



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS - MBA**

Proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los
docentes de la Institución Educativa Particular Los Tallanes. Piura. 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Br. Rojas Camacho, Jancarlos Israel (ORCID: 0000-0001-7884-8085)

ASESORA:

Mg. Saldarriaga Castillo, María del Rosario (ORCID: 0000-0002-0566-6827)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria.

A Dios por cada bendición que derrama sobre mí día a día, y por darme el impulso y apoyo espiritual para salir adelante, pero en especial a mi madre que es mi guía y a mi abuelo que desde el cielo ilumina mi camino.

Agradecimiento.

Agradecer a mi madre por su apoyo incondicional, por no dejar de creer en mí. A mis hermanos que siempre estuvieron dispuestos apoyarme sin medir barreras y especialmente a DIOS que hizo que mi paciencia no se agote

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo; Jancarlos Israel Rojas Camacho, con DNI N° 46324419 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo; del Programa Académico De Maestría En Administración De Negocios MBA de la escuela de Posgrado, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

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

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde 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 Cesar Vallejo

Piura 30 /06 /2020

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jancarlos R. Camacho', is written over a horizontal line. The signature is stylized and cursive.

Ing. Jancarlos Israel Rojas Camacho

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	17
2.1. Tipo y diseño de investigación	17
2.2. Operacionalización de variables	19
2.3. Población, muestra y muestreo	20
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5. Procedimiento	22
2.6. Método de análisis de datos	22
2.7. Aspectos éticos.....	23
III. RESULTADOS.....	24
IV. DISCUSIÓN	35
V. CONCLUSIONES.....	37
VI. RECOMENDACIONES.	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	43

Índice de Tablas

Tabla 01: Alfa Cronbach de Selección de Personal.....	24
Tabla 02: Alfa Cronbach de desempeño laboral.....	24
Tabla 03: Análisis descriptivo del proceso de selección de personal	26
Tabla 04: Análisis descriptivo del proceso de selección de personal	27
Tabla 05: Entrevista*desempeño laboral tabulación cruzada.....	28
Tabla 06: Pruebas De Conocimiento*Desempeño Laboral Tabulación Cruzada.....	29
Tabla 07: Examen psicológico*desempeño laboral tabulación cruzada	30
Tabla 08: Selección de personal*desempeño laboral tabulación cruzada	31
Tabla 09: Prueba de Normalidad	32
Tabla 10: Correlación del proceso de selección de personal y desempeño laboral	33
Tabla 11: Correlación del proceso de selección del personal y entrevista	34
Tabla 12: Correlación del proceso selección del personal y prueba de conocimiento ...	35
Tabla 13: Correlación del proceso de selección del personal y Examen Psicológico	36

Índice de Figuras

Figura 01: Modelo del proceso de selección en las organizaciones	10
Figura 01: Proceso de Selección.....	11
Figura 02: Técnicas de Selección del Ocupante	12

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general evaluar el proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de la Institución Educativa Particular los Tallanes – Piura, 2019. Metodológicamente el tipo de investigación es transversal correlacional causa efecto, diseño no experimental ya que se observan los fenómenos tal y como dan en el contexto actual y de enfoque cuantitativo de corte transversal porque es estudiado en un tiempo determinado. se realizó con una muestra de 20 docente de la Institución Educativa La recolección de datos se obtuvo mediante la técnica de la encuesta y se utilizó como instrumentos cuestionarios para ambas variables y una ficha de observación para la variable de Proceso de Selección. Los resultados obtenidos en la investigación determinan que la variable desempeño laboral no influye en el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa particular Los Tallanes–Piura, 2019, aprobando la hipótesis nula con nivel de significancia rho de Spearman $Rho = 0.440 > (P=0.05)$. En conclusión, no existe relación significativa entre la variable selección de personal y desempeño laboral en a la institución.

Palabras claves: Selección de Personal, Desempeño laboral, Recursos Humanos

ABSTRACT

The present investigation had general objective how to evaluate the personnel selection process and its influence on the labor performance of Los Tallanes school – Piura, 2019. Methodologically, the type of research is transversal correlational cause effect, non-experimental design since the phenomena are observed as they give in the current context and of quantitative cross-sectional approach because it is studied in a certain time. It was carried out with a sample of 20 teachers from the school, data collection was obtained through the survey technique and was used as questionnaire instruments for both variables and an observation sheet for the Selection Process variable. The results obtained in the investigation determine that the variable work performance does not influence the work performance of teachers in the particular educational institution Los Carnes-Piura, 2019, approving the null hypothesis with Spearman Rho significance level $Rho = 0.440 > (P = 0.05)$. In conclusion, there is no significant relationship between the variable personnel selection and job performance in the institution.

Keywords: Personnel Selection, Work Performance, Personnel Department.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro del presente trabajo de investigación se plantearán las variables objeto de estudio, siendo la primera Selección de Personal, donde las investigaciones hoy en día, indican que las empresas a nivel mundial están tomando mayor trascendencia a esta variable, dado que se vincula con la segunda variable de estudio que es Desempeño Laboral, dado que esto se presenta de manera rutinaria en las organizaciones donde laboran. Un buen desenvolvimiento por parte del personal es lo que gran parte de las entidades buscan, y esto se logra con los trabajadores, idóneos que se desempeñan según su competencia; así, ellos aplicarán sus conocimientos, al realizar cada una de sus actividades, teniendo en cuenta sus actitudes y aptitudes, al igual que cada una de las habilidades o talentos que el trabajador tiene para realizar su trabajo.

Lo descrito anteriormente se logra cuando las empresas aplican un correcto procedimiento de selección de personal, entendiéndose por este, a un proceso de poder elegir a la persona correcta para el puesto adecuado, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y la eficacia de la organización y su personal. (Chiavenato, 2007)

Así mismo con el pasar de los años se ha podido evidenciar que la mayor parte de las instituciones educativas tienen una imagen negativa ante la sociedad, debido a los conflictos interpersonales entre los trabajadores de la institución, la falta de comunicación, etc. Por lo que se crea un clima no favorable entre los trabajadores de las Instituciones educativas, afectando su buen desempeño, que perjudica el aprendizaje y la enseñanza de los alumnos de dichas instituciones.

Por lo descrito anteriormente, la investigación busca llegar a obtener una relación en el objetivo general del estudio donde se pretende evaluar el proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de una institución educativa particular, por ende es importante considerar que un buen aprendizaje es el objetivo y sentido de la docencia, donde la meta de un docente es lograr que sus alumnos tengan un aprendizaje óptimo, que estén en la capacidad de conseguir el aprendizaje que ellos imparten, siendo el aprendizaje y la enseñanza procesos que interactúan entre sí.

Hay que tomar en cuenta también que la educación debe ser útil para remover las barreras que impidan formar parte de los progresos de cada persona. nos encontramos seguros de la capacidad de nuestros docentes, y sabemos el papel importante y modernizante. Por eso hoy en día se les está proporcionando nuevas herramientas para que logren asumir los desafíos constantes que en la actualidad se exige.

El plantel docente que se requiere actualmente es que una de sus cualidades es ser líder, ya que debe ser un ejemplo ante sus estudiantes y el medio que los rodea como ciudadano: respetuoso, responsable y ejemplar, que tenga los conocimientos y las herramientas necesarias para superar el esquema antiguo información y memoria, que permitan orientarse hacia el nuevo modelo basado en competencias. (Gimeno, 1987).

La educación es de suma importancia y consideración en la sociedad porque facilita que la persona tenga mejores oportunidades laborales. Hoy en día, muchos postulantes tienen la ocasión de insertarse en el mundo laboral, las generaciones actuales postulan a empresas por un buen puesto de trabajo por el tema de un buen ingreso monetario, o la misma necesidad, sin embargo, se dan cuenta que la realidad es otra cuando no logran posicionarse en un puesto adecuado de acuerdo a su profesión, no logran desarrollar adecuadamente sus funciones en el puesto que se solicita. De acuerdo a las nuevas tendencias de especialización y nuevas tecnologías, las empresas deben tener técnicas adecuadas para el proceso de selección, teniendo en cuenta los perfiles del puesto de acuerdo a la profesión.

Teniendo en cuenta, lo mencionado en el anterior párrafo y en relación al objetivo general de estudio se puede afirmar que existe la necesidad que las instituciones educativas de sector particular, enfatizan en sus procesos de selección para lograr contratar a docentes idóneos al puesto de acuerdo a la materia y especialización que trabajen con competencias, donde estos demuestren un buen desempeño en sus labores cotidianas.

Como segunda relación de la variable de objeto de estudio tenemos al desempeño laboral, donde estudios realizados en España, indican que existe una tendencia en selección de personal, donde los especialistas manifiestan que para poder medir el desempeño laboral, uno de los indicadores más utilizados es la calidad con respecto a las contrataciones que realiza la empresa, se basa en

la evaluación a corto plazo, es decir que un 64% toma como indicador el rendimiento de los recién contratados, el 41 % mide la calidad basándose en la satisfacción del responsable de contratación, un 38% se basa en los índices de rotación y retención de empleados, y el 38% se basa en la afinidad de los empleados con la filosofía de la empresa. (Linkedin, 2016)

A su vez la revista (RCS, 2010) manifiesta que el desempeño laboral en la mayoría de organizaciones o empresas es el elemento fundamental, de ello depende del buen proceso que el área talento humano o el equipo que se asigne realice un procedimiento adecuado, utilizando técnicas de selección. La evaluación de dicho desempeño debe traer consigo beneficios a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de cada uno de los trabajadores a fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos de la institución., la estabilidad está asociado al desempeño de los trabajadores, es un elemento importante que repercute significativamente y por consiguiente se ve reflejada en la producción y éxito de la institución

En esta etapa de desempeño laboral, se ve involucrada directamente el desarrollo social como estima del valor de la persona, donde las empresas consideran que el personal es el activo más valioso con que se cuenta para que exista una buena dirección en las organizaciones, aunque actualmente a nivel mundial se evidencia que existen entidades que aún desarrollan niveles de explotación laboral. También se ha generalizado el reconocimiento del trabajo, ya que hace posible que el potencial de la persona sobresalga, lo que genera en el individuo un desempeño laboral armonioso.

