



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Modelo de selección de personal para mejorar el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Espinoza Dextre, David Nicolás (ORCID: [0000-0003-2815-8881](https://orcid.org/0000-0003-2815-8881))

ASESOR:

Dr. Delgado Bardales, José Manuel (ORCID: [0000-0001-6574-2759](https://orcid.org/0000-0001-6574-2759))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

TARAPOTO - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi querido padre Raúl Espinoza Moreno y adorable madre Nora Dextre Palacios por su entrega y amor incondicional, por motivarme a ser mejor cada día y dar lo mejor de mí en todos los ámbitos de mi vida.

David

Agradecimiento

Agradezco a Dios por prestarme la vida y brindarme la salud que necesito para poder realizar mis sueños.

Un sincero agradecimiento al Dr. José Manuel Delgado Bardales, por ser el soporte y acompañarme durante todo el proceso de la investigación.

Al decano de la facultad de Ciencias Económicas por brindar todas las facilidades en el proceso de investigación y a los docentes y estudiantes por su apoyo en los instrumentos de campo

El autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimiento	24
3.6. Métodos de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS	55
ANEXOS	65

Índice de tablas

Tabla 1 Validez de expertos sobre los instrumentos.	22
Tabla 2. Aplicación del alfa de Conbrach de confiabilidad	23
Tabla 3. Resumen de procesamiento de encuestas piloto para ambas variables..	23
Tabla 4. Alfa de crombach de la variable de selección del personal	24
Tabla 5. Alfa de crombach de la variable desempeño docente	24
Tabla 6. Dimensión de planificación de la variable selección de personal	26
Tabla 7. Dimensión de selección de la variable selección de personal	26
Tabla 8. Dimensión de Control de la variable selección de personal	27
Tabla 9. Variable de selección de personal en la facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T, 2020.	28
Tabla 10. Dimensión de capacidades pedagógicas de la variable desempeño docente	29
Tabla 11. Dimensión de emocionalidad de la variable desempeño docente	29
Tabla 12. Dimensión de responsabilidad de desempeño de funciones laborales ...	30
Tabla 13. Dimensión de relaciones interpersonales de la variable desempeño docente	31
Tabla 14. Variable de desempeño docente de la facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T.	31
Tabla 15. Diseño de propuesta de selección de personal	32
Tabla 16. Validación de expertos de la propuesta.....	33
Tabla 17. Propuesta de gestión de selección de personal para mejorar el desempeño docente.....	33

Índice de figuras

Figura 01. Modelo de selección de personal para mejorar el desempeño docente en la facultad de ciencias económicas de la Unsm-T, 2020.	41
---	----

Resumen

El trabajo de investigación tuvo por objetivo establecer un modelo de gestión de selección de personal para mejorar el desempeño docente en la facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T. La investigación fue aplicada, no experimental y de diseño descriptivo propositivo. La población fue de 500 estudiantes y 50 docentes: la muestra estuvo conformada 98 estudiantes y 50 docentes, aplicando la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, con los siguientes resultados: La selección de personal tiene un nivel regular en 50% y deficiente un 28%; el desempeño docente fue regular en 39% y deficiente en 29%, lo que indica que falta mejorar el proceso de planificación, selección y control de personal, que repercute directamente las capacidades pedagógicas y aspectos profesionales referidos al desempeño docente. En conclusión, falta fortalecer las responsabilidades del docente con herramientas amigables, mejorando las interrelaciones personales y emocionales con los estudiantes, teniendo en cuenta las políticas de procesos de selección a docentes capacitados para enseñar las áreas correspondientes en la Universidad. Con todo ello, el modelo de selección de personal ayudará a mejorar el desempeño docente en la facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T.

Palabras claves: Gestión, selección de personal, planificación, desempeño docente.

Abstract

The objective of the research work was to establish a personnel selection management model to improve teaching performance in the Faculty of Economic Sciences of the UNSM-T. The research was applied, non-experimental and with a descriptive, purposeful design. The population was 500 students and 50 teachers: the sample consisted of 98 students and 50 teachers, applying the survey as a technique and the questionnaire as an instrument, with the following results: The selection of personnel has a regular level of 50% and a deficient level of 28%; Teaching performance was regular in 39% and poor in 29%, which indicates that there is a need to improve the process of planning, selection and control of personnel, which directly affects pedagogical capacities and professional aspects related to teaching performance. In conclusion, it is necessary to strengthen the responsibilities of the teacher with friendly tools, improving personal and emotional relationships with students, taking into account the policies of selection processes for teachers trained to teach the corresponding areas at the University. With all this, the personnel selection model will help improve teaching performance in the Faculty of Economic Sciences of the UNSM-T.

Keywords: Management, personnel selection, planning, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

En las instituciones públicas del mundo, el recurso humano es pieza fundamental para brindar servicios con eficiencia y eficacia al ciudadano; es por ello que la selección del personal debe ser transparente desde el inicio (Prendas, 2014, p.2). Sin embargo, las instituciones públicas como las universidades, tienen deficiencias en el proceso de selección del personal por la escasa objetividad a los requerimientos de las organizaciones, donde los candidatos a los puestos de trabajo se enfrentan a la competencia diaria y no a los lineamientos encomendados. Incluso, muchas veces las instituciones carecen de métodos eficientes que faciliten el proceso de selección idóneo que impacte el desempeño docente (Peña, 2005, p.122).

A su vez, las instituciones públicas en el Perú cada vez más, realizan la tercerización de sus procesos de selección de personal, con el fin de contratar al candidato con el perfil idóneo, requerido por la institución (De la Cruz, 2014, p.8). Muchas veces, universidades públicas cometen muchos errores al seleccionar su personal, no cumplen con los procesos adecuados, sin considerar las políticas internas, la inducción después de la selección, sin brindarles capacitaciones específicas, sin dotarles de herramientas necesarias para desarrollar sus actividades y cumplir con los objetivos; esto hace que el desempeño docente no sea el adecuado, conllevan a que las instituciones sean poco competitivas e ineficientes.

También, en la región San Martín, en la última década ha experimentado un incremento en su fuerza laboral en las instituciones públicas con miras a aportar al desarrollo (Banco Central de Reserva del Perú - [BCRP], 2017). A pesar del incremento laboral y los grandes presupuestos gastados en planillas en las instituciones públicas de la región, se evidencia que el personal muchas veces carece de competencias necesarias requeridas para un buen desempeño. Todo esto es el resultado de una deficiente selección de personal en las instituciones. A esto se suma el accionar de las universidades públicas, que no cumplen con las políticas modernas de selección, ya que la selección se da por relaciones amicales o políticas, es decir, no existe el proceso de planificación, selección y control de la gestión

de selección de personal, repercutiendo en el desempeño de los docentes y el impacto en la enseñanza de los estudiantes.

Así mismo, la Universidad Nacional de San Martín, es una institución del estado que acarrea el mismo problema de selección de personal docente en la facultad de Ciencias Económicas, docentes tienen competencias generales y no específicas en los cursos dictados. Es decir, al seleccionar un personal docente que no posee las características completas y específicas del puesto, ocasiona que este no se adapte fácilmente a sus funciones ni se integre a las actividades administrativas que también se les asigna. Así mismo, los docentes que tienen un techo presupuestal de recursos ordinarios, poseen todos los beneficios de acuerdo a ley; sin embargo, los docentes que son contratados mediante la modalidad de locación de servicios, son remunerados con recursos directamente recaudados, sin beneficios, pero con más horas de trabajo y responsabilidades, generando malestar, baja motivación, por consiguiente, un bajo desempeño docente, existiendo un efecto directo en la formación de los estudiantes.

Después de conocer la realidad problemática tenemos el siguiente problema general: ¿En qué medida el modelo de selección de personal mejora el desempeño docente en la facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T, 2020?, a su vez, se consideraron los siguientes problemas específicos como: i) ¿Cuáles son las características de la selección de personal actualmente en la facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T, 2020?; ii) ¿Cuáles son las características del desempeño docente en la facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T, 2020?; iii) ¿Cuál es el diseño del modelo de selección de personal para mejorar el nivel de desempeño docente en la facultad de ciencias económicas de la UNSM-T, 2020?; iv) ¿Cuál será el resultado de la validación de la propuesta de selección de personal para mejorar el desempeño docente en la facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T, 2020?.

Por otra parte, la investigación se justificó por conveniencia, ya que los datos reales obtenidos de la investigación referente a las variables selección de

personal y desempeño docente, son de gran utilidad a las autoridades y directivos de la Universidad Nacional de San Martín, para mejorar la gestión y temas relacionados a su competencia. Así mismo, la investigación es importante para la consolidación profesional a través la sustentación de la investigación para la obtención del grado. Tiene relevancia social, debido a que Universidad Nacional de San Martín, cuenta con una gran cantidad de alumnos y docentes que suman esfuerzos para mejorar la gestión universitaria. Los resultados ayudarán a mejorar la gestión de selección del personal, beneficiando a la comunidad estudiantil en las que se formarán profesionales competentes para afrontar la vida y ayudar al desarrollo económico de la región.

Tiene valor teórico porque da un gran aporte teórico mediante un alto contenido de información referente a las variables estudiadas, recogidas de diferentes fuentes bibliográficas, que son de utilidad como base para posteriores investigaciones similares. Con Implicancia práctica, el estudio es de gran importancia para la institución donde se realiza la investigación, ya que ayuda a identificar las deficiencias para dar solución inmediata, por otro lado, beneficia los estudiantes de la misma institución, quienes al mejorar la falencias encontradas en la selección de personal, podrán recibir un mejor servicio, finalmente beneficia a otros investigadores, ya que es fuente de información y enriquecerá sus conocimientos. Además, tiene gran utilidad metodológica, pues la metodología vista en la investigación, los instrumentos presentados y el diseño descriptivo propositivo, serán utilizados como referencias para otras investigaciones similares dentro de la gestión pública.

Se estableció como objetivo general: Establecer una propuesta de gestión de selección de personal para mejorar el desempeño docente en la facultad de ciencias económicas de la UNSM-T, 2020; a su vez tenemos los objetivos específicos como: i) Caracterizar la selección de personal actualmente en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T, 2020; ii) Caracterizar el nivel de desempeño docente en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T, 2020; iii) Diseñar una propuesta de selección de personal que

incremente el nivel de desempeño docente en la facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T, 2020; iv) Validar la propuesta de gestión de selección de personal para mejorar el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T, 2020. A su vez, como hipótesis tenemos: El modelo de selección de personal mejora el desempeño docente en la facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

El trabajo está respaldado en trabajos internacionales como: Aguado, D., Rico, R., Rubio, V., y Fernández, L. (2016), *Applicant reactions to social network web use in personnel selection and assessment*. (Artículo científico). University Autónoma de Madrid, Sipán, España. La investigación fue descriptiva propositiva, diseño no experimental; la población y muestra fue de 120 profesionales; la técnica fue la entrevista, la guía de entrevista como instrumento. Concluye que, el género y la edad influyen en el proceso de selección de personal, tanto así que las mujeres y los jóvenes tienen un juicio significativamente negativo en comparación de los varones; incluso, la edad juega un papel importante en las contrataciones. Es decir, el género y la edad influyen en el proceso de selección de personal, tanto así que las mujeres y los jóvenes están en desventaja, ya que aún vivimos en el tiempo donde impera el machismo para la selección de personal en algunas empresas grandes.

Asimismo, Bello, M. Bello, R. García, M., y Casas, G. (2016). *A statistical study about the effect of the ranking similarity in the personnel selection in a non-cooperative context*. (Artículo científico). Universidad Central Marta Abreu de Las Villas. Villa Clara, Cuba. La investigación fue descriptiva propositiva, y de diseño no experimental; la población y muestra consideró a 95 servidores públicos; las técnicas fueron la encuesta y entrevista, el cuestionario y guía de entrevista como instrumentos. Concluye que, la selección de personal se realiza mediante la conformación de equipos que son elegidos por el decisor. La elección de los equipos debe ser ajeno al conjunto de candidatos ya que surgen conflictos que afectan el resultado de la selección, es por ello que se debe tener en cuenta ello.

A su vez, Cabrales, O. (2016). *Management of human talent under human condition perspective*. (Artículo científico), Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. La investigación fue de carácter descriptiva propositiva, y de diseño no experimental y descriptiva simple; la población y muestra estuvo considerado el gerente y personal administrativo de la institución; la entrevista como técnica y la guía de entrevista como

instrumento. Concluye que, existe una alta relación entre la calidez humana de los gerentes con liderazgo para poder seleccionar su personal. Es importante resaltar los atributos de la condición humana y del desarrollo del potencial humano en la optimización de las competencias de los gerentes para poder realizar el proceso de selección de personal, sobre todo, para desarrollar estrategias de elegir al personal con optimismo, de manera que implemente estrategias para la mejora del talento de su gente.

