los sentidos.

Dimensión 3: Capacidad y habilidades

(Chiavenato, 2004) Las destrezas gerenciales acaparan las capacidades y conocimientos que el gerente en cualquier nivel debe poseer o desarrollar para ejecutar las tareas de administración y liderazgo en el rol de gerente o director de una organización

Indicador 1: Recursos

Son todos los elementos que están a cargo bajo la organización. una empresa es el compacto de todos los recursos tangibles como intangibles.

Indicador 2: Aptitudes

Es la cualidad que tiene una persona de ser capaz de hacer una determinada tarea, es la cualidad que hace a la persona ser el indicado para manejar procesos, situaciones hasta negocios.

3.3. Población y muestra

Población

La investigación considerará a 50 personas ligadas directamente al estudio y que laboran en el Colegio Adventista, Miraflores, 2017.

Según Borda (2013), Para el objeto de investigación, una población se define como un grupo de personas, animales o cosas sobre las que se desea responder una pregunta de investigación.

Muestra

Con la población, el estudio **será censal**, es decir el total de la población.

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

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Carrasco (2005): Estos métodos forman un conjunto de reglas y directrices que rigen las actividades de los investigadores en todas las etapas de la investigación científica.

Para lograr el objetivo de esta investigación la técnica fue la encuesta, como explica:

Carrasco (2005), La encuesta es una excelente técnica de investigación social por su utilidad, versatilidad, sencillez y la objetividad de los datos que proporciona.

Instrumentos de recolección de datos

Concerniente al instrumento, Fernández, Hernández y Baptista (2006) mencionan que el instrumento de medición: Es un tipo de dato que registra datos observables que realmente acoplan los conceptos o variables que el investigador está mirando.

En la investigación se utilizará como instrumento el cuestionario.

Las variables utilizadas son selección de personal y desempeño laboral, siendo la primera selección de personal, teniendo estos 3 indicadores los cuales son: primero; reclutamiento que tiene 2 indicadores que son individuo y organización, segundo; puestos que tiene 3 indicadores que son funciones tareas y obligaciones; tercero; productividad que tiene 5 indicadores que son estrategia organizacional, tecnología, diseño organizacional, cultura organizacional, capital humano.

La segunda variable es Desempeño laboral que tiene 3 dimensiones siendo la primera el comportamiento del trabajador con sus 4 indicadores que son personas, estructura, tecnología, entorno. La segunda es logros de objetivos con sus 2 indicadores que son pensar y sentir. El tercero es capacidades y habilidades con sus 2 indicadores que son recursos y aptitudes.

Carrasco (2005), el cuestionario "es el más usado instrumento en el ámbito social cuando se estudia una masa de personas, pues nos da acceso a respuestas directas, a través de cuestionarios entregadas a cada uno". (p. 319).

Validez y confiabilidad del instrumento

Trata de someter a un juicio de expertos los cuestionarios, propios de la Universidad César Vallejo, estos 3 expertos harán la revisión y calificarán acorde a tema tratado.

Confiabilidad

Según Frías D. (2014) "El método de consistencia interna, basado en el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach, evalúa la confiabilidad de un instrumento de medición con un conjunto de ítems destinados a medir una sola estructura o una medida del concepto de estructura oculta. Si los datos son multidimensionales, el método de Cronbach alfa será bajo. Es decir, no hay correlación en los supuestos que conforman el marco teórico a medir".

La fortaleza de la herramienta utilizada, como la capacidad de proporcionar datos precisos con una indicación del grado de consistencia de los resultados, se probó utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach ingresando los datos que representan los datos estadísticos del programa SPSS 24, que evaluó a 50

trabajadores en el Colegio Adventista de Miraflores., obteniendo como resultado: (Anexo 06 tabla 3)

1.2. Métodos de análisis de datos

Método hipotético deductivo, formula la hipótesis sobre algunas soluciones de los problemas planteados y corroborar si los datos obtenidos se asemejan a los niveles estudiados. (Cegarra, 2012).

Para analizar los datos utilizaré la computadora estadística SPSS 24, representada por frecuencias, porcentajes y tablas de contingencia. Por otro lado, para probar las hipótesis establecidas en este trabajo de investigación, utilizaré un método de regresión simple para examinar los posibles efectos de las variables.

1.3. Aspectos éticos.

La exactitud de los resultados se considerará debido a la confiabilidad de los datos proporcionados por el Colegio Adventista Miraflores, distrito de Miraflores y se mantendrá en anonimato la identidad de los contribuyentes con respecto a las respuestas proporcionadas por los sujetos de la investigación; respeto a los derechos de propiedad intelectual; respeto por las creencias políticas, religiosas y morales; respeto por el medio ambiente y la biodiversidad; responsabilidad social, política, jurídica y moral; respeto por la privacidad; proteger la identidad de los participantes en la investigación; integridad, etc.