La institución educativa Particular los Tallanes es una institución que pretende formar niños, niñas y jóvenes competentes ubicada en la ciudad de Piura, con 28 años de experiencia desde el año 1991,teniendo como reto y convicción brindar una educación de calidad y sólida formación en Valores en beneficio de la niñez y Juventud Piurana, El nombre de los “Tallanes” fue tomado con mucho orgullo para el Colegio, de la cultura Tallán, civilización que tiene sus antecedentes en el Departamento de Piura y que habitó nuestra costa, provenientes de las regiones andinas, selváticas y de América Central.

Con este aporte cultural quisimos contribuir al fortalecimiento de los vínculos histórico-socio-culturales de Piura y que nos hace herederos de nuestra grandiosa cultura Tallán, por lo cual nos sentimos orgullosos que nuestro colegio lleve tal nombre

Dicha institución ha logrado un proceso de cambio, con el que se ha reestructurado al pasar del tiempo tanto en su infraestructura como en diversos programas académicos y administrativos, dentro de este proceso de actualización la institución educativa los Tallanes ha venido teniendo limitaciones dentro de los procesos de selección de personal ya que no cuentan con un área encargada de realizar dicho proceso, y a la vez reciben recomendaciones del mismo personal docente de la institución, los encargados de seleccionar a su personal docente es el Director de la I.E.P , En la mayoría de los casos los postulantes pasan por un proceso de revisión de perfil curricular y entrevista personal, dejando de lado algunos procesos donde se evalué el nivel de aprendizaje y estado emocional del docente. Generando algunos problemas en el cumplimiento de los objetivos y el desempeño laboral de los docentes, en una primera fase exploratoria y de observación se percibe la existencia de factores que favorecen al buen desempeño, sin embargo, existen otros factores que perjudican el desempeño laboral como la falta de capacitación al personal para mejorar las habilidades de cada uno de ellos de forma personal y profesionalmente, los docentes al ser evaluados y al cumplir con los logros esperados no son reconocidos por la Institución, ya que la dirección no toma en cuenta en su plan anual capacitar a su personal en nuevas tendencias tecnológicas para la docencia , todo ello es producto de una indebida administración por parte del director de la institución humano en la institución.

Por lo cual surge la inquietud de identificar si los procesos de selección son eficientes y como pueden influir en el desempeño laboral del trabajador

Es por ello que la investigación pretende alinearse en base a objetos de estudios específicos, donde se relacionan al proceso de selección, siendo de mayor énfasis la evaluación de entrevista personal, de conocimientos y psicológica, es por ello que al no llevarse adecuadamente este proceso y de seguir con la misma realidad el desempeño de los docentes no mejorara ya que su potencial y capacidad no es reconocida, si la problemática requiere de una gestión eficiente del talento humano se verá reflejado en la investigación

Planteada la realidad problemática sobre la IEP Los Tallanes, se propone la siguiente evidencia empírica en los trabajos previos a esta investigación así se entiende que en Colombia (Pesantez, 2014) realizó la investigación acerca de los procesos de reclutamiento y selección de personal administrativo de un municipio de Colombia y su incidencia en el desempeño laboral, el propósito de esta fue realizar un análisis acerca de la incidencia del Proceso de Reclutamiento y selección sobre el desempeño laboral. El tipo de investigación que permitió conocer la relación que tienen las variables de estudio es de tipo exploratorio y correlacional, se trabajó con una población de 92 funcionarios, se utilizó como técnica de recojo de información la entrevista, los resultados nos permiten confirmar que existe incidencia significativa de la variable independiente sobre la dependiente

Una segunda investigación, (Cancinos, 2015) quien investigo acerca de los procesos de Selección de Personal y Desempeño Laboral” estudio que se realizó en un ingenio de San Andrés Villa Seca, se planteó como objetivo principal determinar la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral; se trabajó con una muestra de 36 trabajadores con seis meses de ser contratados. El tipo de investigación es tipo cuasi experimental causa y efecto, para evaluar estas dos variables se utiliza un cuestionario; teniendo como resultado que la organización tiene un grado de efectividad del 71.15% en el proceso de selección de personal y que existe una relación estrecha en las dos variables

En la investigación de (Castillo, 2015) sobre las Deficiencias que se presentan en los procesos de convocatoria, selección y evaluación de maestros de una Escuela de Oficiales PNP , el problema principal es que no se ha logrado que el nivel de formación Profesional en la escuela de oficiales mejore por los errores en los procedimientos de reclutamiento y selección de docentes, La investigación es un estudio del tipo descriptivo, se utilizó la técnica de la encuesta que se aplicaron a los alumnos y entrevistas a las diversas autoridades de la Escuela, se concluyó que existen falencias en los procesos de reclutamiento y selección ya que no cuentas con profesionales competentes porque no existe un perfil de docentes y malla curricular

Alvarado (2016) en su investigación “*Problemas existentes en los procesos de selección de personal en la PNP: el caso de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional - Héroe Nacional Cap. PNP. Alipio Ponce Vásquez (2015)*”, su objetivo de la investigación es

determinar cuáles son las principales dificultades en la implementación del proceso de selección del personal policial ingresante, la investigación reveló la Problemática es la ausencia de un órgano profesional que proponga criterios para el proceso de selección; La metodología empleada fue cualitativa, se desarrolló una encuesta a tres grupos : el primero, comprendido por los oficiales policías de la escuela; el segundo, es el personal policial de la PNP a nivel nacional y el tercero, conformado por un grupo de personal policial encargado del reclutamiento y selección del postulante. Se identificaron tres factores que explican una deficiente selección de personal ingresante a ala PNP, entre ellos tenemos la no existencia de estudios previos, la escasa difusión del proceso y la prioridad de la cantidad de Policías por la calidad.

A nivel local gran parte de las instituciones educativas del sector privado no tienen procedimientos establecidos o un área encargada de realizar cada uno de los procesos de Selección, por lo que genera una interrogante ¿Cómo el proceso de selección de personal influye en el desempeño laboral de los docentes en diferentes instituciones educativas? Ya que es necesario realizar estudios o trabajos de investigación para analizar las dimensiones y determinar la influencia que hay entre cada una de ellas.

Hoy en día en las instituciones educativas es un reto contar, que los empleados trabajen unidos por un objetivo común, disponiendo con un ambiente institucional adecuado para un mejor desarrollo por parte del docente, por ellos que se ha considerado realizar un análisis de relación con el proceso de selección, que debe garantizar la elección de mejores candidatos, teniendo en cuenta la capacidad y buena disposición para ejercer y desempeñar sus funciones correctamente en la organización, que va de la mano con su formación e instrucción, capacidad, habilidad, ya que la educación de por sí es un proceso que evoluciona constantemente y a través experiencia y conocimientos y valores, es donde se predomina las distintas habilidades y competencias que tiene el trabajador para poder tener un buen desempeño en un determinado cargo.

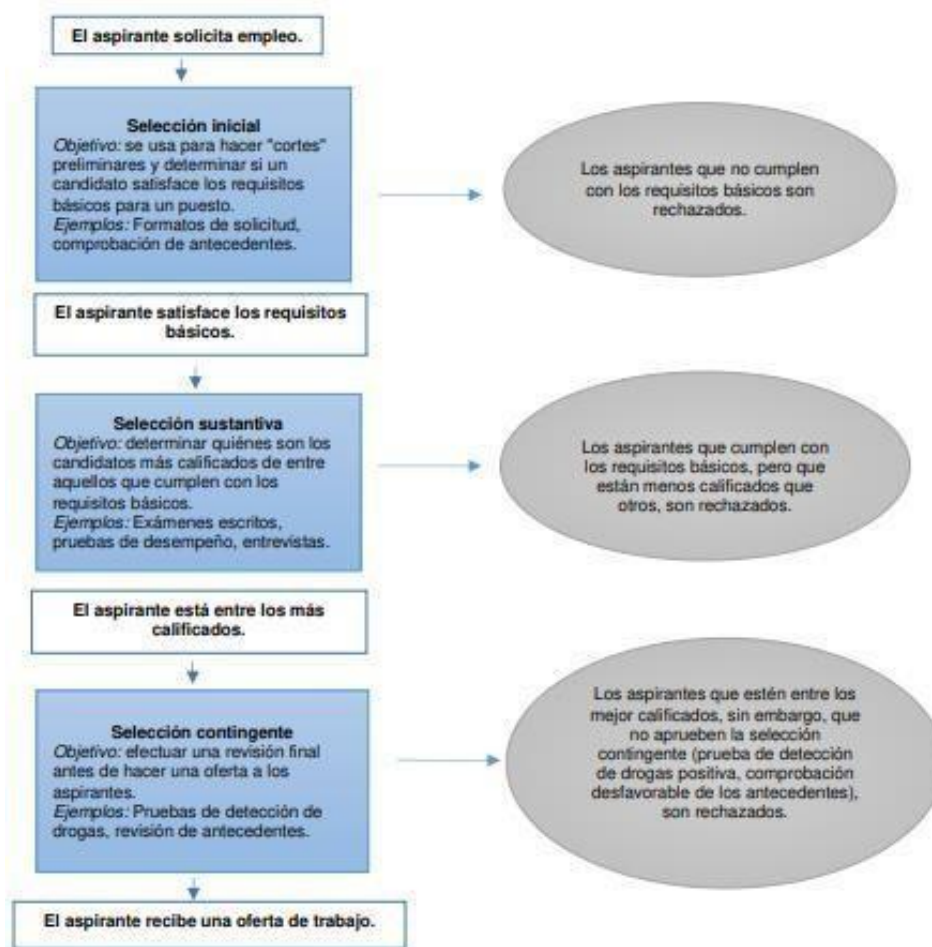
El propósito de esta investigación es comprobar y medir como estas dos variables tienen relación (selección y el desempeño laboral), este factor es importante para el aprendizaje de los alumnos, tanto en sus emociones, capacidades pedagógicas, responsabilidad y por las relaciones interpersonales entre alumnos dentro la institución, ya que unos de los beneficios en este

proceso, busca que el docente tenga en claro los objetivos de la institución, para que pueda comprometerse y pueda con la institución.