También, Contreras, O., Camacho, D., y Badran, R. (2016). *Os sites de redes sociais (SNS) no recrutamento e seleção de talentos humanos*. (Artículo científico). Universidad de la Rioja, Logroño, España. La investigación fue de carácter descriptivo propositivo y enfoque cualitativo, y de diseño no experimental y descriptiva simple; la muestra estuvo conformada por más de 10 documentos de reclutamiento; la técnica fue la guía de análisis como instrumento. Llega a concluir que, el LinkedIn es la mejor fuente para que las organizaciones contraten talento directivo. Facebook, por su parte, es ideal para contratar jóvenes, ya que el 84% de la juventud mexicana, posee un perfil en dicha red. En general, utilizan la social media para la comercialización, la gestión de perfiles de empleados y la publicidad. Las empresas emplean las SNS (Social Networking Sites) puesto que es manejable y práctica. Este evalúa el contenido, ya sea visual o publicado en los perfiles de los candidatos repercutiendo en la toma de decisiones de los reclutadores.

Incluso, Estrada, D. (2018). *Web application for staff selection through diffuse evaluations intervals*. (Artículo científico). Universidad del Valle, Tulúa, Colombia. El tipo de investigación fue descriptivo transversal y de diseño y descriptiva simple; la población y muestra es estuvo conformada por 316 veedurías con documentos en materia de análisis. Se utilizó el análisis documental como técnicas y la guía de análisis como instrumento. Concluye que, se mejora el sistema de selección de personal, mediante la utilización de un sistema de asignación de puntajes a los candidatos que postulan a un puesto laboral. Mediante ese método se elige a los mejores que se acoplen al perfil que necesita la empresa

De la misma forma, García, P., Gatica, M., Cruz, M., Gatica, K., et al. (2016). *Procesos de reclutamiento y las redes sociales*, (Artículo científico). Guadalajara, México. La investigación fue descriptiva propositiva, y de diseño no experimental con corte empírico; la población y muestra fueron diferentes documentos de la institución; la técnica fue el análisis documental; como instrumento se usó la guía de análisis documental. Tiene las siguientes conclusiones, los procesos de reclutamiento y selección de personal de manera tradicional siguen teniendo una alta aplicación A su vez, debe ir acompañada del uso de redes sociales para facilitar el proceso. Sin embargo, ésta debe aplicarse a lugares donde la mayoría de personas tengan acceso a las redes e impere la tecnología y familiarizados con su uso para estos procedimientos.

Incluso, Gil, M.; Piana, R. (2018). *Procesos de selección de personal en la administración pública de la provincia de buenos aires. Una elipsis al régimen de concursos para el acceso a las funciones jerarquizadas*. (Artículo científico). Universidad nacional de la Planta, La plata, Argentina. La investigación fue descriptiva, y de diseño no experimental; la población y muestra tuvo al personal de algunas instituciones en materia de investigación; la técnica fue el análisis documental y como instrumento la ficha de análisis documental. Concluye que, se tuvo que para el proceso de selección de personal es necesario que las entidades tengan las precisiones respectivas respecto a la duración, de lo contrario se estaría limitando el proceso programado. A su vez, los procesos de selección de personal debe partir de una política interna con antelación, éste debe cumplir todos los pasos, sobre todo que vaya con los objetivos de la institución.

También, Rodríguez, M.; Navarrete, R.; Bargsted, M. (2017). *Problemas éticos y consecuencias reconocidas por psicólogos nóveles en reclutamiento y selección de personal*. (Artículo científico). Universidad de Santiago de Chile, Chile. La investigación fue descriptiva, con corte transversal y enfoque cualitativo, de diseño no experimental; la población y muestra fueron 41 psicólogos; la técnica fue la entrevista y como instrumento la guía de entrevista. Se concluyó que, en los procesos de selección siempre existen

problemas éticos como discriminación, favorecimientos y adulteración de informes psicolaborales por orden de sus superiores. Los procesos de selección si no se elige de una política interna consciente, no se logran resultados positivos para la organización. Es decir, debe ir acompañados de ética y neutralidad.

A su vez, Solano, Á. y Smith, V. (2017). *Effects of Sex and Attractiveness in Hiring Decisions: An Experimental Study*. (Artículo científico). Universidad de Costa Rica, Costa Rica. La investigación fue descriptiva propositiva, y de diseño no experimental; la población y muestra fueron 156 reclutantes de 20 a 56 años; la técnica fue el análisis documental y como instrumento la guía de análisis documental. Concluyó que, los estereotipos influyen en la percepción, la evaluación, los afectos y los comportamientos humanos, no solo en contextos intergrupales sino también en contextos interpersonales y laborales. A su vez también hay cuestiones como el atractivo físico y el sexo de los postulantes que influyen en la selección del personal, como un análisis subjetivo, sin tener en cuenta sus potencialidades.

De igual forma, el estudio toma en cuenta teorías diversas como las referidas a la selección de personal. Dentro de ello tenemos la evolución histórica de la siguiente manera: Chiavenato (Como se citó en Romero, 2016), la selección de personal en la prehistoria era atribuida al sexo de los participantes. En la edad media se atribuía el trabajo de padres a hijos de forma hereditaria en el trabajo artesanal (p. 5). Incluso, Cancinos (2015), refiere a la selección de personal como un proceso donde se elige al mejor individuo y adecuado para asumir un cargo con las especificaciones que requiere el puesto (p. 9).

También, Frederick W. Taylor y Fayol, fueron los precursores de principios de administración y recursos humanos. Es acá donde se inicia con las ideas de selección de personal, con los mejores hombres de la época para asumir puestos de trabajo de manera eficiente y conceder incentivos a los que desempeñaban mejor en el trabajo. Luego surge la psicología industrial, que se encargaba de estudiar los procesos fisiológicos, estímulos emocionales y otros que tienen que ver con el comportamiento y estímulos emocionales del

hombre y que influyen en su rendimiento (Romero, 2016, p. 20). Además, la selección de personal se ha venido desarrollando por años de la siguiente manera Se detalla a continuación: En 1780 con la revolución industrial, dándose con un carácter científico. En 1870, nace la psicología para ayudar al proceso de selección, estudiando la parte del comportamiento, temperamento y las capacidades mentales del ser humano que llegarían a impactar en la organización (Arévalo, 2015, s.p).

A su vez, en 1901, durante la primera guerra mundial nace la administración de pruebas colectivas, ya que se necesitaba seleccionar al mejor equipo administrativo y militar para la guerra y más eficiente. En 1903, surge la selección del personal de manera sistemática para supervisar el proceso de selección de personal de acuerdo a los puestos y obtener una mayor producción. En 1918, nace la selección de personal durante la guerra mundial para atacar al oponente. En 1925, se aplican pruebas de test para estudiar ficciones del personal. En 1950, se aplican nuevos instrumentos de selección mediante computación y estadísticas. En 2000, se dan nuevos cambios en recursos humanos, con capital humano y sus potencialidades para adaptarse a los cambios. En el 2014, se da la gestión por competencias, abarcando todas las áreas de procesos que incluye la buena selección del personal (Arévalo, 2015, s.p).

En la parte conceptual podemos destacar a diferentes autores como Chiavenato (Como se citó en Romero, óp cit., 2016), que el proceso de selección de personal es catalogado como un medio para lograr las metas de las organizaciones en la medida en que se elija a los mejores candidatos que se requieren en los puestos de trabajo y ser más eficientes con los resultados productivos (p. 5). Actualmente se siguen todos los procesos de selección de personal están más actualizados de acorde a la tecnología, como son las páginas web, Facebook y otras redes sociales que utilizan las empresas, con el único objetivo de tener el mejor personal y que cumpla los requisitos para un mayor rendimiento en las instituciones o empresas.

A su vez, Cuesta (Como se citó en Zayas, 2012), la menciona como un proceso de técnicas realizadas para encontrar al candidato que mejor se

adecúe a los puestos requeridos y planificados con antelación en la organización (p. 13). Quiere decir, que la oferta de puestos laborales en las organizaciones es flexible y se adecúan a los objetivos de las organizaciones. Pérez (2014), indica que el punto de partida del proceso de selección se da desde los objetivos estratégicos que se enmarcan dentro de las políticas institucionales. Los objetivos se planifican de arriba hacia abajo, con ello se integra a todos los involucrados sumando partes para llegar a un todo, y una de esas partes es la selección del personal (p. 25).

También tenemos la importancia de la selección del personal ya que cumple una función importante en las organizaciones, ya que ayuda a seleccionar a los mejores solicitantes que se presentan a un puesto de trabajo. Este proceso permite conocer las habilidades, intereses, aptitudes, entre otras cuestiones que quiera saber la institución a través del departamento de recursos humanos (Murillo, 2015, p. 10). Una correcta selección de personal ayuda a la institución y al mismo trabajador. Cada una de las partes tiene expectativas, por un lado la institución quiere tener resultados positivos y los postulantes requieren de hacer experiencia y una remuneración de por medio. Es por ello que la selección de personal tiene una gran importancia (Solís, 2015, p. 27).

A su vez, Cohen (Como se citó en De la Cruz y Potosí, 2018), menciona que la selección de personal es importante porque ayuda a comparar las aptitudes y posibilidades del candidato con lo que solicita la institución, dichas características serán afianzadas mutuamente para tener éxito dentro de ella (p. 23). La selección de personal busca en el reclutamiento a los mejores, con la intención de mejorar la eficiencia y eficiencia dentro de la misma (Colca, 2016, p. 21). A su vez, la selección se constituye como un proceso de comparación y se analiza todas las especificaciones de los cargos que serán proveídos (Díaz, 2018, p. 19). Es necesario tener en cuenta que, la selección de personal parte de una política institucional y puede ser flexible, haciendo una evaluación exhaustiva a los aspirantes a un puesto laboral que muchas veces no es tan sencillo porque se necesita información eficiente y precisa de la cantidad de puestos que se necesitan

cubrir y los objetivos de la institución (Jácome, Canós y Boñón, 2016, p. 6-7).

También se tienen los pasos para la selección: Son ocho pasos para el proceso de selección del personal. Identificar cuanto de personal se necesita en la empresa. Decidir dónde buscar candidatos depende del tipo de profesionales que se necesita. Escribir un anuncio de reclutamiento preciso y claro. Evaluar curriculum vitae y los méritos que tiene cada postulante. Entrevistas y evaluación de candidatos mediante un listado de opciones. Verificar referencias para un buen filtro. Decidir a quién contratar, cuidadosamente. Para ello se debe evaluar cuidadosamente información del postulante ya que puede generar costos muy altos en caso de no saber elegir. Realizar la oferta de trabajo en la etapa final y dar el puesto definitivo al postulante. Es importante que las empresas manejen sus herramientas claras, transparentes, y legales para evitar cualquier inconveniente de demanda por parte de los reclutantes (Alonso, Moscoso y Cuadrado, 2015, p. 79).

Incluso, el reclutamiento es una fase de la selección del personal que es indispensable y que en los últimos años existen estrategias más amigables y flexibles utilizando las redes sociales y las distintas plataformas de internet, haciendo el proceso más eficaz y fiable identificar los candidatos idóneos que se necesita en la institución (Mababu, 2016, p. 138). Es por ello que se considera el enfoque de selección de personal mencionado por Cohen (Como se citó en Ibáñez, Morales y Paéz, 2013), la enfatiza como la comparación de las aptitudes de los candidatos frente a los puestos ofertados por las instituciones (p. 26). Es decir, se trata del equilibrio entre la exigencia que demanda el puesto y las potencialidades que posee el postulante.

Por su parte, Hughes (Como se citó en Urdaneta y Urdaneta, 2013), puntualiza que el desempeño tiene que ver con los atributos, comportamiento, actitud que tenga el individuo respecto a las metas de la organización para la que presta un servicio y depende de ello para tener éxito en la organización (p. 673). El desempeño docente tiene que ver con las

actitudes y aptitudes del docente frente al trabajo que realiza, enlazadas con los conocimientos que tiene un efecto directo en la productividad individual y de toda la organización (Matabanchoy, Álvarez y Riobamba, 2018, p. 177). Un buen proceso de selección de personal asegura un mayor éxito a las organizaciones, ya que engloba los conceptos claves de eficacia, eficiencia y productividad, conllevando a una mayor competitividad. Ello significa que una buena selección tiene que ver con el desarrollo de capacidades, conocimientos, habilidades, intereses, motivos y estilos de vida de los postulantes (Zayas 2012, p. 12).

Es decir, la selección de personal debe ser visto como un todo, desde las competencias, capacidades del postulante con la parte axiológica y humanístico para tener resultados óptimos de rendimiento y competitividad de la organización. Incluso se menciona las fases de la selección de personal. Puchol (Citado en Zayas, óp cit., 2012), presenta el modelo clásico de selección de personal que contiene las fases previas, fases centrales y fases finales. Dentro de ello tenemos la fase previa de pre selección que tiene que ver con el curriculum o llenado de la solicitud del postulante (p. 20).