II. RESULTADO

Prueba de Normalidad

Si $N > 50$ entonces usamos Kolmogorov-Smirnova

Ho: La distribución es normal

H1: La distribución no es normal

(Anexo 6 tabla 4)

Interpretación:

Se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnova, ya que fueron solo 50 encuestados. La muestra muestra el nivel de significancia por debajo de 0.05, Sig. E 0,000 < 0.05. Sig. T, por lo tanto, tendremos que rechazar la Ho, esto quiere decir que la distribución de los datos no es normal.

Contratación de Hipótesis

Ver tabla de correlación en anexo 6 tabla 5

Hipótesis General

Existe relación entre selección del personal y desempeño laboral de los docentes del colegio adventista, Miraflores, 2017.

Ho: No existe relación entre selección del personal y desempeño laboral de los docentes del colegio adventista, Miraflores, 2017.

H1: Existe relación entre selección del personal y desempeño laboral de los docentes del colegio adventista, Miraflores, 2017.

Ver prueba de Spearman en anexo 6 tabla 6

Interpretación:

Los resultados arrojados, muestra que la prueba de Spearman, que posee un nivel de significancia (bilateral) con el valor de significancia con el valor de Sig. 0.000 < 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis

alterna (H1). Queda demostrado que existe relación entre desempeño laboral y selección de los docentes del colegio adventista, Miraflores, 2017.

Además, si existe una relación no paramétrica y es igual a 0.904(R), entonces podemos deducir que tiene una correlación positiva muy alta.

Hipótesis Específica 1

A: Desempeño Laboral y Reclutamiento

Ho: No existe relación entre Desempeño Laboral y reclutamiento de los docentes del colegio adventista, Miraflores, 2017.

H1: Existe relación entre Desempeño Laboral y reclutamiento de los docentes del colegio adventista, Miraflores, 2017.

Ver correlación de spearman en anexo 6 tabla 7

Interpretación: En los resultados, muestra que la prueba de Sperman, que posee un nivel de significancia (bilateral) con el valor de significancia con el valor de Sig. 0.000 <0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Queda demostrado que existe relación entre desempeño laboral y reclutamiento de los docentes del colegio adventista, Miraflores, 2017.

Además, si existe una relación no paramétrica y es igual a 0.929(R), entonces podemos deducir que tiene una correlación positiva muy alta.

Hipótesis Específica 2

B: Desempeño Laboral y Puestos.

Ho: No existe relación entre Desempeño Laboral y puestos de los docentes del colegio adventista, Miraflores, 2017.

H1: Existe relación entre Desempeño Laboral y puestos de los docentes del colegio adventista, Miraflores, 2017.

Ver prueba de Spearman en anexo 6 tabla 8

Interpretación: Los resultados arrojados, muestra que la prueba de Spearman, que posee un nivel de significancia (bilateral) con el valor de significancia con el valor de Sig. 0.000 <0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Queda demostrado que existe relación entre desempeño laboral y puestos de los docentes del colegio adventista, Miraflores, 2017.

Además, si existe una relación no paramétrica y es igual a 0.898(R), entonces podemos deducir que tiene una correlación positiva alta.

3.5 Hipótesis Específica 3

C: Desempeño Laboral y Puestos.

Ho: No existe relación entre Desempeño Laboral y productividad de los docentes del colegio adventista, Miraflores, 2017.

H1: Existe relación entre Desempeño Laboral y productividad de los docentes del colegio adventista, Miraflores, 2017.

Ver prueba de Spearman en anexo 6 tabla 9

Interpretación: Los resultados arrojados, muestra que la prueba de Spearman, que posee un nivel de significancia (bilateral) con el valor de significancia con el valor de Sig. 0.000 <0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Queda demostrado que existe relación entre desempeño laboral y reclutamiento de los docentes del colegio adventista, Miraflores, 2017.

Además, si existe una relación no paramétrica y es igual a 0.940(R), entonces podemos deducir que tiene una correlación positiva muy alta.

1.6 Análisis de resultados

Ver dimensión de reclutamiento en anexo 6 tabla 10.

Interpretación; observando los resultados, se observa que el **34%** de la muestra escogida, que influye a los colaboradores, indicaron que casi nunca están de

acuerdo con el modo de Reclutamiento; un **18%** respondieron a veces está de acuerdo con la dimensión estudiada y un **8%** respondieron nunca están en acuerdo con el método de reclutamiento el Colegio Adventista Miraflores, año 2017.

Ver dimensión de puestos en anexo 6 tabla 11

Interpretación; Según los resultados, se observa que el **40%** de la muestra, conformada por los colaboradores, respondieron casi nunca están de acuerdo con respecto a la Dimensión **Puestos**; un **24%** respondieron casi siempre a la dimensión estudiada y un **8%** respondieron nunca en el Colegio Adventista Miraflores, año 2017.

Ver dimensión de productividad en anexo 6 tabla 12.