El docente en una institución educativa es el principal gestor educativo y sobre su labor se apoya el currículo de la institución, la calidad y efectividad de la enseñanza y por supuesto la orientación y dirección al estudiante por su constante y permanente interacción, y como puede ir de la mano con el proceso de selección, lo que se busca es tener docentes que tengan en claro su función y la responsabilidad que cae sobre ellos, con este trabajo se evidencia que procesos son de suma importancia dentro de una institución para el filtro correspondiente al seleccionar al candidato adecuado, considerando las técnicas de selección idóneas para optimizar el proceso.

En la revista *Pensamiento & Gestión* en una de las investigaciones de Naranjo (2012) orientada a establecer si las empresas de Barranquilla llevan un buen proceso de selección y contratación de personal de manera justa, llega a una conclusión de acuerdo a su investigación que la mayor parte del personal seleccionado es mediante recomendaciones lo que denota que no es equitativo ni justo en el proceso para el resto de aspirantes, indicando que un 54% de los trabajadores manifiestan que no son valoradas sus competencias, creando un alto grado de desconfianza en dicho proceso, esto se genera ya que las empresas no cuentan con una área de recursos humanos lo que genera que el personal que labora en dichas empresas no tengan el perfil y las competencias adecuadas para los puestos de trabajo realizando un desempeño laboral no favorable para la empresa.

En cuanto a la teoría para dar sustento a la primera variable de Selección de personal se propuso lo siguiente Robbins y Judge, (2013) nos indica que el objetivo del proceso de selección consiste en identificar a las personas correctas al comparar las características individuales (habilidad, experiencia, entre otras cualidades) con los requisitos del perfil solicitado, cuando el área de Recursos humanos no lleva a cabo una selección adecuada, resultan perjudicados tanto el desempeño como la satisfacción del trabajador. Por eso, ahora más que nunca, es importante asegurarse de que la organización cuente con un método eficaz para separar a los candidatos más calificados de la gran masa de aspirantes.



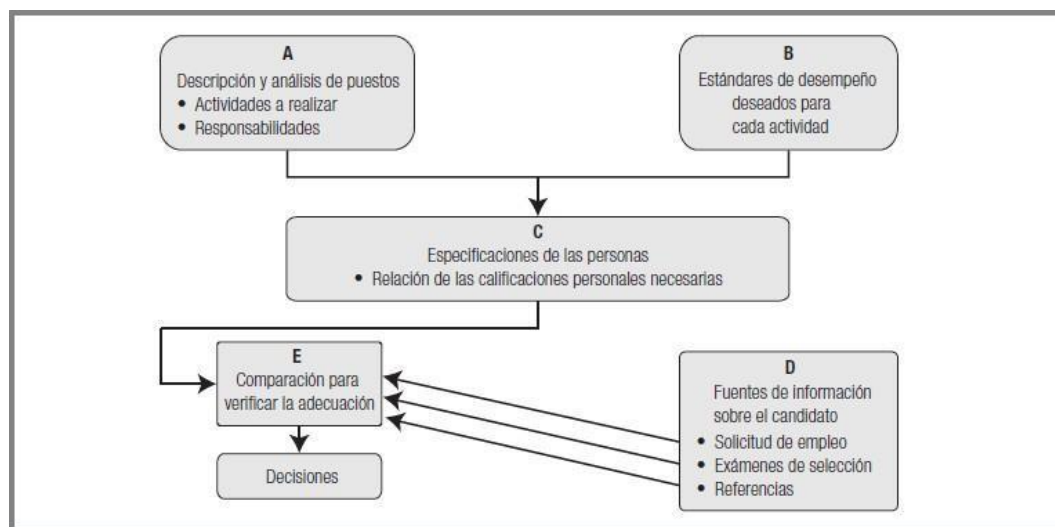
Fuente: (Robbins & Judge, 2013)

Figura 1. Modelo del proceso de selección en las organizaciones

El autor nos muestra un modelo a seguir en el proceso de selección dividiéndolo en tres fases que son: Selección inicial (Formatos de solicitud, comprobación de antecedentes), Selección sustantiva (Exámenes escritos, pruebas de desempeño, entrevistas) y Selección contingente (revisión de antecedentes) estas muestran diferentes indicadores que las empresas pueden utilizar para una adecuada selección de personal

Los autores Bohlander y Snell (2013) definen que el proceso de selección es elegir individuos que tienen cualidades importantes y diferentes o resaltantes para cubrir vacantes solicitadas por las organizaciones”

Como segunda teoría tenemos la del autor Chiavenato, (2007) que en sus diferentes ediciones sobre la administración de recursos humanos nos habla sobre el proceso de Selección de Personal que toda institución o empresa como objetivo principal en este proceso es captar o buscar entre los postulantes al más adecuados que cumplan con el perfil y tenga la capacidad para poder asumir con responsabilidad el cargo asignado y así mantener o aumentar la eficiencia ya eficacia de la organización. Si todas las personas tuvieran las mismas cualidades o capacidades para aprender y trabajar, podríamos olvidarnos de la etapa de selección de personal. Pero toda persona posee diferentes cualidades y capacidades ya sea en el plano físico y psicológico, que hace que las personas se comporten y perciban situaciones diferentes y que tengan desempeños también diferentes (con mayor o menor éxito) en las organizaciones. (Chiavenato, 2007)



FUENTE: (Chiavenato, 2007)

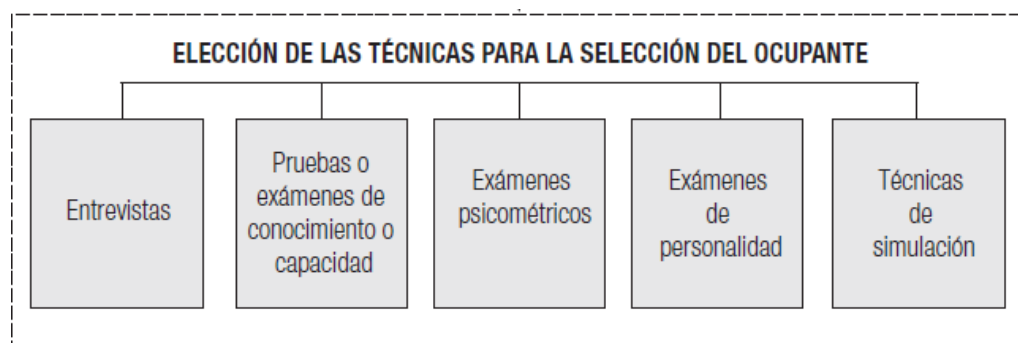
Figura 02: Proceso de Selección

El proceso de selección es la herramienta o la acción por la cual la compañía busca incorporar a su equipo un nuevo recurso profesional para la empresa, poniendo especial énfasis en las competencias blandas, valores y estilos de la persona y conocimientos técnicos o una determinada formación universitaria.

Según (Chiavenato, 2007) dentro de los procedimientos del área gestión de talento humano el proceso de selección y reclutamiento deben ser considerados en un solo proceso. La selección es una actividad de elección y decisión que nos permite clasificar mediante un filtro a los candidatos de acuerdo al perfil solicitado, que tengan las probabilidades de poderse adecuar a la organización y tener un buen desempeño.

Dentro del proceso de Selección a veces es muy común que se empiece buscando un perfil y termines incorporando otro, eso se da cuando se realizan los filtros correspondientes dentro las etapas, pero a la vez al pasar diferentes filtros los candidatos muestran capacidades o perfiles o experiencias nuevas que no originalmente se buscaba. Lo que sucede con la mayoría de las organizaciones que no incorporan al candidato que deseaba o buscaba si no lo que el mercado le ofrece.

Dentro del proceso de selección, lo primero que hay que hacer es tener la información acerca del nuevo puesto de trabajo, el segundo paso tener la información de cada uno de los postulantes, utilizando cada una de las técnicas de selección: entrevistas, exámenes de conocimiento o capacidad, evaluaciones psicométricas, evaluación de personalidad, técnicas de simulación esto depende de la precisión que la organización pretende alcanzar.



FUENTE: (Chiavenato, 2007)

Figura 03: Técnicas de Selección del Ocupante

Mayor mente cada una de estas técnicas de selección auxilian a las otras para proporcionar información detallada del postulante.

Este proceso de selección en una organización tiene que ser eficiente y eficaz. La eficiencia consiste en realizar correctamente cada función: realizar una entrevista concreta, aplicar exámenes de conocimientos de cultura y sobre su profesión para que sean válidos y precisos, contar con un mínimo de costos operativos, involucrar a las gerencias y a cada miembro encargado de este proceso.

Las organizaciones utilizan diferentes métodos o estrategias para obtener información del postulante entre ellos están: currículum, entrevistas, pruebas de empleo, exámenes médicos, investigación de referencias laborales sin definir el método que se utilice, lo esencial es que se ajuste a las normas éticas generalmente aceptadas. Es esencial, entonces, que la información obtenida sea lo bastante confiable y válida por parte del postulante. Bohlander y Snell (2013) no indica que, bajo esta perspectiva, confiabilidad es entendida como “el grado en el cual las entrevistas, exámenes y otros procesos de selección arrojan información comparable a través del tiempo; al igual que medidas alternativas”

Existen tres dimensiones que los dos autores mencionan según su modelo a seguir en el proceso de Selección de Personal.

Entrevista De Selección es un practica esencial que debe ser entrenada y desarrollada en la empresa, hoy en día a veces esta etapa se deja en manos del personal que recién empieza o persona encargada, el entrevistador debe tener la experiencia adecuada para contrastar las respuestas del candidato, no es una práctica que se hace intuitivamente ya que hay metodologías. Proceso y técnicas para realizar una entrevista.