En esa medida, se tiene los siguientes pasos en las siguientes etapas, fases previas (Incluye reclutamiento de candidatos, presentación de currículum o llenado de formularios de solicitud, Descripción de funciones. Fases centrales como (Pruebas profesionales o psicotécnicas, primera entrevista, segunda entrevista, y comprobación de referencias). Fases finales (Toma de decisiones, adscripción al puesto laboral, reconocimiento médico, training, seguimiento del periodo de prueba y contratación definitiva (p. 23). De manera resumida se da en cuatro etapas como: Etapa preparatoria, que tiene que ver con la preparación de requisitos y características, necesidades y perfiles del puesto. Etapa de reclutamiento, entra todo el proceso de divulgación de la convocatoria para captar a los aspirantes. Etapa de selección, todo el proceso de elegir al aspirante con todos los requisitos programados en las bases para cada puesto. Etapa de post decisión, consiste en la comunicación de la selección o ganador, periodo de prueba y contratación definitiva. (p. 24).

A su vez, tenemos algunos modelos de gestión actual sobre la selección de personal en el mundo y en el Perú. Modelo de Chiavenato, (Como se citó en Chacha y Chimbolema, 2017), muestra que la selección de personal se trata de elegir al hombre adecuado para los cargos, con el propósito de mejorar el desempeño y la eficiencia del mismo con los conocimientos adecuados al puesto. En este modelo nos muestra 9 pasos de selección que son: Vacante, requisición, búsqueda de candidatos, reclutamiento, revisión de currículum, entrevista preliminar, prueba de selección, individuo contratado, y otros aspectos a considerar como decisión de contratar y otros exámenes afines (p. 34).

También el modelo de Werther Jr. Peña (Como se citó en Chacha y Chimbolema, 2017), es un modelo basado en las entrevistas, no solo la que programa el departamento de recursos humanos, sino que debe realizar el jefe inmediato y/o usuario. Considera 8 pasos para realizar una selección de personal eficiente, con los requerimientos que solicita la empresa para los puestos (p. 16-17). Entre los pasos tenemos: Solicitudes, pruebas de idoneidad, entrevista de selección, verificación de datos y referencias, examen médico, entrevista de jefe inmediato, descripción realista del puesto y contratación. De la misma forma, el modelo de Gómez Mejía, Peña (Citado en Chacha y Chimbolema, 2017), la selección de personal está basada en la revisión total y cuidadosa de cada una de las etapas para tener una mejor selección del postulante, se puede evaluar a más de dos candidatos para asegurarse con el mejor, no importa el tiempo que conlleve el proceso (p. 17).

Además, tenemos la segunda variable que es el desempeño docente, donde diversos autores que mencionan el desempeño docente desde la evolución histórica como Caicedo, Álvarez y Hernández (2015), desde la historia, el desempeño docente ha jugado un papel importante en la educación de los alumnos, utilizando los medios, recursos y formas organizativas que había en ese momento. Con la evolución de las TIC, se han implementado una serie de medios como la tecnología que mejoró con el internet,

computadores y diferentes capacitaciones para brindar una mejor enseñanza - aprendizaje al estudiante (p.94).

Incluso, como conceptos tenemos a La real Academia Española (Como se citó en Juárez, 2012), enfatiza al desempeño como a la acción que se relaciona con el cumplimiento de obligaciones referentes al cargo o profesión (p. 12). El desempeño debe ir acompañado de competencias necesarias y un buen clima laboral para que se desenvuelva el profesional, incluso se debe agregar otros indicadores como liderazgo, responsabilidad, motivación, estándares, cooperación, comunicación y organización, tendrá un efecto significativo en la organización (Vera y Suárez, 2018, p. 181).

A su vez, Bentez, Cabay y Encalada (Como se citó en Gálvez y Milla (2018), menciona que el desempeño docente es entendido como una práctica pedagógica que se puede observar, donde el docente demuestra su competencia mediante el logro de aprendizaje esperado a sus estudiantes. Está relacionado con la calidad y otros factores de formación del docente, para tener mayores conocimientos, aptitudes y destrezas para tener un buen mejor desempeño (p. 3). Para Torres (Como se citó en Espinoza (2014), el desempeño docente se refiere al conjunto de acciones pedagógicas que se dan mediante un proceso de cumplimiento de funciones básicas y traducidas en resultados, con el fin de lograr objetivos de formación del estudiante con carácter consciente, individual y creador (p.7). Palmar y Valero (2014), lo mencionan con el desenvolvimiento de una persona como parte de sus actividades de trabajo dentro de una institución, en la que debe ceñirse a sus políticas internas para alcanzar resultados (p. 166).

De la misma forma, Cahuana (Como se citó en Amachi, 2016), lo indica como el ejercicio que realice el docente en función o las obligaciones y roles establecidos desde el marco legal, social e institucional respecto a su profesión que tenga (p. 16). A su vez, el desempeño docente tiene que ver con la calidad de enseñanza mediante un proceso de optimización continua que ayudan al desarrollo de aprendizaje de formación medido a través del aprendizaje del alumno (Martínez, Guevara y Valles, 2016, p. 125). Para que haya un buen desempeño docente, es preciso realizar una evaluación

sistemática, valorando el efecto educativo real y significativo en los estudiantes. Par ello debe tener capacidades didácticas, responsabilidad laboral, dominio de asignaturas asignadas, la relación que tenga con los alumnos y manera la parte emocional (Estrada, s.p., p. 13).

En esa línea, el desempeño docente tiene cuatro dominios importantes como: Preparación para el aprendizaje de estudiantes, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y desarrollo de la profesionalidad e identidad misma (Gonzales y Subaldo, 2015, p. 3). Montenegro (Como se citó en Amachi, 2016), indica que el desempeño docente está determinado por factores como: Factores asociados al docente, referido a la formación profesional docente. Tiene que ver con indicadores de motivación y compromiso que tiene que ver con la calidad que tiene relación directa con el desempeño (p. 13). Factores asociados al estudiante, influye su nivel de preparación para evaluar su rendimiento (p. 13). A su vez, Montenegro (Como se citó en Torres y Zegarra, 2015), enfatiza que el desempeño docente está determinado por factores propios del docente, al estudiante y entorno en el que se desenvuelve, ejerciendo en el campo socio cultural e institucional (p. 3).

Además, tenemos las dimensiones de la variable como: Dimensión de aprendizaje. Se trata de facilitar el aprendizaje a los educandos y el grado de responsabilidad respecto a los resultados que se tenga. Gestión educativa. Se trata de la planificación, monitoreo y evaluación del trabajo docente, involucrándose por completo con la institución y los estudiantes. Dimensión pedagógica. Se trata de la participación e involucramiento de los docentes en la formulación, evaluación y ejecución que forman parte de las políticas educativa. Dimensión cultural. Se trata de adaptarse a los contextos y realidades internacionales, nacionales y regionales y formar estudiantes de acuerdo a los ámbitos y costumbres del lugar. Dimensión política. Educar con miras a la transformación de realidades sociales, con enfoque social y equitativo, para contribuir al país y su desarrollo en general (Vera, 2017, p. 56 – 57).

Tenemos otras dimensiones como: Capacidad pedagógica. El docente debe tener vocación compromiso moral, diseñando ambientes adecuados de aprendizaje para que el aprendizaje sea recíproco. Además, está ligado al conjunto de conocimientos, actitudes, valores y habilidades para transmitir el conocimiento al educando. Zabala (2003), entre ellos tenemos indicadores de capacidad pedagógica y son: Seleccionar, preparar y dominar los temas de aprendizaje, información y explicaciones adecuadas, manejo de tecnologías, organizar actividades y planificar el proceso de enseñanza. Se refiere a la condición emocional del docente, ya que interviene en las acciones, conducta, comentarios y forma de comportamiento del docente en clases y fuera de ella. Responsabilidad. Se trata de cumplir con las obligaciones docentes de forma eficiente. Relaciones interpersonales. Es importante ya que facilitan la culminación de objetivos y trata de tener buena comunicación con personas de la institución y personas externas a ellas (López, 2017, p. 62).

En ese sentido, otras cuestiones que se debe tener en cuenta el desempeño docente son el aprendizaje a los alumnos y el funcionamiento de la gestión institucional y las dimensiones de planeación, organización, dirección y control, ello permite un dinamismo de gestión universitaria y pedagógica (Quispe, 2020, p. 9). En conclusión, el desempeño docente se refiere al cumplimiento de funciones tareas que tiene que ver con el cargo y los resultados de enseñanza aprendizaje y otras inherentes a la gestión universitaria. A su vez, tiene que ver con características y comportamiento profesional como la organización, retención y utilización de conocimientos, integra habilidades para la vida y sociedad en su conjunto (Rivero, 2019, p. 162).

Las exigencias profesionales del docente en la actualidad están ligadas a las demandas de procesos dinámicos y flexibles, adaptables a la realidad de los estudiantes, para generar aprendizajes que potencien el desarrollo y la calidad de vida de los educandos. Dentro de ello tenemos características como: Función metodológica. Tiene que ver con el proceso metodológico que abarca desde la planificación, control y evaluación del proceso

educacional que contemple enseñanza – aprendizaje. Función investigativa. Capaz de enseñar a desarrollar la descripción problemática y teórica de diversas realidades. Función orientadora. Actividades dirigidas a conducir el autoconocimiento del estudiante, importantes para su crecimiento personal. Dentro de ellos tenemos la tutoría y seguimiento psicológico del alumno (Espinoza, Tinoco y Sánchez, 2017, p. 43).

También, Danielson (Como se citó en Santelices y Valenzuela, 2015), mide las competencias del docente de acuerdo a su desempeño en una escala de 1 a 4 en los ámbitos de planificación, preparación de clase, ambiente y responsabilidades profesionales (p. 3). Moreno (Como se citó en Puig, Martínez y Valdés, 2016), una de las características y obligaciones principales que mide el desempeño del docente es el compromiso con la misión universitaria que vaya de la mano con sus funciones de docente, de investigación y extensión. A su vez, se debe comprometer con el cumplimiento de obligaciones pedagógicas y de gestión (p. 2).

A su vez, para complementar el marco teórico tenemos al Sistema Peruano, Ley Servir N° 30057. Tenemos el Art. IV., con definiciones referentes a la entidad pública, en lo que respecta al sistema administrativo, menciona a la gestión de recursos humanos, con potestades administrativas sujetas a las normas comunes de derecho público. A su vez, se considera como una entidad pública tipo B a los órganos desconcentrados, proyectos o unidades ejecutoras conforme a lo estipulado en la ley N° 28411 de una entidad pública tipo A. Tienen las funciones de: a). Tiene competencia para contratar, sancionar y despedir. b). Cuenta con una oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, un titular, entendiéndose como la máxima autoridad administrativa y/o una alta dirección o la que haga sus veces. C). Cuenta con resolución del titular de la entidad pública a la que pertenece definiéndola como Entidad Tipo B (El Peruano, 2013).

Además, el sistema administrativo de gestión de Recursos Humanos en el artículo 3, comprende sistemas previstos en el art. 5 del Decreto Legislativo 1023, que contempla los siguientes procesos: Planificación de recursos humanos: Permite la organización interna de recursos humanos respetando

los objetivos de la institución. A su vez, permite definir sus políticas, directivas y propios lineamientos, con visión integral con los siguientes procesos: a). Estrategia, políticas y procedimientos. B). Planificación de recursos humanos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

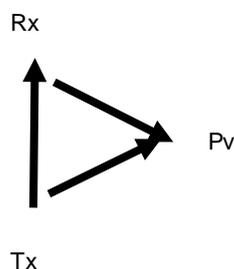
Tipo de investigación.

El tipo de investigación fue básica, para la descripción de las variables y solucionar el problema encontrado a través del modelo de selección de personal, aplicamos teorías existentes (Concytec, 2018). A su vez, la investigación es de corte transversal porque levantaremos información para comprobar la hipótesis en un momento determinado. A su vez es cuantitativa, ya que se recurrió a la numeración estadística para comprobar la hipótesis (Fernández, Fernández y Baptista, 2014).

Diseño de Investigación

La investigación fue no experimental, pues no se manipuló las variables de estudio. El diseño fue descriptivo propositivo, se enfocó en buscar las características de las variables y dar solución a los problemas existentes de acuerdo al problema de investigación encontrado; con ello se pretende da solución mediante el planteamiento del modelo de selección de personal (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tiene el siguiente esquema:



Tx: Teorías de la selección de personal y desempeño docente.

Rx: Realidad diagnóstica de la selección de personal y desempeño docente

Pv: Propuesta validada

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Selección del personal

Variable 2: Desempeño docente.

Nota: la matriz de operacionalización de variables se ubica en anexos

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población

Como población se consideró a los estudiantes de la Facultad de Ciencias económicas de la UNSM-T en Tarapoto, con un total de 500 alumnos matriculados en el ciclo 2020 I (Unidad de Recursos Humanos, UNSM-T, 2020). A su vez, también tenemos a 50 docentes que enseñan en la facultad de Ciencias Económicas.

Criterios de selección

Criterios de inclusión. Fueron considerados los estudiantes de la Facultad de Ciencias económicas, matriculados en el semestre académico 2020-1. Los docentes considerados fueron aquellos docentes que ganaron concurso en el proceso de selección 2020 – I.