Interpretación; Según los resultados, se observa que el **32%** de la muestra, conformada por los colaboradores, respondieron casi siempre de acuerdo con respecto a la Dimensión **Productividad**; un **26%** respondieron casi nunca a la dimensión estudiada y un **12%** respondieron siempre en el Colegio Adventista Miraflores, año 2017

Ver dimensión de comportamiento del trabajador en anexo 6 tabla 13

Interpretación; Según los resultados, se observa que el **30%** de la muestra, conformada por los colaboradores, respondieron casi siempre con respecto a la Dimensión **Comportamiento del Trabajador**; un **18%** respondieron a veces a la dimensión estudiada y un **12%** respondieron nunca en el Colegio Adventista Miraflores, año 2017.

Ver dimensión de objetivos fijados en anexo 6 tabla 14

Interpretación; Según los resultados, se observa que el **34%** de la muestra, conformada por los colaboradores, respondieron casi nunca con respecto a la Dimensión **Objetivos Fijados**; un **18%** respondieron a veces a la dimensión estudiada y un **8%** respondieron nunca en el Colegio Adventista Miraflores, año 2017.

Ver dimensión de comportamiento del trabajador en anexo 6 tabla 15.

Interpretación; Según los resultados, se observa que el **34%** de la muestra, conformada por los colaboradores, respondieron a veces con respecto a la Dimensión **Capacidades y Habilidades**; un **16%** respondieron nunca a la dimensión estudiada y un **8%** respondieron siempre en el Colegio Adventista Miraflores, año 2017.

III. DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio, un análisis previo de la relación entre la contratación y el desempeño de los docentes del Colegio Adventista de Miraflores, 2017. ¿Por qué se encuestó a 50 docentes? Se explica lo siguiente:

Con base en la información recopilada, el personal confirmó la relación entre el intercambio de investigación y la productividad del personal utilizando el análisis de correlación y el valor de Sig. valor de 0.000, donde la hipótesis nula (H_0) es rechazada y aceptada. que existe una relación entre las variables descritas en este estudio.

Malcolm Forbes con la frase: Nunca contrates a alguien que sabe menos que tú sobre lo que se le contrata. Nos da a conocer cuán importante es el conocimiento de la persona a la cual se va a emplear para el dominio del trabajo y el apoyo y rendimiento que puede dar a la empresa.

Castillo (2006) Esto muestra que la psicometría en la toma de decisiones tiene un lugar importante para explicar estas pruebas útiles y explicativas en la toma de decisiones. Juzgar cuando se trabaja con personas está relacionado con la psicología.

Se concluye que la selección de personal tiene un rol fundamental dentro de una organización de los docentes ya que es el inicio de todo trabajo, ya que el empleador debe utilizar excelentes métodos, test, evaluaciones psicológicas para el éxito de una buena elección.

Con respecto a la investigación y recolección de datos a través de la encuesta se observó la singularidad de las respuestas, pero la mayoría estuvo de acuerdo de la relación dada en la investigación.

El desempeño laboral es la consecuencia de varios factores ya sean emocionales o físicos que presentan los individuos en un determinado momento.

Robbins (2004) define la productividad de los empleados como una medida del éxito logrado por un empleado en el logro de las metas en un cierto período de tiempo establecido por la organización.

El rendimiento esperado de todo colegio de un profesor en la actualidad es de excelencia ya que está en juego el futuro de los alumnos y el prestigio de la institución.

Chiavenato (2011) Esto muestra que ahora vivimos en un mundo lleno de cosas a nuestro alrededor, ya sean personas o cosas materiales. Pero si se requiere un alto rendimiento, debe compensarse con capacitación y salarios.

Reis (2007) indica que muchas veces las empresas fundamentan sus decisiones en el propósito de las evaluaciones de desempeño, por lo que se aconseja que al evaluar sean completamente confiables a fin de obtener resultados significativos para la toma de decisiones y el desarrollo del trabajo dentro de la organización.

Se informó que el colaborador se midió por su desempeño, fundamentada en la satisfacción en una escala, siendo una evaluación lineal, evaluadas por el supervisor y jefe para cada colaborador que fueron en los últimos meses contratados, y viendo los resultados mostrados al ser evaluados ver si están dentro de los rangos aceptable y sobresaliente.

En la mayoría de encuestados resalta que casi siempre han logrado el nivel que se espera ya que cuentan con una preparación profesional de excelencia, pero resaltan que deben mejorar aún más para ser un colegio sobresaliente.

En la presente investigación se logró observar que los docentes encuestados estaban satisfechos con el tipo de selección de personal que tiene la institución, pero también busca el apoyo de la institución en todo momento para la mejoría de la enseñanza.

Y así concluimos que concluimos que los docentes afirmaron la relación de la selección del personal con el desempeño laboral dentro del colegio Adventista Piura.