Este proceso es utilizado a nivel mundial por grandes y pequeñas organizaciones, puede conceptualizarse con un lenguaje de comunicación formal entre candidato y entrevistador, la técnica de la entrevista influye al inicio y al final de este proceso., como un filtro, en la asesoría y orientación profesional, en estas situaciones, el entrevistador debe tener la habilidad y experiencia, a fin de obtener buenos resultados. Para así determinar las aptitudes personales de los candidatos (personalidad aptitud y valores).

Una de las dimensiones obtenidas para nuestro indicador es Entrevista dirigida. Es estructurada donde el entrevistador realiza preguntas precisas y concretas. Las preguntas deben ser

formuladas para conocer información requerida. Y ciertos aspectos fundamentales del postulante.

Entrevista no dirigida. Es no estructurada, las preguntas no son específicas son mayormente muy generales (libres), cuyo desarrollo es conocer el carácter y la personalidad del candidato.

Otro indicador de nuestra variable proceso de Selección son las evaluaciones para saber el grado de conocimiento o de habilidades, son instrumentos que evalúan las habilidades adquiridas a través del estudio, se clasifican, en cuanto alcance (generales o específicas), las generales son exámenes de cultura y específicas son de conocimiento técnico, en cuanto a la forma y clasificación (orales o escritas). Estas técnicas de conocimiento o habilidades miden el alto grado de conocimiento técnico o profesional que tiene un candidato sobre un conjunto de conocimientos ya sean teóricos o prácticos.

Las pruebas específicas: son instrumento o técnicas que permiten evaluar los conocimientos técnicos de acuerdo al perfil. Ejemplo, si el perfil del puesto es analista de sistemas, la prueba de conocimientos específicos será formulada de acuerdo a la especialidad.

Por lo tanto, las evaluaciones de carácter de cultura general: son mayormente en para saber el grado de conocimiento de cultura y conocimientos previos,

Los Tests Psicológicos se centran en las aptitudes propias de la persona, determinan cuáles de ellas son las que mayormente predominan, para ver el tipo de comportamiento en determinado trabajo, basándose en las diferencias físicas, individuales o de personalidad.

Existe teorías que explican teóricamente el concepto de desempeño laboral el autor Robbins y Judge (2013) nos habla que el desempeño laboral dentro de las organizaciones solo evaluaba la forma en que los empleados realizaban las tareas incluidas en una descripción de puestos de trabajo. Los investigadores ahora reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral:

Desempeño de la tarea. Son las obligaciones y responsabilidades del empleador que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas.

Civismo. Se refiere a un ambiente psicológico dentro de la organización ayuda a los tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.

Falta de productividad. Son aquellas conductas que dañan la imagen de la organización Tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportarse de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

Otras teorías son las del autor Chiavenato (2007) el Desempeño Laboral es la conducta que tienen las personas dentro de una organización, en busca de objetivos fijados, con respecto a sus obligaciones, responsabilidades, la evaluación del desempeño la realiza un supervisor directo, o una comisión de evaluación de la empresa lo cual ayuda a que los colaboradores crezcan y que permitan identificar sus debilidades y fortalezas, para identificar áreas de oportunidad.

Al respecto, Chiavenato (2000), nos indica que el desempeño es dinámico, ya que hoy endía la mayor parte de las empresas siempre evalúan a sus empleados, con cierta continuidad. Lo que permite para la organización es que puedan garantizar un ambiente laboral de respeto, confianza, responsabilidad y asuman metas, que sean participativos, que el trabajador pueda desarrollarse como persona y profesional y Transformar la evaluación como un proceso de oportunidades de crecimiento

Entre sus Dimensiones, está la eficacia. Es cumplir en términos de tiempo cantidad y calidad los objetivos,

Según Chiavenato (2015) es el grado de tener resultados ante los objetivos propuestos. La eficacia de una organización hace referencia al cumplimiento de sus objetivos

Según Robbins y Coulter (2014) Eficacia es llevar acabo las cosas correctas, tomar las decisiones correctas para llevar a la organización al cumplimiento de metras trazadas

Unos de los objetivos de la evaluación del desempeño que Robbins y Judge (2013) no indica que las organizaciones al realizar evaluaciones detectan las necesidades de capacitación y desarrollo, ya que identifican con precisión las habilidades y competencias de los trabajadores para las cuales se pueden desarrollar programas correctivos. Como segundo objetivo que

permite evaluar a los empleados es sobre la forma en que la organización percibe su desempeño, y con frecuencia son la base para asignar recompensas, como aumentos de salario por méritos.

Considerando las teorías de Chiavenato (2000), Robbins (2014), se destaca la evaluación del talento humano como un sistema alineado a la naturaleza estratégica de la organización, inspirada en la visión, misión y objetivos organizacionales que parametrizan los resultados que espera alcanzar en un periodo determinado.

Dado nuestro interés en el comportamiento organizacional, aquí se hace énfasis en la evaluación del desempeño como un mecanismo que brinda retroalimentación y determina la asignación de recompensas.

De acuerdo a las teorías mencionadas que respalda este estudio, las dimensiones a utilizar son:

Calidad Según Vásquez (2007) es el logro que tienen los miembros de cada organización con la satisfacción de cada uno de los clientes a través de sus procesos eficientes, que permite a la organización ser competitiva en la industria y beneficie al cliente externo.

Cuevas (2010) define la calidad como el desempeño alcanzado en las diferentes tareas con un mínimo de errores, ya sea un producto o la prestación de un servicio conforme por parte del cliente. Un indicador serio brindar un servicio que satisfagan las necesidades de cada uno de los clientes.

Trabajo en Equipo es la formación de un conjunto de personas o grupo humano con capacidades, metas a alcanzar con un objetivo o meta en común.

Según (Gómez y Acosta; 2003) “El trabajo en equipo es de tipo psicológico porque influye el compañerismo ya que estimula el entusiasmo para que cada uno de los miembros que conforman la empresa realicen bien las tareas encomendadas”.

Dentro de una tarea en equipo se valora la colaboración y la solidaridad entre los compañeros de trabajo, para hacer frente a los posibles conflictos.

Por otro lado, teniendo en claro la situación problemática existente, los resultados de investigaciones anteriores, conociendo el marco teórico y la justificación e importancia de una investigación, se procedió al planteamiento del problema de investigación: ¿Cómo influye el proceso de selección de personal en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa particular los Tallanes – Piura 2019?

Problemas específicos:

¿Cuál es el proceso de entrevista en el proceso de selección de personal y su influencia en desempeño laboral de los docentes de la institución educativa -Piura?

¿Cómo es la prueba de conocimiento y habilidades en el proceso de selección de personal y su influencia en desempeño laboral de los docentes de la institución educativa -Piura?

¿Cómo es el examen psicológico el proceso de selección de personal y su influencia en desempeño laboral de los docentes de la institución educativa -Piura?

Asimismo, en la presente investigación se planteó como Hipótesis:

H1 El proceso de selección de personal influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución educativa.

H0 El proceso de selección de personal no influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución educativa.

Y como hipótesis específicas para las variables

H1. El proceso de entrevista en la selección del personal influye significativamente en la en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa- Piura.

H0. El proceso de entrevista en la selección del personal no influye significativamente en la en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa- Piura.

H1. El proceso de la prueba de conocimiento y habilidades influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa -Piura.

H0. El proceso de la prueba de conocimiento y habilidades no influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa -Piura.

H1. El examen Psicológico influye significativamente desempeño laboral de los docentes de la institución educativa -Piura.

H0. El examen Psicológico no influye significativamente desempeño laboral de los docentes de la institución educativa -Piura.

Por último, la investigación tuvo como objetivo principal el siguiente:

Evaluar el proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de la institución educativa particular los Tallanes – Piura 2019.

Y como objetivos específicos los siguientes:

Evaluar el proceso de entrevista de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa -Piura 2019.

Evaluar la prueba de conocimiento y habilidades y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa -Piura 2019.

Evaluar el proceso del examen psicológico y su influencia en el proceso de selección de personal de los docentes de la institución educativa -Piura 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación.

Es una investigación que adoptará el diseño no experimental ya que se observará los fenómenos que se dan en su contexto natural, ya que no se manipulará la variable.

Según (Carrasco, 2015) “establece que en el diseño no experimental se conoce los rasgos, propiedades, características y cualidades de un hecho o fenómeno de la realidad de un momento determinado del tiempo” (p. 72).



En dónde:

X: muestra donde se obtiene información.

Y: Datos relevante adquiridos.

Z: conclusiones de una investigación.

Así mismo (Domínguez, 2015), establece que, en el “diseño no experimental se pueden observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural donde se observan situaciones ya existentes para analizarlos posteriormente” (p. 54).

Se determinó que la investigación es de tipo básico correlacional Tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más variables.

(Ramírez, 2015) “nos indica que los estudios correlacionales su único propósito es medir el grado de relación que existe entre dos o más variables”

ENFOQUE

Es una investigación es de enfoque cuantitativo de corte transversal porque va ser estudiado en un tiempo determinado.

Enfoque Cuantitativo cuyos criterios son delimitar el problema planteado, relación que existe entre las variables, tratar un problema medible u observable, puede explorarse, describirse, relacionarse y/o explicarse.

Según (Kerlinger y Lee, 2002) El problema de investigación cuantitativa debe expresar una relación entre dos o más variables ya sean características, fenómenos y eventos etc., que pueden ser medidos numéricamente).

El problema debe estar el planteamiento debe implicar la posibilidad de realizar una prueba empírica, es decir, la factibilidad de observarse en la “realidad objetiva y debe estar formulado como pregunta, claramente y sin ambigüedades; por ejemplo: ¿qué efecto?, ¿en qué condiciones?, ¿cuál es la probabilidad de ?, ¿cómo se relaciona?,

Sobre (Müggenburg y Pérez, 2007) “En los estudios transversales se pueden recolectar datos en un tiempo único. Su objetivo es analizar variables y describir su comportamiento en un momento dado.” (p. 37).