Criterios de exclusión. Son todos aquellos estudiantes de Ciencias económicas que estudian en la ciudad de Rioja de la carrera de contabilidad. Se excluyó a aquellos docentes que fueron contratados por invitación.

Muestra

Para la muestra de docente se tomó el 100% de la población que son una cantidad de 50. Para encontrar el tamaño de la muestra de estudiantes de la facultad de ciencias económicas. Para ello, se calculó

mediante la fórmula estadística probabilística con población finita conocida:

$$n = \frac{NZ^2(p \times q)}{E^2N + Z^2pq}$$

$$n = \frac{500 \times 1,96^2(0.5 \times 0.5)}{0.05^2 \times 500 + 1,96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

$$n = 217$$

El tamaño de la muestra o el número de estudiantes a encuestar se tomó en cuenta mediante la siguiente fórmula:

N = Población objetiva

N = 500

$$n_0 = \frac{n}{1 + \frac{n-1}{N}}$$

$$n_0 = \frac{317}{1 + \frac{216}{500}}$$

$$n_0 = \frac{217}{2.2104}$$

$$n_0 = 98$$

La cantidad de estudiantes a encuestar fue un total de 98.

Muestreo

Para el muestreo se consideró el muestreo probabilístico por intención, teniendo en cuenta una muestra finita conocida.

Unidad de análisis

La unidad de análisis es un estudiante y un docente de la facultad de Ciencias Económicas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se empleó como técnica la encuesta dirigida a docentes y estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados en la investigación son mediante el cuestionario en referencia a la variable modelo de selección de personal y satisfacción de los estudiantes de la facultad de Ciencias económicas de la UNSM-T. A su vez, se empleó la escala tipo Likert, colocando un valor y peso a cada indicador de acuerdo a las dimensiones. La puntuación será del 1 al 5 (Muy malo, malo, regular, bueno y excelente).

Validez

Todos los instrumentos fueron validados por expertos en el tema de investigación. Los mismos revisaron cuidadosamente los instrumentos y modelo de gestión de selección de personal. A los mismos se les asignó una puntuación, dando pase a los instrumentos de recolección de datos.

Tabla 1

Validez de expertos sobre los instrumentos.

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Selección de personal	1	Metodólogo	5	Excelente
	2	Doctor en gestión empresarial	5	Excelente
	3	Doctor en gestión empresarial	5	Excelente
	4	Doctor en gestión universitaria.	4.3	Bueno
	5	Doctor en administración	5	Excelente
Desempeño docente	1	Metodólogo	5	Excelente
	2	Doctor en gestión empresarial	4.9	Excelente
	3	Doctor en gestión empresarial	5	Excelente
	4	Doctor en gestión universitaria	4.3	Bueno
	5	Doctor en administración	5	Excelente

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la validez de los instrumentos de recolección de datos, fueron revisados, los que consideraron la coherencia, pertinencia de los

indicadores de la operacionalización con los instrumentos. Luego se calculó el resultado de 4.86, representando el 99.70% de concordancia entre los expertos para ambas variables. Es decir, tiene una alta validez con las condiciones precisas para ser ejecutado.

Confiabilidad

En este campo, se aplicaron 10 encuestas piloto para cada uno de los instrumentos referido a las variables de estudio; después se calculó el alfa de combrach, donde los resultados respondieron si es confiable o no el instrumento. Las consideraciones del alfa de combrach se miden por rangos de la siguiente manera:

Tabla 2

Aplicación del alfa de Conbrach de confiabilidad

Rango	Nivel
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
1.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Fuente: Elaboración propia

A su vez, para la confiabilidad de las variables gestión del personal y desempeño docente, se aplicó 20 encuestas piloto de la siguiente manera:

Tabla 3

Resumen de procesamiento de encuestas piloto para ambas variables

	N°	%
Válidos	20	100
Excluidos ^a	0	0
Total	20	100

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

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4

Alfa de crombach de la variable de selección del personal

Estadísticos de selección del personal	
Alfa de crombach	Número de elementos
0.817	14

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5

Alfa de crombach de la variable desempeño docente

Estadísticos de desempeño docente	
Alfa de crombach	Número de elementos
0.889	15

Fuente: Elaboración propia

Para las variables de estudio, resultados de confiabilidad por el alfa de crombach para la variable gestión de selección de personal, arrojó un índice de 0.817. De la misma forma, se tuvo los resultados de la variable desempeño docente, arrojando un resultado de 0.889. Concluyendo que los resultados tienen un índice muy alto y los instrumentos están listo para ser aplicados en la recolección de campo.

3.5. Procedimiento

La investigación tuvo dos fases:

Primero: Tuvo una fase diagnóstica, donde se recopiló información mediante encuestas y entrevistas de la variable satisfacción del estudiante para describirla y presentarla como elemento para la siguiente fase. Se presentará en tablas y figuras.

Segundo: fase propositiva, con la información obtenida se elaboró el modelo de selección de personal como variable independiente, teniendo en cuenta las dimensiones de operacionalización de la variable y fue sustentado mediante las teorías presentadas.

3.6. Métodos de análisis de datos

Después de realizar las encuestas de ambas variables, los datos fueron colocados en Excel, para luego ser procesados en SPSS, dichos resultados fueron colocados en Word para ser interpretados mediante tablas y figuras respectivamente. Para ello, se utilizó la estadística descriptiva con diferentes medidas.

3.7. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta principios éticos de consentimiento informado a nivel internacional, donde se respeta a las personas, la participación voluntaria, considerando la parte ética y moral, debido a que los resultados sólo se utilizaron para solucionar problemas de la institución elegida. A su vez, a nivel nacional, se respetó la propiedad intelectual y autoría de investigaciones utilizadas en la investigación. Los datos fueron confiables durante el desarrollo de la investigación. La información utilizada, fue bajo la autorización y conocimiento de la institución

IV. RESULTADOS

A nivel descriptivo, los resultados serán colocados en función a los objetivos, las variables y dimensiones respectivas de la investigación de la siguiente manera:

4.1. Objetivo específico 01: Caracterizar la selección de personal actual en la facultad de ciencias económicas de la UNSM-T, 2020.

Resultados de dimensión 1

Tabla 6

Dimensión de planificación de la variable selección de personal

Nivel	Puntuación	Porcentaje
Deficiente	16	32%
Regular	21	42%
Eficiente	13	26%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 6 muestra la dimensión de planificación de la variable de selección de personal, aplicado a una muestra de 50 docentes; obteniendo que el 42% (21) indican que la planificación tiene un nivel regular; el 32% (16) indican que tiene un nivel deficiente y el 26% (13) menciona que es eficiente. Con los resultados quiere decir que existe deficiencia en el análisis de necesidades de personal, y las políticas de reclutamiento son débiles y con índice de eficiencia bajo; seguido de ello, existe deficiencia en la forma efectiva la planificación para tener resultados mejores.

Resultados de dimensión 2

Tabla 7

Dimensión de selección de la variable selección de personal

	f	%
Deficiente	11	22%
Regular	27	54%
Eficiente	12	24%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 7, se observa la dimensión de selección de la variable de selección de personal, aplicado a 50 docentes de la facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T, resultando que el 54% (27), indican que la selección de personal en la universidad es regular; el 24% (12), indican que tienen un nivel eficiente; y el 22% (11), mencionan que la selección de personal tiene un nivel deficiente. Pues, quiere decir que existe deficiencia en la recepción de candidaturas, la pre selección, las pruebas a los candidatos, entrevistas, valoración y decisión y la contratación de los docentes es un proceso regular, haciendo que los resultados de selección sean deficientes.

Resultados de dimensión 03

Tabla 8

Dimensión de Control de la variable selección de personal

Nivel	Puntuación	Porcentaje
Deficiente	14	29%
Regular	26	52%
Eficiente	10	19%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 8 refleja los resultados de la dimensión de control de la variable de selección de personal, aplicado a 50 docentes, en la que resulta que 52% (26) menciona que el control de la selección de personal tiene un nivel regular, el 29% (14) la dimensión tiene un nivel deficiente; y el 19% (10), menciona que tiene un nivel eficiente. Quiere decir que, existen deficiencias en la incorporación de docentes, sin formalidades en la firma de contratos a tiempo o desde un inicio; así mismo, existe escaso seguimiento a los

mismos, incluyendo las capacitaciones, evaluación de cumplimiento de metas, que deben ser reforzadas para tener mejores resultados.

Resultados de variable 1

Tabla 9

Variable de selección de personal en la facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T, 2020.

Nivel	Puntuación	Porcentaje
Deficiente	14	28%
Regular	25	50%
Eficiente	11	22%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Los resultados evidenciados en la tabla 9, se observa la variable de selección de personal de la facultad de ciencias económicas de la UNSM-T, fue aplicado a una muestra de 50 docentes, obtenido que el 50% (25) mencionaron que la selección de personal tiene un nivel regular; el 28% (14), menciona que tiene un nivel deficiente y un 22% (21) mencionan que tiene un nivel eficiente. Lo que indica que el proceso de planificación, selección y control de personal en la institución falta mejorar para tener resultados eficientes en un mayor porcentaje. A esto se suman el deficiente liderazgo en la institución de hacer cumplir las políticas internas y los procesos de selección, incluyendo deficiente articulación y compartimento de objetivos con los colaboradores administrativos, docentes y estudiantes, dificultando una mejor calidad de servicios a los estudiantes con un desempeño docente de manera eficiente.

4.2. Objetivo específico 02: Caracterizar el nivel de desempeño docente en la facultad de ciencias económicas de la facultad de ciencias económicas de la UNSM-T, 2020.

Resultados de dimensión 1

Tabla 10

Dimensión de capacidades pedagógicas de la variable desempeño docente

Nivel	Puntuación	Porcentaje
Deficiente	30	31%
Regular	50	51%
Eficiente	18	18%
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 10, se muestra la dimensión de capacidades pedagógicas de la variable desempeño docente, tomado a una muestra de 98 estudiantes, en la que resulta que el 51% (50), mencionan que las capacidades pedagógicas tienen un nivel regular; el 31% (30), mencionan que tiene un nivel deficiente; el 18% (18), mencionan que tiene un nivel eficiente. Lo que quiere decir que la preparación de contenido de clases por parte de los docentes es muy general y no de acuerdo a las materias específicas, la explicación en clases también falta reforzar, lo mismo sucede con la orientación de objetivos institucionales y la utilización de medios necesarios para mejorar la enseñanza; es así que existen deficiencias en las políticas de capacidades pedagógicas de los docentes.

Resultados de dimensión 2

Tabla 11

Dimensión de emocionalidad de la variable desempeño docente

Nivel	Puntuación	Porcentaje
Deficiente	30	31%
Regular	39	40%
Eficiente	29	30%
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 11, ilustra los resultados de la dimensión de emocionalidad de la variable desempeño docente, aplicado a 98 estudiantes; de las cuales se obtuvo que el 40% (39) indican que el manejo emocional de los docentes tiene un nivel regular; el 31% (30) indican que tiene un nivel deficiente y un 30% (29) indican que tiene un nivel eficiente. Quiere decir, que la vocación del docente, autoestima del docente para interactuar con el estudiante es regular en un mayor porcentaje; a su vez, existen deficiencias en la capacidad del docente para actuar con justicia con sus estudiantes; así mismo, dificultando la labor del docente en clases manejando la empatía y estado de ánimo con los estudiantes.

Resultados de dimensión 03

Tabla 12

Dimensión de responsabilidad de desempeño de funciones laborales

Nivel	Puntaje	Porcentaje
Deficiente	31	32%
Regular	34	35%
Eficiente	33	34%
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 12, refleja los resultados de la dimensión de responsabilidad de desempeño de funciones laborales de la variable el desempeño docente, aplicado a una muestra de 98 estudiantes; resultó que el 35% (34) de los estudiantes opinaron que el nivel de responsabilidad en el desempeño laboral de los docentes tiene un nivel regular; el 34% (33), mencionan que es eficiente y el 32% (31) mencionan que es deficiente. Quiere decir que la asistencia y puntualidad de los docentes en clases, participación en sesiones metodológicas y la autonomía profesional son deficientes, y falta mejorarlos para tener mejores resultados.

Resultados de la dimensión 4

Tabla 13

Dimensión de relaciones interpersonales de la variable desempeño docente

Nivel	Puntaje	Porcentaje
Deficiente	21	21%
Regular	38	39%
Eficiente	39	40%
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 13, podemos apreciar los resultados de la dimensión de relaciones interpersonales, aplicado a 98 estudiantes; en las que resultó que el 40% (39) menciona que la dimensión tiene un nivel eficiente, el 39% (38) tiene un nivel regular y el 21% (21) menciona que es deficiente. Quiere decir que la preocupación del docente por los problemas de los estudiantes, las expectativas de los docentes respecto al desarrollo de los alumnos y la capacidad del docente para aceptar la diversidad de opiniones de los alumnos no es la adecuada, faltando tener una mejor empatía junto con una buena interacción con los estudiantes.