IV. CONCLUSIONES

En la presente investigación se llegó a la siguiente conclusión viendo los objetivos y comprobados con las hipótesis que:

1. Determinaron si existe relación entre el reclutamiento y la efectividad de los docentes Colegio Adventista, Miraflores, 2017. Concluimos que la evaluación del primer docente es importante en educación y psicología, términos académicos, ya que quiere brindar un servicio con temas importantes, ya que más adelante se ve más información sobre las materias seleccionadas. Y mentalmente, está completamente preparado para trabajar con niños pequeños, tiene sentido de la paciencia y está listo para ayudar a los estudiantes.
2. Se estableció el nivel de relación existente entre desempeño laboral y reclutamiento de los docentes del Colegio Adventista, Miraflores, 2017. Los docentes confirmaron que el reclutamiento debería ser exhaustivo, pues los ingresos se dan por recomendación, lo cual es probable que disminuya los rendimientos del total de docentes que tienen una buena evaluación.
3. Determinada la relación entre la eficacia del trabajo y el estatus de los docentes del Colegio Adventista, Miraflores, 2017. Todos parten del mismo nivel en la estructura de la organización, con el tiempo se evalúan tanto durante el período de trabajo, y de acuerdo con los resultados de la evaluación, puede haber una elección de niveles superiores de dinero o de gestión.
4. Se obtuvo la relación entre la productividad y el éxito de los docentes del colegio adventista, Miraflores, 2017. Sabemos que la productividad viene del trabajo y la dedicación, y que en cualquier organización es importante que el equipo trabaje de la misma manera y de la misma manera que tú. son lo mismo. sabiduría. capacidad y de esta manera esto es escuchado por la directiva del Colegio Adventista de Miraflores.

V. RECOMENDACIONES

Los resultados de la investigación nos dieron un panorama actual de cómo está la institución, y podemos contribuir con recomendaciones para la mejora tanto del nivel de enseñanza como para la organización.

1. Proponer que las vacantes disponibles se coloquen en plataformas virtuales de tal manera que un mayor número de personas calificadas tengan acceso al proceso de selección y se vea una competencia sana, pudiendo mostrarse todas las facultades.
2. Implementar varias herramientas de reclutamiento como son los test, y los sugeridos para los docentes son los: test de dominio de herramientas informáticas, ya que para agilizar toda la documentación actualmente todo es virtual, test de idiomas, para poder ayudar a un alumno extranjero o poder brindar nuevas opciones de cursos como el italiano o el francés y mejorar los test de personalidad, test de carácter y test de autoestima.
3. Elaborar un perfil marcado y funciones específicas de los puestos en los cuales se desarrolla cada labor para así poder delegar a más personas funciones y poder bajar la carga a algunos docentes.
4. Para mejorar la productividad mantener una constante con los talleres extracurriculares de apoyo y reforzamientos. Tener 3 en las clases extracurriculares ya que todo el alumno no tiene la misma capacidad intelectual que los demás compañeros.
5. Brindar facilidad de pagos a los padres para que pueda recuperarse la inversión, además de cobrar las deudas en cómodas cuotas para que el alumno pueda seguir con normalidad sus estudios

REFERENCIAS

- Bernal C. (2010). Metodología de la investigación. Bogotá. Pearson Educación de Colombia Ltda
- Carrasco S. (2005). Metodología de Investigación Científica. Lima, Perú. Editorial San Marcos.
- Chiavenato I, (2011) ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. El capital humano de las organizaciones. 9na Edición. México D.F. McGraw Hill Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I (2009). Gestión del Talento Humano (3era ed.). México: MC GRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2008). Gestión del talento humano. (3a ed). Mexico. MCGRAW-HILL
- Chiavenato I, Sapiro A., (2011) Planeamiento Estratégico. Fundamentos y aplicaciones. 2da Edición. Mexico. McGraw Hill.
- Drucker, P. (2002). La Gerencia, tareas, responsabilidades y prácticas. 8va. Edición. El Ateneo. Buenos Aires.
- García; N y Varas; C (2015). Elaboración de Procedimientos de Reclutamiento y Selección de Personal en el Departamento de Talento Humano para el Desarrollo Organizacional de la Empresa CV Constructora S.A. Recuperado de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/728/1/T-ULVR-0902.pdf>
- Gonzales, M. (2012) Estrés y desempeño laboral (Estudio realizado en serviteca altense de Quetzaltenango. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>
- Hernández R., Fernández C., Baptista P. (2006). Metodología de la Investigación. 4ta edición. México. Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A.
- Mallqui; G (2015). Optimización del Proceso de Selección e Implementación de Metodología Técnica para la Selección de Personal Operativo en una Planta de Confecciones de Tejido de Punto para Incrementar la Productividad Recuperado de

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4505/1/Mallqui_cg.pdf

Mazuelos; S (2013). Efectos de la Aplicación de un Modelo por Competencias en la Selección de Personal Docente de una Institución Dedicada a la Enseñanza de Idioma. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4735/MAZUELOS_BRAVO_SANDRA_EFECTOS_IDIOMAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mejia, Y. (2012) evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales. Recuperado de

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>

Mondy, R. (2010). Administración de Recursos humanos (11a ed.). México: PEARSON.