2.2. Operacionalización de variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente: Selección de Personal	(Pisco, 2006) Es un Procedimiento ordenado y secuencial cuyo objetivo es cubrir el perfil y puesto para mantener y aumentar la eficiencia como la eficacia de la empresa con el personal adecuado.	Las fases del proceso de selección de personal que estudiará o conocerá la variable son (Entrevista, Prueba de conocimiento, Examen Psicológico,)	Entrevista	Dirigidas (con una orientación determinada)	Ordinal
				No dirigidas (sin una orientación o libre)	
			Pruebas de conocimientos o habilidades	Generales (de cultura general)	
				Específicas (de cultura profesional de conocimientos técnicos)	
Examen Psicológico	De aptitudes				
Variable dependiente: Desempeño Laboral	(CHIAVENATO, 2007) La evaluación del desempeño continúa y complementa el trabajo de los procesos de integración de la empresa, ya que es un proceso fundamental para mejorar y para que la organización alcance mayores niveles de competitividad.		Responsabilidad	Asistencia en el trabajo programado	
				Puntualidad en el trabajo	
			Trabajo en Equipo	Trabajo cooperativo.	
			Calidad	Mejora continua	
			Eficiencia	Grado de compromiso e identificación con el trabajo.	
				Cumplimiento con los procesos	

Fuente: elaboración propia del investigador

2.3. Población, muestra y muestreo.

Población

Conformada por el personal docente de la institución educativa particular los Tallanes conformado por 20 docentes

Para (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) una población es el conjunto de todos los miembros que concuerdan con una serie de especificaciones.

Muestra

La muestra está Constituida por 20 Docentes que laboran en la institución educativa particular, de tipo no probabilística por conveniencia ya que se toma la misma cantidad de población

Para (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) la muestra mediciones u observaciones tomadas a partir de una población. es un subconjunto de la población.

Criterios de Inclusión:

Los 20 docentes que tienen más de 2 años laborando en la institución Educativa particular Los Tallanes

Criterios de Exclusión:

Los trabajadores administrativos dado que no cuentan con el perfil profesional dentro de las áreas pertinentes puesto que son familiares directos del director.

Docentes que tengan laborando menos de 2 años

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

Técnica

La técnica de la Encuesta, se ha establecido para recolectar la información en función de la variable de desempeño laboral, siendo aplicada a todos los docentes de la institución educativa.

La técnica de Observación, se ha establecido para realizar el análisis de la variable de selección del personal, siendo establecida como observación documental en base al proceso desarrollado por la institución.

Instrumento

El instrumento utilizado ha sido el Cuestionario, siendo elaborado en relación a los indicadores de la Operacionalización de las Variables, ayudando a determinar la situación precisa sobre la empresa en base al desempeño laboral. Aplicado a toda la población con el fin de recopilar datos estadísticos, se trabajó para cada instrumento la escala de Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).

Validez

Bernal, (2010) señala que un aspecto fundamental en el diseño de experimentos es la validez de los resultados que se obtengan de éstos, como requisito primordial.

Se realiza la validación de los instrumentos, con el objetivo de lograr el nivel de confianza del contenido de la tesis, validando los instrumentos mediante juicio de expertos cargo de docentes de la Universidad Cesar Vallejo-Piura. (Ver anexos).

Mg Winner Agurto Marchan - Especialidad Analista de datos.

Mg. Saldarriaga Castillo Maria Del Rosario - Especialidad Ciencias de la comunicación.

Confiabilidad

Para (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) confiabilidad se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales.

Se desarrollará la obtención del grado de confiabilidad mediante el procedimiento del Alfa Cronbach coeficiente para medir la fiabilidad de cada instrumento aplicado a los docentes de la institución educativa los Tallanes.

Coeficiente de Alfa Cronbach para el cuestionario de Selección de personal es de 0.865

Tabla 01:
Alfa Cronbach de Selección de Personal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	10

Fuente: Cuestionario
Elaboración propia del investigador

Coeficiente de Alfa Cronbach para el cuestionario de desempeño laboral es de 0.865

Tabla 02:
Alfa Cronbach de desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,700	14

Fuente: Cuestionario
Elaboración propia del investigador

2.5. Procedimiento.

Se procede a recolectar la información con los 20 docentes que laboran en La Institución Educativa Particular Los Tallanes, que representan la muestra - Los datos se procedieron a analizar mediante los siguientes pasos: Primero Se registraron en la aplicación de Ms Excel para luego ser validados en el software estadístico SPSS previa codificación de sus respuestas, se obtuvieron resultados de acuerdo a las variables de estudio y se elaboraron los resultados del informe final de la investigación, así como las partes que se requieran.

2.6. Método de análisis de datos.

En este trabajo de investigación se utilizó el programa estadístico SPSS para el procesamiento de datos y análisis.

Para la Variable de Selección de personal se tuvo tres dimensiones (Entrevista, Pruebas de conocimientos o habilidades y examen Psicológicos), se realizó una ficha de observación, donde se estableció valores a las respuestas (Si: 2, No: 1, A veces: 0), Y para la segunda variable se establecieron valores como: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1), con la finalidad de medir los indicadores de cada dimensión.

Para realizar un análisis estadístico con respecto a la hipótesis se realizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk (para muestras < 50) para probar si las variables de investigación tienen distribución normal.

Para el caso de los resultados se utilizó el método de Spearman dado que permite evaluar la relación entre variables categóricas.

2.7. Aspectos éticos.

La presente investigación se basó en aspectos éticos; tales como valores, objetividad y legalidad alineados a la honestidad, anonimato y privacidad, donde la información del cuestionario aplicado es anónima y solo se utilizó para fines académicos solicitándose previo a ello el consentimiento informado, aseverando que los encuestados fueron participantes verdaderamente voluntarios. Asimismo, se respetó la autoría de la información bibliográfica, la teoría y fuentes, citando a los autores con sus respectivos datos de acuerdo a la norma indicada por la Universidad Cesar Vallejo.

III. RESULTADOS

En este apartado se utilizaron instrumentos para recolectar información entre ellos dos cuestionarios y una ficha de observación, que tiene una estructura de escala de Likert, con cinco alternativas (Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca), con un valor de 5 a 1.

Tabla 03:

Análisis descriptivo del proceso de selección de personal.

Selección de personal				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
en desacuerdo	3	15,0	15,0	15,0
ni desacuerdo, ni acuerdo	8	40,0	40,0	55,0
de acuerdo	9	45,0	45,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración propia del investigador

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla 03 de los datos obtenidos mediante un cuestionario realizado a los docentes de la institución educativa particular Los Tallanes -Piura, se puede apreciar que el 45 % de docentes están de acuerdo con el proceso de selección que se llevan a cabo, el 40% están de acuerdo y en desacuerdo (no opinan), mientras que el 15% están en desacuerdo.

Tabla 04:

Análisis descriptivo del proceso de selección de personal.

Desempeño Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi siempre	8	40,0	40,0	40,0
	siempre	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración propia del investigador

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla 04 de los datos obtenidos mediante un cuestionario realizado a los docentes de la institución educativa particular Los Tallanes -Piura, se puede apreciar que el 60% de docente siempre tienen un buen desempeño profesional, mientras que el 40% casi siempre.

Como objetivos específicos tenemos los siguientes:

Valuar la etapa de la entrevista dentro del proceso de selección de personal y su relación en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa -Piura.

Tabla 05:

*Entrevista*desempeño laboral tabulación cruzada*

		Desempeño Laboral		Total	
		Casi siempre	siempre		
Entrevista	en desacuerdo	Recuento	3	3	6
		<u>% dentro de Entrevista</u>	<u>50,0%</u>	<u>50,0%</u>	<u>100,0%</u>
	ni desacuerdo, ni acuerdo	Recuento	1	2	3
		<u>% dentro de Entrevista</u>	<u>33,3%</u>	<u>66,7%</u>	<u>100,0%</u>
	de acuerdo	Recuento	4	6	10
		<u>% dentro de Entrevista</u>	<u>40,0%</u>	<u>60,0%</u>	<u>100,0%</u>
	totalmente de acuerdo	Recuento	0	1	1
		<u>% dentro de ENTREVISTA</u>	<u>0,0%</u>	<u>100,0%</u>	<u>100,0%</u>
	Total	Recuento	8	12	20
		<u>% dentro de ENTREVISTA</u>	<u>40,0%</u>	<u>60,0%</u>	<u>100,0%</u>

Fuente: Cuestionario

Elaboración propia del investigador

Interpretación

De acuerdo a la tabla 05, el 100% de los docentes que están de acuerdo con los procedimientos en la etapa de entrevista, siempre tienen un buen desempeño, el 50% de los que están en desacuerdo con el procedimiento de entrevista, siempre tienen un buen desempeño, mientras que los que no opinan tienen un 33% al 66.7%, tienen siempre un buen desempeño laboral en la organización

Evaluar la prueba de conocimiento y habilidades dentro del proceso de selección y su relación en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa -Piura.

Tabla 06:

*Pruebas De Conocimiento*Desempeño Laboral Tabulación Cruzada*

		<u>Desempeño Laboral</u>			
			casi siempre	siempre	Total
Prueba de conocimiento	Totalmente desacuerdo	Recuento	2	0	2
		% dentro de Prueba de conocimiento	100,0%	0,0%	100,0%
	en desacuerdo	Recuento	1	1	2
		% dentro de Prueba de conocimiento	50,0%	50,0%	100,0%
	ni desacuerdo, ni acuerdo	Recuento	1	3	4
		% dentro de Prueba de conocimiento	25,0%	75,0%	100,0%
	de acuerdo	Recuento	3	7	10
		% dentro de Prueba de conocimiento	30,0%	70,0%	100,0%
	totalmente de acuerdo	Recuento	1	1	2
		% dentro de Prueba de conocimiento	50,0%	50,0%	100,0%
Total	Recuento	8	12	20	
	% dentro de Prueba de conocimiento	40,0%	60,0%	100,0%	

Fuente: Cuestionario
Elaboración propia del investigador

Interpretación:

En la tabla 06 se puede concluir que 100% de los que están en total desacuerdo casi siempre tienen un buen desempeño laboral, el 25% que no opinan de igual forma casi siempre tienen un

buen desempeño laboral, y el 50% de los que están totalmente de acuerdo, tienen siempre un buen desempeño laboral dentro de la institución.