Resultados consolidados de la variable 2

Tabla 14

Variable de desempeño docente de la facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T.

	f	%
Deficiente	28	29%
Regular	39	40%
Eficiente	31	32%
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 14, se observa los resultados de la dimensión de docente de la facultad de ciencias económicas de la UNSM-T, aplicado a 98 estudiantes, en la que se obtuvo que el 40% (39) opinaron que el desempeño docente

tiene un nivel regular; el 32% (31) que tiene un nivel eficiente y el 29% (28) tiene un nivel deficiente. Quiere decir que las capacidades pedagógicas, el aspecto emocional, responsabilidad del docente en aspectos profesionales y las interrelaciones con los estudiantes tiene un nivel intermedio, por la que faltan potenciar las dimensiones para tener resultados eficientes en un mayor porcentaje. Así mismo, influye la deficiente motivación a los docentes en la inducción después de ganar los concursos, capacitarlos de acuerdo a cada materia por parte de las decanaturas de cada facultad. De la misma forma, influyen el incumplimiento de la firma de contratos a tiempo, pagos por debajo del mercado, y demoras en las mismas desde los recursos ordinarios y recursos directamente recaudados.

4.3. Objetivo específico 03: Diseñar una propuesta de selección de personal para mejorar el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T, 2020.

Tabla 15

Diseño de propuesta de selección de personal

		Planificación	Recursos humanos
Propuesta de selección personal	de	Selección	Financieros
	de	Control	Tecnológicos

Fuente: Elaboración propia

La propuesta está diseñada teniendo en cuenta los resultados deficientes de la selección del personal en la planificación, proceso de selección y control; así mismo se tuvo en cuenta los resultados del desempeño docente deficientes en la facultad de ciencias económicos de la UNSM-T. A su vez, se tuvo en cuenta el fortalecimiento de la selección de personal con un proceso dinámico que inicia con las políticas internas de la institución y los procesos de selección, articulación y compartimento de objetivos con los colaboradores administrativos, docentes y estudiantes, con la finalidad de brindar una mejor calidad de servicios a los estudiantes con un desempeño docente de manera eficiente.

4.4. Objetivo específico 04: Validar la propuesta de selección de personal para mejorar el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T, 2020.

Tabla 16

Validación de expertos de la propuesta

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Selección de personal	1	Doctor en gestión pública y gobernabilidad.	5	Excelente
	2	Doctor en gestión empresarial	5	Excelente
	3	Doctor en gestión empresarial	5	Excelente
	4	Doctor en gestión universitaria.	4.3	Bueno
	5	Doctor en administración	5	Excelente

Fuente: Elaboración propia

La propuesta fue validada por cinco expertos en el tema de estudio en las cuales se tuvo a un metodólogo, 3 doctores en administración y gestión empresarial, que emitieron sus opiniones técnicas sobre coherencia, pertinencia, objetividad, consistencia y otros indicadores para que los instrumentos sean aplicados, quienes evaluaron la propuesta teniendo un resultado de 7.18% de validez, indicando su socialización y aplicación.

4.5. Objetivo general: Establecer una propuesta de gestión de selección de personal para mejorar el desempeño docente en la facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T, 2020.

Tabla 17

Propuesta de gestión de selección de personal para mejorar el desempeño docente.

Propuesta de gestión de selección de personal para mejorar el desempeño docente.	INICIO	- Acreditación
	PROCESO	Planificación Selección Control Mayor:
	FINAL	- Competencias - Liderazgo - Responsabilidad social. - Investigación - DESEMPEÑO DOCENTE

Fuente: Elaboración propia

La propuesta se caracteriza por fortalecer el desempeño docente en las capacidades pedagógica de los docentes con capacitaciones, fortalecer las responsabilidades del desempeño de las funciones laborales de los docentes y las relaciones interpersonales con el alumno con programas estandarizados y herramientas amigables, todo esto teniendo en cuenta buenas políticas de procesos de selección a docentes capacitados para enseñar las áreas correspondientes en la Universidad. Otra de las características en la articulación de la parte administrativa, docente y estudiantes con el objetivo de mejorar la calidad del servicio al estudiante.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos, indicaron la real situación del desempeño docente en lo que son el conocimiento de control temático que corresponde a las capacidades pedagógicas, interrelación con el alumno, faltan potenciar; con dichos resultados se busca dar una solución con la propuesta planteada de gestión de selección de personal en la facultad de ciencias económicas de la UNSM-T.

Los resultados descriptivos de la variable selección de personal, mostraron que el 50% es regular y 28% es deficiente; lo que implica que el proceso de planificación, selección y control de personal en la institución falta mejorar para tener resultados eficientes en un mayor porcentaje. En este sentido, Aguado, Rico, Rubio y Fernández (2016), también tiene resultados deficientes en el proceso de selección de personal, con resultados negativos en la selección de mujeres y jóvenes; siendo una empresa donde impera el machismo para la selección de personal. De la misma forma, concuerda con los resultados Solano y Smith (2017), que indica que tuvo resultados negativos que influyeron los estereotipos como atractivo físico en los postulantes para la selección de personal, sin tener en cuenta las potencialidades.

Por su parte, Contreras, Camacho y Badran (2016), sus resultados obtenido en comparación a los presentados, son positivos y eficientes en un 83%, con herramientas sociales como Linked y Facebook, cada uno depende de la edad de los postulantes; otra herramienta es el Social Networking Sites que evalúa el contenido, ya sea visual o publicado en los perfiles de los candidatos repercutiendo en la toma de decisiones de los reclutadores. Así mismo, García, Gatica, Cruz, Gatica y otros. (2016), concluye que el proceso de reclutamiento y las redes sociales, tuvo resultados positivos en comparación de los presentados; pues, mediante selección en redes sociales facilitó el proceso. Sin embargo, ésta debe aplicarse a lugares haya acceso a internet e impere la tecnología.

Respecto a la variable de desempeño docente, se tuvo que el 39% es regular y el 29% es deficiente; indicando que, falta fortalecer las capacidades pedagógicas, controlar el aspecto emocional, mejorar la responsabilidad del docente en aspectos profesionales y las interrelaciones con los estudiantes es regular y deficiente. En este marco, Cabrales (2016), menciona que hubo resultados positivos de desempeño del personal, con un nivel de relación alto a la selección de personal. Para ello, se tuvo en cuenta liderazgo y calidez humana de los líderes para desarrollar procesos de selección, teniendo en cuenta el desarrollo de estrategias de selección, que influyen el talento de su gente y el desempeño en las instituciones. Incluso, concuerda en sus resultados con el estudio de Rodríguez, Navarrete y Bargsted (2017, ya que indica que la selección de personal debe manejar una política de selección con ética para tener resultados positivos en el desempeño de los colaboradores; decir, debe ir acompañados de ética y neutralidad.

Después de conocer los resultados de las variables se tuvo en cuenta en la propuesta, el fortalecimiento de la selección de personal con un proceso dinámico que inicia con las políticas internas de la institución y los procesos de selección, articulación y compartimento de objetivos con los colaboradores administrativos, docentes y estudiantes, con la finalidad de brindar una mejor calidad de servicios a los estudiantes con un desempeño docente de manera eficiente. En esta medida, Bello, Bello, García y Casas (2016), menciona que para la selección de personal se realiza mediante la conformación de equipos que son elegidos por el decisor; que no pertenezcan del mismo equipo para una mejor evaluación y no alterar resultados. Por su parte, Gil, Piana (2018), también tuvo en cuenta en el proceso de selección de personal las políticas internas de gestión de personal, con pasos específicos y control de tiempos, que estuvieron acorde a los objetivos de la entidad.

Para la validez de la propuesta se contó con 5 expertos en el tema investigativo; en las cuales se tuvo a un metodólogo, 3 doctores en administración y gestión empresarial, que emitieron sus opiniones técnicas

sobre coherencia, pertinencia, objetividad, consistencia y otros indicadores para que los instrumentos sean aplicados, quienes evaluaron la propuesta teniendo un resultado positivo de validez de 7.16%, indicando su socialización y aplicación.

A su vez, la propuesta se caracteriza por fortalecer el desempeño docente en las capacidades pedagógica de los docentes con capacitaciones, fortalecer las responsabilidades del desempeño de las funciones laborales de los docentes y las relaciones interpersonales con el alumno con programas estandarizados y herramientas amigables, todo esto teniendo en cuenta buenas políticas de procesos de selección a docentes capacitados para enseñar las áreas correspondientes en la Universidad. Otra de las características en la articulación de la parte administrativa, docente y estudiantes con el objetivo de mejorar la calidad del servicio al estudiante.

Por último, la selección de personal es un proceso de técnicas realizadas para encontrar al candidato perfecto en las áreas respectivas mediante una política interna de la institución, con el objeto de planificar las cantidades necesarias y los perfiles que se adecúe a los puestos requeridos y planificados con antelación en la organización (Zayas, 2012). La misma tiene procesos de planificación, selección y control de candidatos que ingresan a la institución para cumplir los objetivos propuestos. Así mismo, el desempeño docente se relaciona con el cumplimiento de obligaciones referentes al cargo o profesión, el mismo debe ir acompañado de competencias necesarias y un buen clima laboral para que se desenvuelva el profesional, incluso se debe agregar otros indicadores como liderazgo, responsabilidad, motivación, estándares, cooperación, comunicación y organización, tendrá un efecto significativo en la institución (Vera y Suárez, 2018, p. 181).

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** El modelo está establecido en función a los resultados, donde tiene la función de mejorar el proceso de selección de personal en planificación, selección y control, cumpliendo con las políticas internas de cada facultad. Ello permite fortalecer el desempeño docente en las capacidades técnicas y pedagógica de los docentes con capacitaciones, fortalecer las responsabilidades del desempeño de las funciones laborales de los docentes y las relaciones interpersonales con el estudiante con programas estandarizados y herramientas amigables.
- 6.2.** La selección de personal, tiene un nivel regular en un 50% y 28% es deficiente; lo que implica que el proceso de planificación, selección y control de personal en la institución no es lo adecuado. Así mismo, existe deficiente liderazgo en la institución para hacer cumplir las políticas internas y los procesos de selección, incluyendo deficiente articulación y compartimento de objetivos con los colaboradores administrativos, docentes y estudiantes.
- 6.3.** El nivel del desempeño docente es regular en 39% y el 29% es deficiente; indicando que, falta fortalecer las capacidades pedagógicas, mejorar la responsabilidad del docente en aspectos profesionales y las interrelaciones con los estudiantes, influyendo negativamente en la motivación a los docentes desde la inducción después de ganar los concursos, escasas capacitaciones de acuerdo a cada materia por parte de las decanaturas de cada facultad. De la misma forma, influyen el incumplimiento de la firma de contratos a tiempo, pagos por debajo del mercado, y demoras en las mismas.
- 6.4.** El modelo estuvo diseñado teniendo en cuenta la situación de las variables de estudio, ayudando a iniciar el modelo con un proceso dinámico que inicia con las políticas internas de la institución y los

procesos de selección, articulación y compartimento de objetivos con los colaboradores administrativos, docentes y estudiantes, con la finalidad de brindar una mejor calidad de servicios a los estudiantes con un desempeño docente de manera eficiente.