Pesantez, H (2014). El Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal y su Incidencia en el Desempeño laboral del Personal Administrativo del Gadm Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujili. Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9294/1/FCHE-PSIP-79.pdf>

Real Academia Española. (2014). Diccionario de la lengua española (23.a ed.). Consultado en <http://www.rae.es/rae.html>

Rosales; P (2012). Uso del test de Aptitudes Mecánicas de Mac Quarrie en la Selección de Personal para Mejorar la Productividad. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1745/1/Rosales_lp.pdf

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de Variables

TITULO: “Selección del personal y desempeño laboral de los docentes del Colegio Adventista, Miraflores, año 2017”

Autor: Bravo Estela Oskar Orlando

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES	ESCALA DE MEDICIÓN
Proceso de Selección del personal	Chiavenato (2009) en su concepto de selección de personal nos dice que [...] busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la productividad.	El autor operativamente nos quiere dar a conocer que el proceso de selección es la elección de la persona que ocupara un puesto que se necesita dentro de la empresa con diversas cualidades necesarias.	Reclutamiento	Individuos	1	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre	Ordinal
				Organización	2		
			Puestos	Funciones	3		
				Tareas	4		
				Obligaciones	5		
			Productividad	Estrategia Organizacional	6		
				Tecnología	7		
				Diseño Organizacional	8		
				Cultura Organizacional	9		
				Capital Humano	10,11,12,13		
Desempeño laboral	Según Chiavenato, I. (2001). El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos como los diseños de cargos, equipos y desempeño laboral en las capacidades habilidades	El autor concluye que el desempeño laboral es analizado por las capacidades, aptitudes del trabajador, los objetivos logrados con eficiencia y eficacia. El clima laboral también es un factor el cual se debe tener en cuenta al hablar de desempeño laboral.	Comportamiento del trabajador	Personas	14	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre	Ordinal
				Estructura	15		
				Tecnología	16		
			Logro de objetivos	Pensar	18		
				Sentir	19		
			Capacidades y habilidades	Recursos	20,21,22,24,24		
			Aptitudes	25,26			
			--	--			

Anexo 2: Matriz de Consistencia

RELACIÓN ENTRE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO ADVENTISTA, MIRAFLORES, 2017.						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO	POBLACIÓN Y MUESTRA
GENERAL:	GENERAL:	GENERAL:	VARIABLE 1:	Reclutamiento	La investigación es Hipotetico- Deductivo	Docentes del colegio Adventista Miraflores
¿Cuál es la relación entre selección del personal y desempeño laboral del Colegio Adventista, Miraflores, 2017?	Relacionar la selección del personal y el desempeño laboral de los docentes del Colegio Adventista, Miraflores, 2017.	Existe relación entre la selección del personal y el desempeño laboral de los docentes del Colegio Adventista, Miraflores, 2017.	Selección del Personal	Puestos	ENFOQUE	
				Productividad	Cualitativo	
a) ¿Cuál es la relación que existe entre desempeño laboral y reclutamiento de los docentes del Colegio Adventista, Miraflores, 2017?	a) Determinar la relación que existe entre Desempeño Laboral y reclutamiento de los docentes del Colegio Adventista, Miraflores, 2017	a) Existe relación entre Desempeño Laboral y reclutamiento de los docentes del colegio adventista, Miraflores, 2017.	VARIABLE 2:	Comportamiento del trabajador	TIPO	TÉCNICAS
b) ¿Cuál es la relación que existe entre desempeño laboral y los puestos de los docentes del Colegio Adventista, Miraflores, 2017?	b) Determinar la relación que existe entre desempeño laboral y puestos de los docentes del Colegio Adventista, Miraflores, 2017.	B) Existe relación entre Desempeño Laboral y puestos de los docentes del colegio adventista, Miraflores, 2017.	Desempeño Laboral		Aplicada	Encuesta - Escala de LIKER
					Logros y objetivos	
c) ¿Cuál es la relación que existe entre desempeño laboral y productividad de los docentes del Colegio Adventista, Miraflores, 2017?	c) Determinar la relación que existe entre desempeño laboral y productividad de los docentes del Colegio Adventista, Miraflores, 2017.	C) Existe relación entre Desempeño Laboral y productividad de los docentes del colegio Adventista, Miraflores, 2017.		Capacidad y habilidades	DISEÑO	INSTRUMENTOS
					No experimental - Transversal	Cuestionario de 26 preguntas

Anexo 3: Instrumentos de Recolección de datos.

CUESTIONARIO: PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

El siguiente cuestionario tipo Likert está dirigido a los colaboradores del Banco de Crédito de la Agencia Maranga, en el distrito de San Miguel, 2017. Es de carácter anónimo y tiene como objetivo conocer la **Selección del Personal y Desarrollo Laboral**. Por lo cual se solicita marcar con una X donde considere con la mayor veracidad posible.