Evaluar el proceso del examen psicológico y su influencia en el proceso de selección de personal de los docentes de la institución educativa -Piura.

Tabla 07:

*Examen psicológico*desempeño laboral tabulación cruzada*

		<u>Desempeño Laboral</u>			Total
		casi siempre	siempre		
Examen Psicológico	Totalmente desacuerdo	Recuento	2	1	3
		% dentro de Examen Psicológico	66,7%	33,3%	100,0%
	en desacuerdo	Recuento	0	1	1
		% dentro de Examen Psicológico	0,0%	100,0%	100,0%
	ni desacuerdo, ni acuerdo	Recuento	3	4	7
		% dentro de Examen Psicológico	42,9%	57,1%	100,0%
	de acuerdo	Recuento	3	6	9
		% dentro de Examen Psicológico	33,3%	66,7%	100,0%
	Total	Recuento	8	12	20
		% dentro de Examen Psicológico	40,0%	60,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario
Elaboración propia del investigador

Interpretación

En la tabla 07 se puede concluir que 33,3% de los que están en total desacuerdo siempre tienen un buen desempeño laboral, el 57.1% que no opinan de igual forma siempre tienen un buen

desempeño laboral, y el 66.7% de los que están de acuerdo, tienen siempre un buen desempeño laboral dentro de la institución.

Como objetivo general:

Evaluar el proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de la institución educativa particular Los Tallanes – Piura 2019.

Tabla 08:

*Selección de personal*desempeño laboral tabulación cruzada*

		Desempeño Laboral		Total	
		casi siempre	siempre		
Selección de Personal	en desacuerdo	Recuento	2	1	3
		% dentro de Selección de Personal	66,7%	33,3%	100,0%
	ni desacuerdo, ni acuerdo	Recuento	3	5	8
		% dentro de Selección de Personal	37,5%	62,5%	100,0%
	de acuerdo	Recuento	3	6	9
		% dentro de Selección de Personal	33,3%	66,7%	100,0%
Total	Recuento	8	12	20	
	% dentro de Selección de Personal	40,0%	60,0%	100,0%	

Fuente: Cuestionario
Elaboración propia del investigador

Interpretación

Como se observa en la tabla 08 indica que 66.7% de los que están en desacuerdo con el proceso de selección, casi siempre tienen un desempeño correcto en la institución, el 37.5% de los que no opinan con respecto al proceso de selección, casi siempre realizan un buen desempeño, mientras que el 33.3% de los que están de acuerdo con el proceso de selección y casi siempre realizan un desempeño correcto.

El 33% de los que están en desacuerdo con el proceso de selección siempre tienen un buen desempeño, el 62.5% de los que no opinan con respecto al proceso de selección, tienen siempre un buen desempeño, y el 66.7% de los que están de acuerdo con los procesos de selección, siempre tienen un buen desempeño laboral dentro de la institución.

Prueba de Normalidad

Tabla 09

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Selección de Personal	,280	20	,000	,784	20	,000
Desempeño Laboral	,387	20	,000	,626	20	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionario

Elaboración propia del investigador

Como se observa en la tabla y teniendo en cuenta la cantidad de la muestra se procedió a utilizar la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk siendo ($M=20 < 50$) dando como resultado para las dos variables un valor de significancia de 0.000 menor a 0.05 por lo tanto los datos no son normales, se utiliza la prueba estadística de Rho de Spearman

Prueba de hipótesis general:

Hipótesis estadística

H1 El proceso de selección de personal influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución educativa.

H0 El proceso de selección de personal no influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución educativa.

Tablas 10:

Prueba de correlación de Spearman de selección de personal y desempeño laboral

Correlaciones				
			Selección de Personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Selección de Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,183
		Sig. (bilateral)	.	,440
		N	20	20
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,183	1,000
		Sig. (bilateral)	,440	.
		N	20	20

Fuente: Cuestionario
Elaboración propia del investigador

Como se observa en la tabla 10 el valor de significancia bilateral es igual a $0.440 > P (P=0.05)$, por lo que se acepta la hipótesis nula por tanto se concluye que no existe relación entre la variable selección de personal con la variable desempeño laboral en la Institución Educativa Particular Los Tallanes – Piura.

Prueba de hipótesis específicas 01

Hipótesis Estadística

H1. El proceso de entrevista en la selección del personal influye significativamente en la en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa- Piura.

H0. El proceso de entrevista en la selección del personal no influye significativamente en la en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa- Piura.

Tablas 11:

Prueba de correlación de Spearman de selección del personal y desempeño laboral y entrevista

Correlaciones				
		Desempeño		
		Laboral	Entrevista	
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,144
		Sig. (bilateral)	.	,544
		N	20	20
	Entrevista	Coefficiente de correlación	,144	1,000
		Sig. (bilateral)	,544	.
		N	20	20

Fuente: Cuestionario

Elaboración propia del investigador

Interpretación

Como se observa en la tabla 11 el valor de significacioncita bilateral es igual a $0.544 > P$ ($P=0.05$), por lo que se acepta la hipótesis nula por tanto se concluye que el proceso de entrevista no guarda relación con la variable desempeño laboral en la Institución Educativa Particular Los Tallanes – Piura.

Prueba de hipótesis específicas 02

Hipótesis Estadística

H1. El proceso de la prueba de conocimiento y habilidades influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa -Piura.

H0. El proceso de la prueba de conocimiento y habilidades no influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa -Piura.

Tabla 12:

Prueba de correlación de Spearman de selección del personal y desempeño laboral y prueba de conocimiento

Correlaciones			
		Desempeño Laboral	Pruebas de Conocimiento
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,209
		N	20
	Pruebas de Conocimiento	Coefficiente de correlación	,209
		Sig. (bilateral)	,378
		N	20

Fuente: Cuestionario
Elaboración propia del investigador

Interpretación:

Como se observa en la tabla 12 el valor de significacioncita bilateral es igual a $0.376 > P$ ($P=0.05$), por lo que se acepta la hipótesis nula por tanto se concluye que la dimensión de Pruebas de conocimiento no guarda relación con la variable desempeño laboral en la Institución Educativa Particular Los Tallanes – Piura.

Prueba de hipótesis específicas 03

Hipótesis Estadística

H1. El examen Psicológico influye significativamente desempeño laboral de los docentes de la institución educativa -Piura.

H0. El examen Psicológico no influye significativamente desempeño laboral de los docentes de la institución educativa -Piura.

Tabla 13:

Prueba de correlación de Spearman de selección del personal y desempeño laboral y Examen Psicológico.

Correlaciones				
			Desempeño Laboral	Examen Psicológico
Rho de	Desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	,152
Spearman	Laboral	Sig. (bilateral)	.	,522
		N	20	20
	Examen	Coefficiente de correlación	,152	1,000
	Psicológico	Sig. (bilateral)	,522	.
		N	20	20

Fuente: Cuestionario

Elaboración propia del investigador

Interpretación:

Como se observa en la tabla 13 el valor de significacioncita bilateral es igual a $0.522 > P$ ($P=0.05$), por lo que se acepta la hipótesis nula por tanto se concluye que la dimensión de examen psicológico no guarda relación con la variable desempeño laboral en la Institución Educativa Particular Los Tallanes – Piura.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo al primer objetivo específico evaluar la etapa de entrevista dentro del proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Particular los Tallanes – Piura.

Chiavenato (2007) define que la entrevista es una etapa de comunicación que existe entre dos o varias personas, donde se verifica cada una de las situaciones o comportamiento del entrevistado frente a determinadas situaciones. Los resultados en esta investigación nos indican que la etapa de entrevista no influye en el desempeño laboral con un valor de significancia de $0.544 > P(P=0.05)$ evidenciando que no hay correlación, estos resultados difieren de la investigación realizada por, (Pesantez, 2014). Indica que las variables de reclutamiento y selección de personal se asocian de manera significativa en el desempeño laboral de los funcionarios. Al igual que (Cancinos, 2015) que en su investigación tiene como resultado que la organización tiene un grado de efectividad del 71.15% en el proceso de selección de personal y que existe una relación estrecha en las dos variables.

El segundo objetivo específico es evaluar la prueba de conocimiento y habilidades dentro del proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los docentes. Chiavenato (2007) define que son instrumentos para evaluar los conocimientos de las personas y se pueden clasificar en exámenes generales y específicos. En cuanto a los resultados obtenidos es que las pruebas de conocimiento y habilidades no influye en el proceso de selección de personal, ya que en las encuestas realizadas a los docentes es que el 100% de los que están en total desacuerdo casi siempre tienen un buen desempeño laboral, el 25% que no opinan de igual forma casi siempre tienen un buen desempeño laboral, y el 50% de los que están totalmente de acuerdo, tienen siempre un buen desempeño laboral dentro de la institución. Estos resultados difieren de la investigación realizada por Castillo (2016) que indica que existen falencias dentro del proceso de selección lo cual conlleva a no contar con profesionales competentes ya que no existe un perfil de docentes y esto conlleva aun relación entre variables.

El tercer objetivo específico evaluar el proceso de examen Psicológico y su influencia en el desempeño laboral de los docentes en la institución. Chiavenato (2007) nos indica que son

Pruebas que ayuda a conocer las habilidades, conocimientos, y aptitudes de las personas. En cuanto a los resultados obtenidos los exámenes Psicológicos no influyen en el desempeño laboral de los docentes ya que 33,3% de los que están en total desacuerdo siempre tienen un buen desempeño laboral, el 57.1% que no opinan de igual forma siempre tienen un buen desempeño laboral, y el 66.7% de los que están de acuerdo, tienen siempre un buen desempeño laboral dentro de la institución. Estos resultados difieren de la investigación Cancinos (2015) teniendo como resultado en su investigación que la organización tiene un 71.15% de efectividad en el proceso de selección de personal y que existe una relación estrecha entre las dos variables.