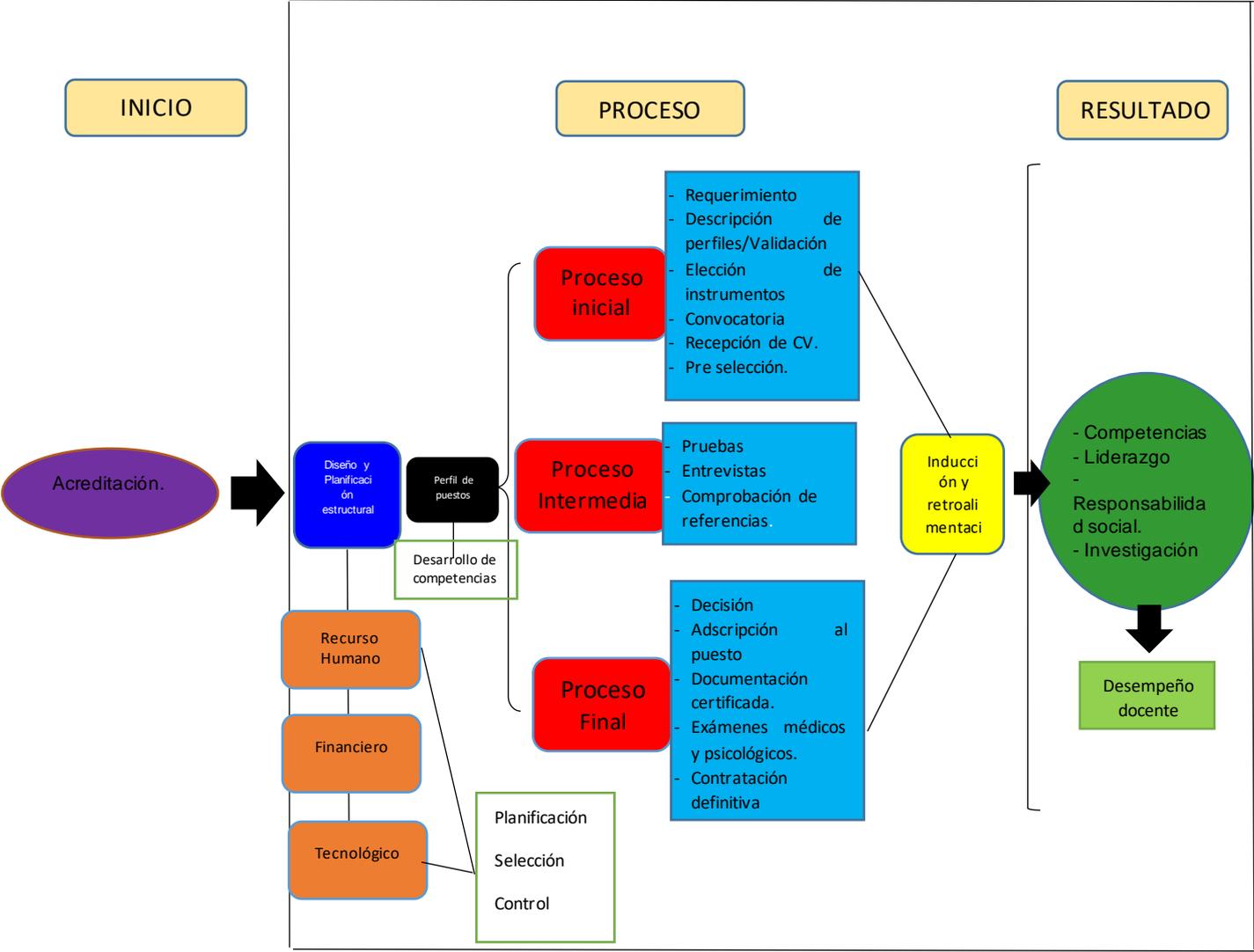
- 6.5.** El modelo estuvo validado por 5 expertos en la investigación, teniendo un resultado de 7.16% de validez, indicando su socialización y aplicación de la misma.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al decano de la facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T, acoger la propuesta presentada, ya que ayuda a fortalecer la selección de personal desde la planificación, selección y control; con ello, se mejora el desempeño docente.
- 7.2.** Al jefe de recursos humanos, mejorar las políticas internas de selección de personal desde los requerimientos por parte de las decanaturas, con lineamientos definidos, teniendo en cuenta el fortalecimiento de la planificación de docentes, selección y control para tener mejores resultados.
- 7.3.** Al director del departamento académico de la facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T, mejora el desempeño docente en el fortalecimiento de las capacidades pedagógicas, mejorar la responsabilidad del docente en aspectos profesionales y las interrelaciones con los estudiantes.
- 7.4.** Al decano de la facultad de ciencias económicas de la UNSM-T, dar pase de viabilidad a las instancias superiores, con respecto a la propuesta planteada para garantizar su ejecución.
- 7.5.** Se recomienda validar la propuesta de gestión de selección de personal para mejorar el desempeño docente en la facultad de ciencias económicas de la UNSM-T., para darle un juicio de expertos y la propuesta esté lista para su ejecución.

MODELO DE GESTIÓN DE SELECCIÓN DE PERSONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS.

1. Representación gráfica.



2. Introducción

Los colaboradores de las instituciones públicas, tienden a enfocar su desempeño de acuerdo a la motivación y al liderazgo para hacer cumplir las políticas internas de la organización. Sin embargo, el interés de las instituciones es tener un buen desempeño de los colaboradores; para ello, se tienen en cuenta la selección del personal, con procesos específicos, donde los candidatos se ciñen a las condiciones y requerimientos de las instituciones para cada área específica, cumpliendo con las funciones de Manual de organización y funciones (ROF). Muchas veces, lo mencionado no se efectúa como tal, debido a los procesos de selección deficientes, escasa motivación y seguimiento a los profesionales que ingresan a las instituciones, incluso a veces, ni siquiera cuentan con las herramientas y condiciones necesarias para poder desempeñar sus funciones y tener resultados positivos, influyendo en la imagen de las instituciones. Por lo mencionado, es necesario plantear el modelo de selección de personal para mejorar el desempeño docente en la facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T, 2020.

3. Objetivos

Objetivo general

Apoyar en la mejora del desempeño docente en las universidades públicas.

Objetivos específicos

- Fortalecer la planificación eficiente en la los requerimientos que necesitan los docentes para la realización de sus funciones.
- Promover la motivación interna como parte de la política institucional para tener una menor comunicación y un mejor desempeño docente.
- Promover la eficiencia de aplicación de las políticas internas de selección, para asegurar un mejor desempeño docente.

4. Teorías

Modelo de Werther Jr. Peña

Es un modelo basado en las entrevistas, no solo la que programa el departamento de recursos humanos, sino que debe realizar el jefe inmediato y/o usuario. Considera 8 pasos para realizar una selección de personal eficiente, con los requerimientos que solicita la empresa para los puestos. Entre los pasos tenemos: Solicitudes, pruebas de idoneidad, entrevista de selección, verificación de datos y referencias, examen médico, entrevista de jefe inmediato, descripción realista del puesto y contratación. De la misma forma, el modelo de Gómez Mejía, Peña (Citado en Chacha y Chimbolema, 2017),

Teoría de la autoeficiencia (Albert Bandura, 1977)

Trata sobre el estudio al sujeto en las organizaciones, que se enfoca en la psicología del sujeto al comportamiento del sujeto y los juicios personales que puede influir de manera positiva o negativa en la motivación y la autosuficiencia. Es necesario mencionar que el accionar del ser humano está guiado por la mente, con pensamiento autorreferente y convergente, con coherencia para emitir juicios personales, guiando la conducta para que el sujeto tenga un buen funcionamiento y eficiencia en las organizaciones (Covarrubias y Mendoza, 2013, p. 108). Se basa en los principios de: **Pensar, sentir y actuar**, dependiendo de factores como los conductuales, personales y ambientales.

Teoría de la educación avanzada (Añorga, 1982)

Trata sobre las relaciones esenciales y la influencia de los gestores de políticas en el accionar de los docentes y los empleados en general que interactúan entre sí. A su vez, la teoría genera valor en las instituciones metodológicas y procedimentales que influyen en el proceso de mejora continua, aportando en los elementos de **nuevos conocimientos, habilidades, hábitos, sentimientos, actitudes y conductas del docente**,

son esenciales para elevar la profesionalidad, la conducta ética y el desempeño en general, haciendo que la entidad tenga una mejor imagen (Puente, Martínez y Tamayo, 2018).

Teoría de las expectativas de vroom 1964.

Esta teoría se refiere a las expectativas que tiene los colaboradores de una institución a través de la motivación con recompensas para tener un mayor desempeño, llegando a cumplir con los objetivos y metas institucionales. A su vez, los premios obtenidos son valiosos de acuerdo al rendimiento que tiene en la institución, relacionados con el valor concedido en las expectativas de lo justo y equitativo, retribuido en un buen resultado para la institución. Se sustenta en los siguientes principios (Gallardo, 2017, p. 28).

Expectativa. Los líderes de las instituciones aclaran los objetivos institucionales y de equipo desde un inicio.

Instrumentalidad. Cuanto mayores recompensas tengan los colaboradores, mayores esfuerzos tendrán en tener un mayor desempeño en la institución.

Valencia. Los premios otorgados por la alta dirección deben ser de acorde a lo que necesiten los colaboradores para ser valorados.

Teoría de la evaluación del desempeño docente (Valdéz, H. 2004)

Es tomado como un proceso sistemático, donde se obtienen resultados positivos respecto al efecto educativo en los estudiantes referente a mejorar sus capacidades pedagógicas, emocionales, de responsabilidad laboral y las relaciones interpersonales del docente con los estudiantes, padres de familia, funcionarios y los demás entes involucrados como organizaciones civiles. El desempeño del docente está reflejado en el aprendizaje de los estudiantes como consecuencia del desenvolvimiento del docente. A esto se suman las condiciones donde se desarrolla el aprendizaje tanto para el estudiante y para el docente (Gómez, 2011).

Sistema Peruano Ley servir N° 30057

La ley está referida al sistema administrativo mediante la gestión de recursos humanos con potestades sujetas a las normas comunes de derecho público. A su vez, el sistema administrativo de gestión de Recursos Humanos en el artículo 3, comprende sistemas previstos en el art. 5 del Decreto Legislativo 1023, que contempla los siguientes procesos: Planificación de recursos humanos: Permite la organización interna de recursos humanos respetando los objetivos de la institución. A su vez, permite definir sus políticas, directivas y propios lineamientos, con visión integral con los siguientes procesos: a). Estrategia, políticas y procedimientos. B). Planificación de recursos humanos (El Peruano, 2013).

5. Fundamentación

a. Sociológica

La propuesta planteada se sustenta sociológicamente ya que influye en el equipo de responsables de gestión para fortalecer el liderazgo, motivación y desempeño en general. Así mismo, ayuda a fortalecer el cumplimiento de la política interna referente al proceso de selección, eficiente, con el objetivo de brindar mejores servicios a la comunidad estudiantil y las condiciones necesarias para formar profesionales con competencias requeridas para el desarrollo social.

b. Axiológica

La propuesta tiene un aporte de valores como la transparencia en el proceso de selección de personal, incluyendo la valoración, compromiso del personal docente con la institución y los estudiantes, respaldado en normas y códigos de la institución que generan resultados positivos.

c. Psicológica

El buen trato y motivación por parte de los líderes o gestores de las políticas, tienen una fuerte influencia en el desempeño de los colaboradores como son los docentes; incluso, se puede notar que la falta de pagos a tiempo, los

sueldos bajos, las malas condiciones de trabajo y sobre carga laboral, hacen que genere estrés laboral, afectando negativamente en su desempeño en general. 726473 79

d. Pedagógica

Está asociada en que la propuesta considera la parte educativa y humanística, con métodos de enseñanza descritos desde las políticas internas de la institución, que contempla procesos la planificación, análisis y evaluación de procesos de enseñanza dados mediante la participación académica y administrativa del docente.

6. Pilares

- Liderazgo

El liderazgo es un pilar importante porque busca que dirigir a un grupo de personas para realizar las gestiones mediante políticas internas de la organización, para ello, es fundamental fortalecer el liderazgo de los directivos.

- Autonomía

Para poder aplicar y ejecutar políticas públicas en el proceso de selección, es importante la autonomía de la institución, y no depender de otras instancias en lo que respecta a la parte administrativa, económica y funcional. A su vez, el colaborador debe tener la libertad y autonomía de organizarse, aportar ideas que considere pertinentes, con miras a aportar al desarrollo de la entidad.

- Atracción

Las instituciones deben atraer personal a la institución, para ello se deben fortalecer las políticas con requisitos accesibles a los postulantes, sueldos atractivos para que los mismos desarrollen sus actividades y haya un buen

rendimiento; sobre todo, para evitar que el personal docente busque otras oportunidades y se dedique a tiempo exclusivo a las actividades asignadas.

- **Retención**

Cuando el personal ingresa a las instituciones y a cumplido con todos los requisitos solicitados para el puesto y a pasado todas las etapas de selección, es importante que los mismos sean motivados e involucrados en la entidad, brindándoles las condiciones y herramientas para desarrollar sus actividades para generar una mayor satisfacción, con el fin de que los mismo se queden en la institución y abandonen la abandonen la institución.

- **Valoración**

Es importante reforzar la valoración, ya que ayuda a la actitud de compromiso del colaborador con la institución. A su vez, se debe motivar mediante premiaciones el destacado desenvolvimiento del personal, con ello incentivarlo a lograr las metas institucionales.

7. Principios

- Promover la planificación de requerimientos específicos del personal a solicitar.
- Promover la transparencia en los procesos de selección.
- Promover el compromiso de los colaboradores seleccionados.
- Promover las recompensas a los colaboradores.
- Promover un ambiente laboral con condiciones y herramientas específicas.

8. Componentes

- **Componentes de acreditación.** Es muy importante su consideración, ya que de ahí parte la política interna de funcionamiento correcto en todas las áreas de las instituciones, partiendo con el funcionamiento correcto de los recursos humanos.

- **Planificación estructural.** Es un componente fundamental, donde se tiene en cuenta la política institucional y de recursos humanos. A su vez, se tiene en cuenta la gestión presupuestal y la gestión tecnológica ligada a generar valor agregado.
- **Proceso de selección.** Se realiza de manera transparente desde el proceso inicial, entremedio y final, considerando todos los requisitos y procesos que van de la mano con el cumplimiento de objetivos de la institución.
- **Inducción.** Está de acorde a los resultados que quiere lograr la institución y debe estar alineado a las políticas internas.

9. Contenidos

La propuesta se realizó teniendo los insuficientes aspectos que limitan lograr resultados de la Universidad nacional de San Martín, que son causados por los deficientes procesos de selección, con procesos generales, sin cumplir con los procesos de contratación a tiempo, escaso seguimiento a las contrataciones, escasa motivación a los colaboradores que ingresan a la institución, sin herramientas y condiciones completas para desempeñar sus funciones, influyendo en el desempeño docente respecto a las capacidades pedagógicas, responsabilidades e interrelaciones con los estudiantes.