N ^o	ITEMS	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
1	Considera usted que sus compañeros son el soporte para la empresa.					
2	En la organización se da una adecuada división de las actividades para cada trabajador.					
3	La empresa realiza funciones secuenciales, por lo tanto sabe lo que esperan de usted					
4	Según la labor que desempeña en su puesto de trabajo se le asigna realizar tareas adicionales					
5	En la empresa se le atribuye realizar actividades de puestos más diferenciados					
6	La empresa le asigna los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades					
7	La empresa se mantiene actualizada en materia de tecnológica					
8	La empresa adapta la estructura organizacional para alcanzar sus objetivos					
9	La empresa adapta la estructura organizacional para alcanzar sus objetivos					
10	La empresa orienta el comportamiento cotidiano de cada trabajador y dirige sus acciones para la realización de sus objetivos					

Muchas gracias por su colaboración

1 1	Según los conocimientos que posee cada trabajador está de acuerdo con el cargo que ocupa cada uno					
1 2	Se toman en cuenta las políticas para la evaluación del personal					
1 3	La empresa					

CUESTIONARIO: DESARROLLO LABORAL

El siguiente cuestionario tipo Likert está dirigido a los colaboradores del Banco de Crédito de la Agencia Maranga en el distrito de San Miguel, 2017. Es de carácter anónimo y tiene como objetivo conocer la **Selección del Personal y Desarrollo Laboral**. Por lo cual se solicita marcar con una X donde considere con la mayor veracidad posible.

N o	ITEMS	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
14	En su centro de trabajo sus compañeros respetan su espacio donde realiza sus actividades					
15	La empresa cuenta con un espacio cómodo para que Ud. Pueda realizar mejor su labor					
16	La empresa utiliza máquinas y equipos avanzados para ayudar a elaborar un buen trabajo					
17	El entorno en el cual se rodea es agradable.					
18	Ud. Ha propuesto mejoras para la empresa.					
19	Alguna vez Ud. Ha sentido que sus opiniones han sido tomadas en cuenta.					
20	Las herramientas con las que cuentan la empresa le ayudan a desempeñarse eficientemente					
21	Está de acuerdo con los recursos que tienen para lograr los objetivos					
22	¿La empresa cuenta con las herramientas de trabajo que su labor requiere?					
23	¿Las herramientas con las que cuentan la empresa le ayudan a desempeñarse eficientemente?					


Muchas gracias por su colaboración

24	¿En su centro de trabajo Ud. Puede desarrollar todas sus habilidades?					
25	¿Considera Ud. Que sus compañeros de trabajo reconocen su esfuerzo en su centro de trabajo?					
26	¿Cada cuánto tiempo la empresa realiza una capacitación?					

Anexo 4: MATRIZ DE CONTINGENCIA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: "SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO ADVENTISTA, Miraflores – 2017"							
Apellidos y nombres del investigador: Bravo Estela Oskar Orlando							
Apellidos y nombres del experto: <i>CALMANZA ESTELA TEDORO</i>							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
			ITEM /PREGUNTA		SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
Selección del Personal	Reclutamiento	Individuos	1. Considera usted que sus compañeros son el soporte para la empresa.		X		
		Organización	2. En la organización se da una adecuada división de las actividades para cada trabajador.		X		
	Puestos	Funciones	3. Según los conocimientos que posee cada trabajador está de acuerdo con el cargo que ocupa cada uno.		X		
		Tareas	4. Según la labor que desempeña en su puesto de trabajo se le asigna realizar tareas adicionales	Ordinal	X		
		Obligaciones	5. En la empresa se le atribuye realizar actividades de puestos más diferenciados.	Tipo de Likert	X		
	Productividad	Estrategia organizacional	6. La empresa le asigna los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades.	Nunca = 1	X		
		Tecnología	7. La empresa se mantiene actualizada en materia de tecnológica.	Casi Nunca = 2	X		
		Diseño organizacional	8. La empresa adapta la estructura organizacional para alcanzar sus objetivos	A veces = 3	X		
		Cultura organizacional	9. La empresa adapta la estructura organizacional para alcanzar sus objetivos	Casi Siempre = 4	X		
		Capital humano	10. La empresa orienta el comportamiento cotidiano de cada trabajador y dirige sus acciones para la realización de sus objetivos	Siempre = 5	X		
		Capital humano	11. La empresa realiza funciones secuenciales, por lo tanto sabe lo que esperan de usted		X		
		Capital humano	12. Se toman en cuenta las políticas para la evaluación del personal		X		
		Capital humano	13. La empresa valora su esfuerzo en el tiempo que lleva trabajando		X		