El Resultado de esta investigación se aceptó la hipótesis Nula indicando que las dos variables de selección y desempeño no se relación, esto lleva a una explicación, ya que en la ficha de observación que se planteó a uno de los encargados indica que tienen pautas y procedimiento para un buen proceso de selección tomando en cuentas las técnicas de entrevista, examen de conocimiento, y los psicológicos, en el cuestionario aplicado a los docentes y de acuerdo a la análisis estadístico se muestra que hay un buen desempeño laboral de los docentes esto se debe a varios factores por el buen clima laboral que la empresa brinda a sus trabajadores.

Se concluye que en el desempeño del docente pueden influir otros factores que hacen que los docentes cumplan con los objetivos de la empresa, sean responsables, eficientes, trabajen con calidad y realicen un buen trabajo en equipo

V. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al análisis estadístico presenta un coeficiente de correlación de Rho 0.144 y un valor de significancia $0.544 > P$ ($P=0.05$) los resultados evidencian que no existe Influencia entre la dimensión de entrevista y la variable desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Particular Los Tallanes – Piura.
2. Los resultados nos muestran una correlación de Rho 0,209 y un valor de significancia de $0,376 > a 0.05$ dejando en evidencia que no existe Influencia entre la dimensión de examen de conocimientos y la variable desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Particular Los Tallanes – Piura.
3. Los resultados nos muestran una correlación de Rho 0,152 y un valor de significancia de $0,522 > a 0.05$ dejando como evidencia que no existe Influencia entre la dimensión de Examen psicológico y la variable desempeño laboral de los docentes.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda seguir entrevistando a los candidatos con preguntas elocuentes al perfil profesional y utilizando las técnicas adecuadas que se requiere ya que esto se verá reflejado en trabajar diario del docente y su desempeño como profesional ante el estudiante.
2. Se recomienda seguir realizando evaluaciones de conocimiento tanto generales para conocer el grado de que tiene cada docente de conocimiento sobre cultura general y exámenes de cultura profesional de acuerdo al perfil o rama que se requiere dentro de la institución. para mantener y mejorar la calidad del servicio de la organización.
3. Se recomienda a la Institución al momento de Realizar los exámenes Psicológicos utilice técnicas o evaluaciones apropiadas para conocer las aptitudes, habilidades, destrezas y conocimiento de cada postulante Esto ayudará a contar con colaboradores idóneos, lo cual mejorará el aprendizaje en los alumnos y la satisfacción de los mismos.
4. Como recomendación general es que la intuición educativa promueva valores de responsabilidad, trabajo en equipo, cumplimiento de actividades, para que el personal docente se involucre en el cumplimiento de objetivos y que la institución mantenga el buen clima laboral, fortalecimiento del desempeño de los docentes
5. Para que la efectividad del proceso de selección sea más seguro y se vea reflejado en el proceso de desempeño se recomienda llegar a una buena toma de decisiones formando un equipo de trabajo que cumplan con el perfil profesional requerido, en donde se involucre la coordinación de dirección, coordinadores de nivel y principalmente el área psicológica de nivel, lo cual permitirá establecer de manera uniforme criterios y normas para efectuar una mejor elección de personal.

REFERENCIAS

- Araujo, M. y Leal, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. Venezuela: Universidad Rafael Bellosó Sachín.
- Alles, M. (2012). *Desarrollo del Talento Humano*. Buenos Aires: Granica.
- Alvarado, L. E. (2016). Problemas existentes en los procesos de selección de personal en la PNP: el caso de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional - Héroe Nacional Cap. PNP. Alipio Ponce Vásquez (2015). En L. E. Vásquez Alvarado, *Problemas existentes en los procesos de selección de 100 personal en la PNP: el caso de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional - Héroe Nacional Cap. PNP*. Alipio Ponce Vásquez (2015). Lima: PUCP.
- Ávila, H. (2006). Introducción a la metodología de la investigación. Recuperado el junio de 20 de 2016, de eumed.net: <http://www.eumed.net/librosgratis/2006c/203/2i.htm>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales (2da ed.)*. México: Pearson Educación.
- Bohlander, G. (2002). *Administración de recursos humanos*. México: Thomson.
- Cancinos, A. M. (2015). *SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Cappelletti, A. A. (2016). *Relación entre los resultados de la Evaluación del*. Lima.
- Carrasco, D. S (2015). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Castillo F. (2015). *Deficiencias en el procedimiento de convocatoria, selección y evaluación de los docentes en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú durante el periodo 2010 - 2013*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Castillo, J. (2012). *Administración del personal un enfoque hacia la calidad (Tercera ed.)*. Bogotá: ECO Ediciones.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Brasil: McGraw-Hill.

- Hernandez , F., & Sancho, J. (1963). *Para enseñar no basta con saber la asignatura*. Barcelona.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Ibáñez, M. (2005). *Administración de Recursos humanos en la empresa*. Perú: San Marcos.
- Kerlinger, F. y H. Lee (2002). *Investigación del comportamiento*. México: McGraw Hill/ Interamericana.
- Linkedin. (2016). *Tendencias en selección de*. España.
- López, J., Pesantez, 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*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos* (10mo ed.). México: Pearson Educación.
- Mondy, R. y Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos* (9va ed.). México: Pearson educación.
- Munch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México. Prentice Hall
- Müggenburg M. y Pérez I. (2007) Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa.
- Naranjo (2012) El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia) *Pensamiento & Gestión*, núm. 32, enero-junio, 2012, pp. 83-114 - Universidad del Norte
- Pesantez, H. I. (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. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Recuperado el 29 de marzo de 2017, de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/9294/1/FCHE-PSIP79.pdf>

- Pisco, M. A. (2006). *NUEVOS ENFOQUES EN SELECCIÓN DE PERSONAL*.
- Robbins, S. (2005). *Administración*. Prentice-Hall.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (Décima ed.). (P. Guerrero, Ed., & L. Fernández, Trad.) México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimoquinta ed.). México: Pearson.
- RCS, R. d. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal. *Revista de Ciencias Sociales*.
- Ross, D. (2013). *Administración del personal y del desempeño* (Primera ed.). (M. Hano Roa, Trad.) México: Trillas.
- Sandoval R, Lisseth H. (2010), *Diseño Intrucciona para la Formación Basada en Competencias. Caso: Evaluación del Desempeño*. Universidad de Carabobo Venezuela. (En proceso de publicación)
- Salkind, N. (1999). *Métodos de investigación* (3era ed.). México: Prentice Hall .
- Snell, S., & Bohlander, G. (2013). *Administración de recursos humanos* (16a. ed.). México: Cengage Learning
- Silva, R. C. (2015). *Propuesta de mejora basada en competencias para el proceso de admisión de personal en una empresa de servicios de transporte terrestre de carga pesada ubicada en el norte del país*. Lambayeque: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado el 30 de marzo de 2017, de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/119/1/TL_SilvaChicomaRomy_UbillusRiosMaria.pdf
- Valdéz, H. V. (2009). *Manual de Buenas Prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Consejo Nacional de Educación.

- Vásquez, L. E. (2016). Problemas existentes en los procesos de selección de personal en la PNP: el caso de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional - Héroe Nacional Cap. PNP. Alipio Ponce Vásquez (2015). En L.E. Vásquez Alvarado, *Problemas existentes en los procesos de selección de personal en la PNP: el caso de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional - Héroe Nacional Cap. PNP*. Alipio Ponce Vásquez (2015). Lima: PUCP.
- Zabalza, M. A. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional*. España: Narcea.
- Wayne, R. (2010). Administración de recursos humanos (Decimoprimer ed.). (J.Gómez, Trad.) México: Pearson
- Werther, W., & Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos el capital humano de las empresas (Sexta ed.). México: McGraw-Hill. Recuperado el 24 de Octubre de 2017, de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia.

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
<p>Proceso De Selección De Personal Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Docentes De La Institución Educativa Particular Los Tallanes – Piura 2019</p>	<p>Problema General</p> <p>¿Cómo influye el proceso de selección de personal en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa particular Los Tallanes – Piura 2019?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Evaluar el proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de la institución educativa particular Los Tallanes – Piura 2019.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H1 El proceso de selección de personal influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución educativa. H0 El proceso de selección de personal no influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Institución educativa.</p>	<p>Tipo de investigación es transversal correlacional Causa- Efecto</p> <p>Diseño no experimental</p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Población: 20 docentes</p> <p>Muestra: 20 colaboradores</p> <p>Técnica de Recolección de datos: - Encuesta</p> <p>Instrumentos: - Cuestionario - Ficha de observación</p> <p>Técnica de análisis de datos: SPSS</p>
	<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es el proceso de entrevista en el proceso de selección de personal y su influencia en desempeño laboral de los docentes de la institución educativa -Piura?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Evaluar el proceso de entrevista de selección de personal y su relación en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa -Piura.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>H1. El proceso de entrevista en la selección del personal influye significativamente en la en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa- Piura. H0. El proceso de entrevista en la selección del personal no influye significativamente en la en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa- Piura.</p>	
	<p>¿Cómo es la prueba de conocimiento y habilidades en el proceso de selección de personal y su influencia en desempeño laboral de los docentes de la institución educativa -Piura?</p>	<p>Evaluar la prueba de conocimiento y habilidades y su relación en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa -Piura.</p>	<p>H1. El proceso de la prueba de conocimiento y habilidades influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa -Piura. H0. El proceso de la prueba de conocimiento y habilidades no influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa -Piura.</p>	
	<p>¿Cómo es el examen psicológico el proceso de selección de personal y su influencia en desempeño laboral de los docentes de la institución educativa -Piura?</p>	<p>Evaluar el proceso del examen psicológico y su relación en el proceso de selección de personal de los docentes de la institución educativa -Piura.</p>	<p>H1. El examen Psicológico influye significativamente desempeño laboral de los docentes de la institución educativa -Piura. H0. El examen Psicológico no influye significativamente desempeño laboral de los docentes de la institución educativa -Piura.</p>	