La propuesta se sustenta en los modelos de Chiavenato y Werther, en la que la selección de personal está basada en aptitudes y posibilidades del candidato, dirigido con una política interna que programa el departamento de recursos humanos, donde se considera los siguientes pasos para una selección de personal eficiente: Solicitudes, pruebas, entrevistas, verificación de datos, exámenes, contratación. Todo este proceso tiene una etapa inicial, intermedia y final, con el objeto de contratar a profesionales que cumplan los perfiles y se sumen a los objetivos institucionales. Así mismo, se sustenta en la Ley Servir N° 30057, referido a la gestión de recursos humanos, en el artículo 5, contempla la planificación de recursos humanos,

que permite la organización interna de recursos humanos respetando los objetivos de la institución. A su vez, permite definir sus políticas, directivas y propios lineamientos, con visión integral con los siguientes procesos: a). Estrategia, políticas y procedimientos. b). Planificación de recursos humanos.

Con los procesos y dimensiones mencionadas, se ayuda a tener mejores procesos de selección de personal, aplicados desde una política institucional interna, de manera organizada y planificada, con gestión financiera para gestionar el presupuesto correspondiente y los recursos tecnológicos que necesita en docente para tener mayores resultados. Todos los aspectos contemplados harán que se cumplan los objetivos de fortalecer la planificación, promover la motivación interna y la eficiencia en la aplicación de las políticas de recursos humanos, teniendo como resultados un buen desempeño laboral.

El modelo de selección de personal para mejorar el desempeño docente, tiene en cuenta procesos y etapas, con acciones y actividades para lograr el objetivo general y específicos, considerando responsables, materiales, presupuesto e indicadores que ayudarán a la evaluación y seguimiento respectivo.

La propuesta debe estar dirigida por el decano de cada facultad, asumiendo del liderazgo de las siguientes actividades:

Estrategias de selección de personal

Propuestas	Estándares de mejora	Indicadores de mejora	Acciones de mejora	Actividades	Responsable de la actividad	Tiempo: Inicio / Fin	Presupuesto (S/)	Financiación	Responsable del seguimiento
	ESP1: Mejorar la planificación del área de recursos humanos la implementación del proceso de selección	Comprobación de resultados en indicadores de cumplimiento de proceso eficiente en el proceso de selección.	Crear un sistema de implementación de perfil de puestos y desarrollo de competencias de los docentes.	Capacitaciones de implementación de perfil de puestos en la facultad de ciencias económicas	Responsable del área de Recursos Humanos de la UNSM-T.	01-01-21 30-03-21	5,000.00	UNSM -T	Administrador de la UNSM-T.
Diseño y planificación estructural	ESP2: Mejora de la gestión financiera para una mejor administración de recursos, con el objeto de cumplir con las contrataciones del personal y generar motivación en los mismos.	Comprobación de resultados de cumplimiento de metas financieras para cumplir con las obligaciones en las contrataciones de personal docente.	Crear un sistema de seguimiento a la buena planificación financiera Y cumplimiento de pagos oportunos al personal docente.	Reuniones periódicas con los decanos de cada facultad, para planificar presupuesto y cumplir con las obligaciones de pagos de manera oportuna.	Área de presupuesto, área de recursos humanos y decanaturas	01-03-21 31-12-21	5,000.00	UNSM - T	Administrador y decanos de facultad.
	ESP3: Mejora en gestión tecnológica para facilitar el trabajo del personal docente en la	Verificación de dotación de equipo y comunicaciones, capacitaciones virtuales en el manejo de la	Realizar el seguimiento a la implementación de dotación de equipos y comunicaciones, así como	Visitas a la facultad de ciencias económicas para visualizar el funcionamiento	Área de patrimonio de la facultad de ciencias económicas y área de	01-03-21 31-12-21	30,000.00	UNSM - T	Encargado de patrimonio y decano de facultad.

	facultad de ciencias económicas.	plataforma virtual en la facultad de ciencias económicas.	evaluaciones en el manejo de la plataforma virtual en la facultad de Ciencias Económicas.	de los equipos y comunicaciones. Capacitaciones de cursos de uso de herramientas virtuales.	informática de la UNSM – T.				
Proceso de selección	ESP4: Mejora en la eficiencia de la planificación.	Verificación de las actividades de selección de personal en todas sus fases, alineadas a las políticas de la institución.	Formación de un equipo interno para realizar seguimiento y verificar el cumplimiento de actividades de planificación	Acompañamiento del equipo técnico encargado para verificar las actividades de planificación	Equipo técnico externo de acompañamiento y administración	01-01-21 30-03-21	8.000.00	UNSM - T	Administración
	ESP6: Mejora en la eficiencia del proceso de selección de personal en todas sus fases.	Verificación de las actividades de planificación, alineadas al perfil de los docentes de acuerdo a la experiencia curricular.	Formación de un equipo interno para realizar talleres de planificación de personal de cada área de acuerdo a las políticas internas.	Acompañamiento del equipo técnico encargado para verificar cada etapa del proceso de selección.	Equipo técnico externo de acompañamiento y área de recursos humanos	01-01-21 30-03-21	8.000.00	UNSM - T	Recursos humanos
	ESP6: Mejora en el seguimiento y control	Verificación de las actividades de seguimiento de cumplimiento de metas.	Formación de un equipo interno para realizar seguimiento al cumplimiento de metas de los colaboradores.	Acompañamiento del equipo técnico encargado de seguimiento y control de metas institucionales.	Equipo técnico externo de acompañamiento a cada área	01-01-21 30-03-21	8.000.00	UNSM - T	Recursos humanos

10. Evaluación

Con el objetivo de realizar la mejora en la gestión de la selección de personal, es importante evaluar la implementación del modelo a través de acciones respectivas, según el cronograma de cada una de las estrategias. Así mismo, es necesario realizar un seguimiento minucioso al proceso para identificar posibles problemas que dificulten su implementación respectiva, para ello se aplicará las siguientes escalas de la siguiente manera:

NIVEL	DE	Rango	Descripción del proceso
IMPLEMENTACIÓN	DE	%	
LA PROPUESTA			
No se implementa		0	Es una etapa en la que no se ha iniciado ningún avance
Implementación de inicio	de	1 - 25	Es una fase inicial de ejecución, pero que no se han continuado con las actividades por razones diferentes.
Implementación proceso		26 - 50	Es una ejecución que avanza lentamente, pero que se ajusta a las fechas, aún así falta mucho por trabajar en la implementación.
Implementación lograda		51 - 75	Existe un gran avance significativo en la ejecución y sea cerca el final de la ejecución.
Implementación destacada		76 - 100	Es un nivel donde se ha realizado todas las actividades de acuerdo a los tiempos en el cronograma de ejecución.

Fuente: Adaptado de Carranza C. (Universidad César Vallejo, 2019).

Para el seguimiento de logro de resultados y objetivos mediante la ejecución de acciones, se plantean indicadores y metas para ser evaluadas, que sirven para identificar problemas y realizar una retroalimentación del modelo. Con ello, se identifican factores de riesgo que dificultan la aplicación del modelo, plasmada en la siguiente matriz:

Matriz de monitoreo y evaluación de objetivos

Líneas de acción	Mejora de gestión de selección de personal.		
Indica los objetivos específicos	Fortalecer la planificación eficiente en la los requerimientos que necesitan los docentes para la realización de sus funciones en la facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T.	Promover la motivación interna como parte de la política institucional para tener una menor comunicación y un mejor desempeño docente en la facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T.	Promover la eficiencia de aplicación de las políticas internas de selección, para asegurar un mejor desempeño docente en la facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T
Nivel de logros iniciales	Implementación porcentual 1-25	Implementación porcentual 1-25	Implementación porcentual 1-25
Medios de verificación	Planes de trabajo y actas de compromisos.	Actas de compromisos y capacitaciones, convenios con instituciones públicas y privadas.	Actas, planes de trabajo y sistemas de control tecnológicas.
Dificultades presentadas	Escasa importancia a la planificación de selección de personal por parte de Recursos humanos.	Escaso involucramiento y resistencia del personal docente y de la misma institución.	Presupuesto limitado
Mejoramiento de acciones	Estrategias de planificación mediante planes operativos.	Mejorar estrategias de integración mediante las capacitaciones desde la política institucional.	Incorporar en el plan estratégico institucional, reglamentos y acciones, que denoten actividades de planificación en la selección del personal con su respectivo presupuesto.

Fuente: Adaptado de Carranza C. (Universidad César Vallejo, 2019).

11. Vigencia

La ejecución de la propuesta tiene una vigencia de 3 años para que las acciones sean adaptadas, con recursos financieros respectivos, capacitar a al personal sobre la implementación, luego de ese tiempo debe ser sometido a nueva evaluación para realizar ajustes de acuerdo a los cambios de a la nueva realidad.

12. Retos

La propuesta afronta retos para su aplicación, direccionados bajo la administración de la UNSM, responsabilidad del área de recursos humanos y compromiso de decanatura de la facultad de Ciencias económicas, que debe tomar la propuesta y aplicarla.

REFERENCIAS

- Aguado, D., Rico, R., Rubio, V., y Fernández, L. (2016). Reacciones de los candidatos ante el uso de las redes sociales en selección y evaluación de personal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. January 2016 32(3):183-190, España. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v32n3/1576-5962-rpto-32-03-00183.pdf>
- Alonso, P., Moscoso, S., y Cuadrado, D. (2015). Personnel selection procedures in Spanish small and medium size organizations. *Rev. psicol. trab. organ.* vol.31 no.2. Universidad de Santiago de Compostela, España. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622015000200003
- Amachi, M. (2016). *Desempeño docente y formación profesional permanente de los profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego Quispe Tito de Cusco 2015*. (Tesis de post grado), Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5430/Amachi_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arévalo, S. (2015). Historia de la selección de personal. [Informe en línea]. Recuperado de: <https://prezi.com/e2rhi9j-wwd3/historia-de-la-seleccion-de-personal/>
- Banco Central de Reserva del Perú - BCRP (2017). Informe Económico y Social Región San Martín. <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Proyeccion-Institucional/Encuentros-Regionales/2017/san-martin/ies-san-martin-2017.pdf>
- Bello, M. Bello, R. García, M., y Casas, G. (2016). Estudio estadístico del efecto de la similaridad entre rankings en la selección de personal en un

contexto competitivo. *Ingeniería Industrial*, vol. XXXVIII, núm. 3, pp. 257-264. Cuba. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360453131003>

Caicedo, S., Álvarez, H., y Hernández, C. (2015). Referentes históricos del desempeño profesional. Caso de estudio de los maestros que enseñan en la educación básica primaria en Colombia. *Revista Universidad y Sociedad* [seriada en línea], 7 (2). pp. 91-96. Recuperado de: <http://rus.ucf.edu.cu/>

Cancinos, A. (2015), *Selección de personal y desempeño laboral*. (Tesis de pre grado), Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>

Chacha, D., y Chimbolema, V. (2017). “*Modelo de selección de personal por competencia para las cooperativas de ahorro y crédito de la ciudad de Latacunga en el área comercial*” (Tesis de pre grado), Universidad Técnica de Colopaxi, Ecuador. <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3772/1/T-UTC-0219.pdf>

Cabrales, O. (2016). La gerencia del talento humano bajo la perspectiva de la condición humana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, vol. XVII, núm. 1, junio, 2009, pp. 155-178, Bogotá, Colombia. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90913041009>

Colca, H. (2016). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Atuncolla, periodo 2015*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional del Antiplano, Puno. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/1555/COLCA_QUISPE_HEBER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Contreras, O., Camacho, D., y Badran, R. (2016). Las Social Networking Sites (SNS) en los procesos de reclutamiento y selección del talento humano. Revisión de literatura. *Revista, Revisión de literatura*. En: Entramado.