Desempeño Laboral	Comportamiento del trabajador	Personas	14. En su centro de trabajo sus compañeros respetan su espacio donde realiza sus actividades		X		
		Estructura	15. La empresa cuenta con un espacio cómodo para que Ud. Pueda realizar mejor su labor		X		
		Tecnología	16. La empresa utiliza máquinas y equipos avanzados para ayudar a elaborar un buen trabajo	Ordinal	X		
		Entorno	17. El entorno en el cual se rodea es agradable.	Tipo de Likert	X		
	Objetivos fijados	Pensar	18. Ud. Ha propuesto mejoras para la empresa.	Nunca = 1	X		
		Sentir	19. Alguna vez Ud. Ha sentido que sus opiniones han sido tomadas en cuenta.	Casi Nunca = 2	X		
	Capacidades y Habilidades	Recursos	20. Las herramientas con las que cuentan la empresa le ayudan a desempeñarse eficientemente.	A veces = 3	X		
			21. Está de acuerdo con los recursos que tienen para lograr los objetivos	Casi Siempre = 4	X		
			22. La empresa cuenta con las herramientas de trabajo que su labor requiere	Siempre = 5	X		
			23. Las herramientas con las que cuentan la empresa le ayudan a desempeñarse eficientemente		X		
		Aptitudes	24. En su centro de trabajo Ud. Puede desarrollar todas sus habilidades		X		
			25. Considera Ud. Que ha desarrollado nuevas habilidades dentro de la empresa		X		
		26. La empresa realiza capacitaciones cada 4 meses		X			



Firma del experto

Fecha 20/07/2017

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO ADVENTISTA, Miraflores – 2017"

Apellidos y nombres del investigador: Bravo Estela Oskar Orlando

Apellidos y nombres del experto: *ALVARADO REATECORE MARÍA LUISA*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO		
			ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Selección del Personal	Reclutamiento	Individuos	1. Considera usted que sus compañeros son el soporte para la empresa.		X		
		Organización	2. En la organización se da una adecuada división de las actividades para cada trabajador.		X		
	Puestos	Funciones	3. Según los conocimientos que posee cada trabajador está de acuerdo con el cargo que ocupa cada uno.		X		
		Tareas	4. Según la labor que desempeña en su puesto de trabajo se le asigna realizar tareas adicionales	Ordinal	X		
		Obligaciones	5. En la empresa se le atribuye realizar actividades de puestos más diferenciados.	Tipo de Likert	X		
	Productividad	Estrategia organizacional	6. La empresa le asigna los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades.	Nunca = 1	X		
		Tecnología	7. La empresa se mantiene actualizada en materia de tecnológica.	Casi Nunca = 2	X		
		Diseño organizacional	8. La empresa adapta la estructura organizacional para alcanzar sus objetivos	A veces = 3	X		
		Cultura organizacional	9. La empresa adapta la estructura organizacional para alcanzar sus objetivos	Casi Siempre = 4	X		
		Capital humano	10. La empresa orienta el comportamiento cotidiano de cada trabajador y dirige sus acciones para la realización de sus objetivos	Siempre = 5	X		
		Capital humano	11. La empresa realiza funciones secuenciales, por lo tanto sabe lo que esperan de usted		X		
		Capital humano	12. Se toman en cuenta las políticas para la evaluación del personal		X		
		Capital humano	13. La empresa valora su esfuerzo en el tiempo que lleva trabajando				

Desempeño Laboral	Comportamiento del trabajador	Personas	14. En su centro de trabajo sus compañeros respetan su espacio donde realiza sus actividades		X		
		Estructura	15. La empresa cuenta con un espacio cómodo para que Ud. pueda realizar mejor su labor		X		
		Tecnología	16. La empresa utiliza máquinas y equipos avanzados para ayudar a elaborar un buen trabajo	Ordinal	X		
		Entorno	17. El entorno en el cual se rodea es agradable.	Tipo de Likert	X		
	Objetivos fijados	Pensar	18. Ud. Ha propuesto mejoras para la empresa.	Nunca = 1	X		
		Sentir	19. Alguna vez Ud. Ha sentido que sus opiniones han sido tomadas en cuenta.	Casi Nunca = 2	X		
	Capacidades y Habilidades	Recursos	20. Las herramientas con las que cuentan la empresa le ayudan a desempeñarse eficientemente.	A veces = 3	X		
			21. Está de acuerdo con los recursos que tienen para lograr los objetivos	Casi Siempre = 4	X		
			22. La empresa cuenta con las herramientas de trabajo que su labor requiere	Siempre = 5	X		
			23. Las herramientas con las que cuentan la empresa le ayudan a desempeñarse eficientemente		X		
		Aptitudes	24. En su centro de trabajo Ud. Puede desarrollar todas sus habilidades		X		
			25. Considera Ud. Que ha desarrollado nuevas habilidades dentro de la empresa		X		
		26. La empresa realiza capacitaciones cada 4 meses		X			

Firma del experto



Fecha 20/07/2017

Anexo 5: Carta para evaluación de expertos

Lima, 22 de julio de 2017

Estimado Dr. / Mg.:

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada **“El proceso de selección del personal y desempeño laboral del Colegio Adventista, Miraflores, año 2017”**.