ANEXO 2: Validación de Instrumentos.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Winner Agurto Marchán con DNI N° 40673760 Magister en Ingeniería en Análisis de datos, mejora de procesos y toma de decisiones, de profesión; Ingeniero de Sistemas desempeñándome actualmente como Docente de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento de recolección de datos:

FICHA DE OBSERVACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Ficha de observación del proceso de selección para el personal encargado del proceso en la Institución educativa Particular los Tallanes - Piura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente:

Piura, 05 de diciembre de 2019

Mgr. : Winner Agurto Marchán
DNI : 40673760
Especialidad : Análisis de datos
E-mail : wagurto@ucv.edu.pe


Mg. Ing. Winner Agurto Marchán
COORDINADOR PROCESOS DE POSGRADO
UCV - PIURA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Winner Agurto Marchán con DNI N° 40673760 Magister en Ingeniería en Análisis de datos, mejora de procesos y toma de decisiones, de profesión; Ingeniero de Sistemas desempeñándome actualmente como Docente de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento de recolección de datos:

ENCUESTA DE PROCESO DE SELECCIÓN

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario del procesos de selección, para los trabajadores de la IE Los Tallanes – Piura.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Sufficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente:

Piura, 05 de diciembre de 2019

Mgr. : Winner Agurto Marchán
DNI : 40673760
Especialidad : Análisis de datos
E-mail : wagurto@ucv.edu.pe


Mg. Ing. Winner Agurto Marchán
Docente de la Unidad de Posgrado
UCV - PIURA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Winner Agurto Marchán con DNI N° 40673760 Magister en Ingeniería en Análisis de datos, mejora de procesos y toma de decisiones, de profesión; Ingeniero de Sistemas desempeñándome actualmente como Docente de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento de recolección de datos:

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario de desempeño laboral, para los trabajadores de la IE Los Tallanes – Piura.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente:

Piura, 05 de diciembre de 2019

Mgr. : Winner Agurto Marchán
DNI : 40673760
Especialidad : Análisis de datos
E-mail : wagurto@ucv.edu.pe

Mg. Ing. Winner Agurto Marchán
COORDINADOR PROCESOS ASIST. ESTAD.
UCV - PIURA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, María del Rosario Saldarriaga Castillo con DNI N° 02609026 Magister en Ingeniería en Análisis de datos, mejora de procesos y toma de decisiones, de profesión; Ingeniero de Sistemas desempeñándome actualmente como Docente de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento de recolección de datos:

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de Pautas para los docentes de la Institución educativa Particular los Tallanes - Piura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente:

Piura, 11 de diciembre de 2019


 Mg. : María del Rosario Saldarriaga Castillo
 DNI : 02609026
 Especialidad : Ciencias de la Comunicación
 E-mail : msaldarriaga@ucv.edu.pe

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, María del Rosario Saldarriaga Castillo con DNI N° 02609026 Magister en Ingeniería en Análisis de datos, mejora de procesos y toma de decisiones, de profesión; Ingeniero de Sistemas desempeñándome actualmente como Docente de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento de recolección de datos:


CUESTIONARIO DE PROCESO DE SELECCIÓN

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de Pautas para los docentes de la Institución educativa Particular los Tallanes - Piura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente:

Piura 11 de diciembre de 2019


 Mg. : María del Rosario Saldarriaga Castillo
 DNI : 02609026
 Especialidad : Ciencias de la Comunicación
 E-mail : msaldarriaga@ucv.edu.pe

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, María del Rosario Saldarriaga Castillo con DNI N° 02609026 Magister en Ingeniería en Análisis de datos, mejora de procesos y toma de decisiones, de profesión; Ingeniero de Sistemas desempeñándome actualmente como Docente de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento de recolección de datos:

FICHA DE OBSERVACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL
Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de Pautas para personal administrativo encargado del proceso en la Institución educativa Particular los Tallanes - Piura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente:

Piura, 11 de diciembre de 2019

Mg. : María del Rosario Saldarriaga Castillo
 DNI : 02609026
 Especialidad : Ciencias de la Comunicación
 E-mail : msaldarriaga@ucv.edu.pe

Anexo 03

FICHA DE OBSERVACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

Institución : _____

Área : _____

N°	Ítems	Si	No	A veces
1	¿El proceso de selección del Personal está documentado?			
2	¿Existe una comisión dentro de la empresa que se encargue de la selección del Personal?			
3	¿El personal encargado de este proceso cumple con las especificaciones respectivas?			
4	¿Se utiliza pertinentemente los medios de comunicación en el proceso de selección del Personal?			
5	¿Dentro del proceso de selección del Personal se cumple con las normas establecidas?			
6	¿Dentro del proceso de selección del Personal con respecto a la entrevista se contrata a un personal en psicología?			
7	¿Dentro del proceso de selección del Personal se considera la aplicación de pruebas psicológicas y psicográficas?			
8	¿Dentro del proceso de selección del Personal se realiza el examen de conocimiento, de cultura general entre otros para seleccionar al candidato idóneo?			
9	¿Dentro del proceso de selección del Personal se aplica la técnica de casos para conocer si el candidato podría enfrentar una situación parecida?			
10	¿Cómo parte final del proceso de selección del personal realiza alguna inducción?			

Observador: _____

CUESTIONARIO DE PROCESO DE SELECCIÓN

Presentación: Este cuestionario se usará para identificar el proceso de selección de personal docente de la institución educativa particular.

Cargo:

Nivel académico:

Sexo: Femenino () Masculino ()

Edad:

Marque con un aspa en solo uno de los cuadros de cada pregunta.

Variable Dependiente		Proceso de Selección				
N°	Entrevista	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Consideras que las preguntas dirigidas e la etapa de entrevista fueron las adecuadas					
2	Se le realizó una entrevista preliminar para informarle sobre la naturaleza, hora y remuneración					
3	Las preguntas en la etapa de entrevista se realizaron de acuerdo al puesto de trabajo o perfil					
4	Se informó en el proceso de entrevista las funciones al cargo por el que postuló					
	Pruebas de Conocimiento					
5	Los exámenes de conocimiento son formulados de acuerdo al perfil del trabajador					
6	En los exámenes de conocimiento se toma en cuenta preguntas de cultura general.					

7	Las preguntas formuladas en el examen de conocimiento de especialidad son las adecuadas					
Examen Psicológico						
9	Las preguntas de la evaluación psicológica son fáciles de responder o similares a las que ha tenido o conocido anteriormente					
10	Dentro la evaluación psicológica el tiempo que se utilizó fue adecuado para responder las preguntas.					
11	Las preguntas del test psicológico (casos) son adecuados para poder ver las habilidades y la aptitud					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Presentación: Este cuestionario se usará para identificar el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa particular.

Cargo:

Nivel académico:

Sexo: Femenino () Masculino ()

Edad:

Marque con un aspa en solo uno de los cuadros de cada pregunta.

Variable Dependiente		DESEMPEÑO LABORAL				
N°	DIMENSIÓN	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
		Responsabilidad				
1	Considera que el horario establecido para el ingreso a su centro de labores se ajusta a su disponibilidad					
2	Participa frecuentemente en las reuniones convocadas por el director de la institución.					
3	Considera que cumple oportunamente los trabajos encargado el director de la institución					
4	Considera que cumple correctamente con las tareas programadas por la institución.					
		Trabajo en equipo				
5	Cuando participa en un trabajo con sus compañeros se reparten equitativamente las tareas					
6	Cuando desarrolla un trabajo en equipo, se reúne para trabajar en conjunto para integrar, debatir y analizar ideas					

7	Apoya a sus compañeros cuando requieren de ayuda en una actividad o tarea					
8	Ud. coopera siempre en las necesidades de la institución en alguna reunión o festividad aportando ideas o soluciones que beneficien a la institución.					
	DIMENSIÓN	Calidad				
9	Se capacita constantemente en cursos de acuerdo al perfil profesional de su área de trabajo					
10	Si tiene alguna observación al ser evaluado en clase, levanta las observaciones los más pronto posible					
11	Participa de forma activa en iniciativas para mejorar las actividades realizadas en su quehacer diario como docente					
12	Dentro del salón de clase realiza el aprendizaje y evaluación en base a competencias					
	DIMENSIÓN	Eficiencia				
13	Cuando se le plantea un problema en relación a su gestión dentro de la sesión donde usted realiza sus tareas Trata de resolverlo					
14	Ud. es responsable del cumplimiento de los objetivos de la organización					

ANEXO 4: Análisis de confiabilidad

Cuestionario de selección de personal

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	10

Cuestionario de desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,700	14

Anexo 05

sujetos	SELECCIÓN DE PERSONAL										Variable de Desempeño Laboral													
	ENTREVISTA				PRUEBAS DE CONOCIMIENTO			EXAMEN PSICOLOGICO			Responsabilidad				Trabajo en equipo				Calidad				Eficiencia	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	10	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
1	1	2	1	2	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
2	1	2	1	2	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5
7	3	4	3	4	4	1	2	4	4	2	5	5	3	3	2	3	5	3	3	3	4	5	4	3
8	4	4	4	2	2	2	3	4	4	2	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
9	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	4	5	5	3	4	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
11	3	4	4	2	4	2	2	3	4	2	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
12	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4
13	1	1	3	1	4	2	2	1	1	1	3	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5
14	1	2	1	2	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5
15	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4
17	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5
19	3	4	4	2	4	2	2	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	5	3	5
20	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	3	5	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4

Anexo 06

Consentimiento Informado

Sr. Director de la I.E.P Los Tallanes
C.P.C. Christian Varhen Guerra

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Jancarlos Israel Rojas Camacho, Alumno de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo – Piura. Encontrándome en la actualidad realizando una investigación sobre Proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa particular los tallanes. Piura. 2019; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de una encuesta: Proceso de Selección y la Desempeño Laboral. En caso acepte participar en la investigación, afirmo haber sido informado (a) de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se explicará cada de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte.

ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Yo Christian Varhen Guerra Con número Director de la I.E.P Los Tallanes con RUC 20525336191 acepto participar en la investigación "Proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa particular los tallanes. Piura. 2019".

Día: 10/10/2019