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación
- b) Instrumentos de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente

Oskar Orlando Bravo Estela

Anexo 6: Tablas

Tabla 1. Estructura dimensional de la variable de estudio.

Variable	Dimensión	Ítem
Selección del personal	a) reclutamiento	1;2
	b) puestos	3;4;5
	c) productividad	6;13
Desempeño laboral	a) comportamiento del trabajador	14;17
	b) logros y objetivos	18;19
	c) capacidades y habilidades	20;26

Tabla 2. Validación de Expertos

N°	Experto	Calificación del Instrumento
Experto 1	Ediht Rosales Domínguez	SI CUMPLE
Experto 2	Maria Luisa Altamirano Reátegui	SI CUMPLE
Experto 3	Teodoro Carraza Estela	SI CUMPLE

Tabla 3. Resumen

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	20	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	26

Tabla 4. Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
SELECCIÓN DE PERSONAL	.251	50	.000
DESEMPEÑO LABORAL	.272	50	.000

Tabla 5. Escala de correlación

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
(-0,9 a -0,99)	Correlación negativa muy alta
(-0,7 a -0,89)	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	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 0,89)	Correlación positiva alta
(0,9 a 0,99)	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: escala de correlación (Martínez, 2002)

Tabla 6. Prueba de Spearman de las variables de selección de personal y desempeño laboral.

			Correlaciones	
			DESEMPEÑO LABORAL	SELECCIÓN DEL PERSONAL
Rho de Spearman	DESEMPEÑO_LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000	,904**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	50	50
	SELECCIÓN DEL PERSONAL	Coeficiente de correlación	,904**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	50	50

Fuente: resultados de la investigación propia

Tabla 7

Correlación de Spearman de las variables de Selección de Personal y Reclutamiento.

		DESEMPEÑO LABORAL	RECLUTAMIENTO	
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	,929**	
		N	50	
	RECLUTAMIENTO	Coeficiente de correlación	,929**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	50	50

Tabla 8. Prueba de Spearman de las variables de Selección de Personal y Puestos.

			Correlaciones	
			DESEMPEÑO_LABORAL (agrupado)	PUESTOS (agrupado)
Rho de Spearman	DESEMPEÑO_LABORAL (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	,898**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	50	50
	PUESTOS (agrupado)	Coeficiente de correlación	,898**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	50	50

Tabla 9. Prueba de Spearman de las variables de Selección de Personal y Productividad.

			Correlaciones	
			DESEMPEÑO_LABORAL (agrupado)	PRODUCTIVIDAD (agrupado)
Rho de Spearman	DESEMPEÑO_LABORAL (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	,940**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	50	50
	PRODUCTIVIDAD (agrupado)	Coeficiente de correlación	,940**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	

Tabla 10. Dimensión Reclutamiento***Reclutamiento, 2017***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	7	14,0	14,0	14,0
	CASI	13	26	26,0	40,0
	SIEMPRE				
	A VECES	9	18,0	18,0	58,0
	CASI NUNCA	17	34,0	34,0	92,0
	NUNCA	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabla 11. Dimensión de Puestos, 2017***Puestos, 2017***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI	12	24,0	24,0	24,0
	SIEMPRE				
	A VECES	14	28,0	28,0	52,0
	CASI NUNCA	20	40,0	40,0	92,0
	NUNCA	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabla 12. Dimensión de Productividad, 2017

Productividad, 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	6	12	12	12
	Casi siempre	16	32	32	44
	A veces	7	14	14	58
	Casi nunca	13	26	26	84
	Nunca	8	16	16	100
	Total	50	100	100	

Tabla 13. Dimensión de comportamiento del trabajador

Comportamiento del trabajador, 2017.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	7	14	14	14
	Casi siempre	15	30	30	44
	A veces	9	18	18	62
	Casi nunca	13	26	26	88
	Nunca	6	12	12	100
	Total	50	100	100	

Tabla 14. Dimensión de objetivos fijados.

Objetivos Fijados, 2017.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	20	20	20
	Casi siempre	10	20	20	40
	A veces	9	18	18	58
	Casi nunca	17	34	34	92
	Nunca	4	8	8	100
	Total		50	100	100

Tabla 15. Dimensión de comportamiento del trabajador

Capacidades y Habilidades, 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	8	8	8
	Casi siempre	8	16	16	24
	A veces	17	34	34	58
	Casi nunca	13	26	26	84
	Nunca	8	16	16	100
	Total		50	100	100

Yo, **Dr. Jiménez Calderón César Eduardo**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial – Lima, Campus Los Olivos**, revisor del Trabajo de Investigación titulado:

“SELECCIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO ADVENTISTA MIRAFLORES, AÑO 2017” del estudiante **BRAVO ESTELA OSKAR ORLANDO**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **LA TESIS** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 22 de noviembre de 2017



Dr. César Eduardo Jiménez Calderón
Escuela Profesional de Administración

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------