Enero - Junio, 2017. vol. 13, no. 1, p. 92-100, Colombia.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1900-38032017000100092

Covarrubias, C., y Mendoza, M. (2013). Elf-efficacy theory and teaching performance: The chilean case. *Revista hemisferios y polares*. Volumen 4 N° 2, pp. 107-123. Recuperado de: Dialnet-LaTeoriaDeAutoeficaciaYEIDesempenoDocenteEICasoDeC-4457452.pdf

De la Cruz, Ch. (2018). Procesos de reclutamiento y selección de personal en el Perú. [Ensayo en línea]. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. <https://btpucp.pucp.edu.pe/noticias/reportaje/procesos-de-reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-el-peru/>

De la Cruz, M., y Potosí, C. (2018). “*Selección de personal y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa virgo contratistas generales E.I.R.L de la ciudad de Trujillo 1° trimestre del año 2018*”. (Tesis de pre grado), Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4302/1/RE_ADMI_MARILYN.DELACRUZ_CELIA.POTOS%C3%8D_SELECCI%C3%93N.DE.PERSONAL_DATOS.PDF

Díaz, E.; y Vilchez, J. (2018). “*Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo, Perú – 2017*”. (Tesis de pre grado), Universidad San Martín de Porres, Chiclayo. los <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Díaz, M. (2018). “*Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018*”. (Tesis de pre grado), Universidad César Vallejo, Piura.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28589/Portuondo_NLG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espinoza, E. (2014). “*Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel educación básica superior del centro educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del Cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014*” (Tesis de pre grado). Universidad técnica particular de Loja. http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinosa_Gal arza_Gina_Fabiola.pdf

Espinoza, E., Tinoco, W., y Sánchez, W. (2017). Characteristics of the teacher of the 21st century. *Magazine Olimpia de la Facultad de Cultura Física the University Granma*. Vol.14 No.43. Dialnet- [CaracteristicasDelDocenteDelSigloXXIOoriginal-6210816.pdf](http://dx.doi.org/10.1016/j.olimpia.2017.03.001)

Estrada, D. (2018). Aplicación Web para la selección de personal por medio de intervalos difusos de evaluación. *Revista Scientia et Technica*. Vol. 23 Issue 2, p214-221. 8p. Colombia. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=136775297&lang=es&site=eds-live>

Estrada, J. (s.f). El desempeño docente. [Informe en línea]. Universidad de Carabobo, Venezuela. [https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE %C3%91O_DOCENTE.pdf](https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf)

El Peruano (2013). Ley servir, ley N° 30057. Congreso de la República, Lima. <https://storage.servir.gob.pe/serviciocivil/Ley%2030057.pdf>

Gallardo, K. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria*. (Tesis de post grado, Universidad Agraria La Molina), Lima, Perú. <http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/2805/C10-G34-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Galvez, E. y Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Magazine Purpos. Represent.* vol.6 no.2. Private University of the North, Lima, Peru. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- García, P., Gatica, M., Cruz, M., Gatica, K., Vargas, R., Hernández, J., Ramos, V., y Macías, D. (2016). Procesos de reclutamiento y las redes sociales. *Revista, Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo.* Vol. 6, Núm. 12 Enero – Junio 2016. Dialnet- [ProcesosDeReclutamientoYLasRedesSociales-5523889.pdf](http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236)
- Gil, M.; Piana, R. (2018). Procesos de selección de personal en la administración pública de la provincia de buenos aires. Una elipsis al régimen de concursos para el acceso a las funciones jerarquizadas. *Revista DAAPGE.* N° 31, Vol. 18 Issue 31, p81-110. 30p. Argentina. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=138768772&lang=es&site=eds-live>
- Gómez, J. (19 de mayo de 2011). *Teoría de la Evaluación de Desempeño Docente.* [Ensayo en línea], <http://teoriasconductistasdelaprendizaje.blogspot.com/2011/05/teoria-de-la-evaluacion-de-desempeno.html>
- Gonzales, J., y Subaldo, L. (2015). Teaching performance and their impact on professional and personal satisfaction of teachers. *Magazine Educación,* Vol. XXIV, N° 47, pp. 90-114. Antonio Ruiz de Montoya University, Perú. Dialnet- [OpinionesSobreElDesempenoDocenteYSusRepercusionesE-5249212.pdf](http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236)
- Hernández R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* Ciudad de México, Ed. (6). Ed. Mc Graw – Will. México. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Ibañez, L., Morales, M., y Páez, N. (2013). *Valores y teorías en los procesos de selección de personal en las empresas colombianas*, (Cursos de especialización), Bogotá.
<http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00001366.pdf>
- Jácome, R., Canós, L., y Boñón, A. (2016). Proceso de selección flexible por competencias aplicado al puesto de Dircom. *Revista Forum Empresarial*, vol. 21, núm. 2, pp. 1-22. San Juan, Puerto Rico.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63150031001>
- Juárez, A. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao*. (Tesis de post grado, Universidad San Ignacio de Loyola), Lima, Perú.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1203/1/2012_Ju%C3%A1rez_Desempe%C3%B1o%20docente%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20policial%20de%20la%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf
- López, J. (2017). Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos (Tesis de Maestría en Educación con mención en teorías y Gestión Educativa). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Lima, Perú.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2892/MAE_EDUC_339-L.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Mababu, R. (2016). Reclutamiento a través de las redes sociales: Reclutamiento 3.0. *Revista Opción*, vol. 32, núm. 10, pp. 135-151. Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31048901008>
- Martínez, G., Guevara, A., y Valles, M. (2016). Teacher performance and quality education. *Revista Ximhai*, vol. 12, núm. 6, pp. 123-134. Universidad Autónoma Indígena de México. El Fuente, México.
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>

- Matabanchoy, S., Álvarez, K., y Riobamba, O. (2018). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Revista Univ. Salud*, Vol. 21, N° 2. Pp. 176-187. Universidad de Nariño. Pasto, Colombia. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Murillo, P. (2015), en su investigación: “*Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena de supermercados “Mercamaxx” del Cantón Los Bancos, provincia de Pichincha*”. (Tesis de pre grado), Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador. <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/603/1/TUAEXCO MIEAN013-2015.pdf>
- Palmar, R., y Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Revista Espacios Públicos*, vol. 17, núm. 39, pp. 159-188. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca, México <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>
- Palomino, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de estudios generales de la Universidad de San Martín de Porres*. (Tesis de post grado), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1693/Palomino_zf.pdf;jsessionid=F4F344A0FFDAC08FA0844B68A736D5ED?sequence=1
- Peña, S. (2005). Modelo de selección de personal en base al perfil de competencias. México: UANL. *Revista innovaciones de negocios* 2(1): 121-144. <http://eprints.uanl.mx/12433/1/A9.pdf>.
- Pérez, R., (2014). Una relación desequilibrada: La selección de personal en tiempos de crisis metahodos. *Revista de ciencias sociales*, vol. 2, núm. 1, pp. 23-35. Universidad Rey Juan Carlos. Madrid, España. <https://www.redalyc.org/pdf/4415/441542971003.pdf>

- Prendas, L. (2014). *Importancia del recurso humano en instituciones públicas. Costa Rica*. INFORME: ADE-UNIDE-001-2015. Dirección General del Servicio Civil. San José Costa Rica: Recuperado de: <https://semanariouniversidad.com/opinion/importancia-del-recurso-humano-en-instituciones-pblicas/>
- Puente, L., Martínez, G., y Tamayo, J. (2018). El desempeño docente desde la Teoría de Educación Avanzada. *Revista Panorama Cuba y Salud*, Vol. 13, No. Especial 191-195. <https://www.medigraphic.com/pdfs/cubaysalud/pcs-2018/pcss181v.pdf>
- Puig, M. Martínez, M. y Valdés, N. (2016). Considerations for teacher professional development. *Magazine Cubana Enfermer*, vol.32 no.3. Universidad Ciencias médicas de La Habana, Ciudad de la Habana, Cuba. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000300017
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Revista Inv. Val.*; 14(1), pp 7-14. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Puno, Perú. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Rev. Arch Med Camagüey*, Vol 23 N° (2). Villa Clara, Cuba. <http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v23n2/1025-0255-amc-23-02-159.pdf>
- Rodríguez, M.; Navarrete, R.; Bargsted, M. (2017). Problemas éticos y consecuencias reconocidas por psicólogos nóveles en reclutamiento y selección de personal. *Revista, Psico perspectivas*, vol. 16, núm. 3, 2017, pp. 164-176, Chile. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171053556015>
- Romero, J. (2016). *Nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal*. (Trabajo de fin de grado, Universidad Miguel Hernández, Chile. Recuperado de:

<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20De%20lgado%20Jorge%20Juan.pdf>

- Santelices, M., y Valenzuela, F. (2015). The role of personal teacher characteristics and school variables in teacher quality: A study using Item Response Theory. *Magazine Estud. pedagóg.* vol.41 no.2. Valdivia, Chile. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052015000200014>
- Solano, Á. y Smith, V. (2017). Efectos del atractivo físico y el sexo en la selección de personal: Un estudio experimental. *Revista Universitas Psychologica*, V. 16. No. 1. Colombia: Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=123435791&lang=es&site=eds-live>
- Solís, D., y Muñoz, J. (2015). “*Selección de personal por competencias y rotación de personal en los colaboradores de la empresa Repremarva de la ciudad de Ambato Provincia de Tungurahua*”, (Tesis de pre grado), Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/13911/1/Tesis%20Completa.pdf>
- Torres E., Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. *Revista Comuni@cción*, vol.6 no.2. Puno, Perú. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001
- Urdaneta, O., y Urdaneta, M. (2013). Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XIX, núm. 4, pp. 672-682 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28029474006>
- Vera, G. (2017). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de primaria, red educativa N° 18 – UGEL 06,*

Lurigancho, 2017. (Tesis de pre grado, Universidad César Vallejo),
Lurigancho, Lima.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11818/Vera_VGJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vera, N., y Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*, Vol. 12, n° 2, pp. 180-186. Universidad Cien Fuegos, Cuba.
<http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

Zayas, P. (23 de abril, 2012). Fundamentos Teóricos metodológicos de selección de personal. [Capítulo en línea].
http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55712.pdf

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Selección de personal

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas
Modelo de gestión de selección	Modelo en el que se establecen las diferentes acciones, actividades para elegir a las personas más idóneas para ocupar un cargo o un puesto vacante en la organización.	El modelo de gestión se elaborará en base a las fases de planificación, selección y control del personal	Planificación	Análisis y detección de necesidades	Ordinal
				Reclutamiento activo o pasivo	
			Selección	Recepción de candidaturas	
				Pre selección	
				Pruebas	
				Entrevista	
				Valoración y decisión	
			Control	Contratación	
				Incorporación	
Desempeño docente	Se refiere al cumplimiento de un conjunto de acciones y funciones de docencia y que impacte en el estudiante y el entorno (Palomino, 2012, p. 31).	Está ligado a los diferentes componentes del docente, la interacción con el alumno y los componentes estructurales.	Capacidades pedagógicas	Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte.	Nominal
				Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte.	
				Utilización de medios de enseñanza.	
			Vocación pedagógica		

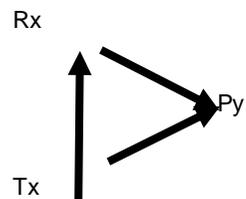
			Emocionalidad	Autoestima	
				Capacidad para actuar con justicia y realismo.	
				Nivel de satisfacción con la labor que realiza.	
			Responsabilidad de desempeño de funciones laborales	Asistencia y puntualidad	
				Grado de participación en sesiones metodológicas	
			Relaciones interpersonales	Grado de autonomía profesional	
				Nivel de preocupación y comprensión de problemas de los alumnos	
				Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos.	
				Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos del alumno.	

Matriz de consistencia

Título: MODELO DE SELECCIÓN DE PERSONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNSM-T, 2020.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿En qué medida el modelo de selección de personal mejora el desempeño docente en la facultad de ciencias económicas de la UNSM-T, 2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuáles son las características de la selección de personal actualmente en la facultad de ciencias económicas de la UNSM-T, 2020?</p> <p>¿Cuáles son las características del desempeño docente en la facultad de ciencias económicas de la UNSM-T, 2020?</p> <p>¿Cuál es el diseño del modelo de selección de personal para mejorar el nivel de desempeño docente en la facultad de ciencias económicas de la UNSM-T, 2020?.</p> <p>¿Cuál será el resultado de la validación de la propuesta de selección de personal para mejorar el desempeño docente en la facultad de ciencias económicas de la UNSM-T, 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer una propuesta de gestión de selección de personal para mejorar el desempeño docente en la facultad de ciencias económicas de la UNSM-T, 2020</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Caracterizar la selección de personal actualmente en la facultad de ciencias económicas de la UNSM-T, 2020.</p> <p>Caracterizar el nivel de desempeño docente en la facultad de ciencias económicas de la UNSM-T, 2020.</p> <p>Diseñar una propuesta de selección de personal que incremente el nivel de desempeño docente en la facultad de ciencias económicas de la UNSM-T, 2020</p> <p>Validar la propuesta de gestión de selección de personal para mejorar el desempeño docente en la facultad de ciencias económicas de la UNSM-T, 2020</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El modelo de selección de personal mejora el desempeño docente en la facultad de ciencias económicas de la UNSM-T, 2020.</p>	<p>Técnica</p> <p>Se aplicara la encuesta y entrevista como técnicas de recojo de información en todo el proceso de investigación.</p> <p>Revisión de bibliografía especializada tanto en la sistematicidad del proyecto de investigación como para el informe de tesis.</p> <p>Instrumentos</p> <p>En los instrumentos se utilizará el cuestionario y la guía de entrevistas.</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	

La investigación será aplicada y descriptiva propositiva donde se recopilará información de las variables para plantear una propuesta de selección de personal con el siguiente diseño.



Tx: Teorías de la selección de personal y desempeño docente.

Rx: Realidad diagnóstica de la selección de personal y desempeño docente

Pv: Propuesta validada

Población

Se tiene a todos los trabajadores de la gerencia territorial bajo mayo.

Muestra

Se determinará mediante la fórmula maestra estadística.

Variables	Dimensiones
Modelo de selección de personal	Planificación
	Selección
	Control
Satisfacción	Componentes relacionados al personal.
	Componentes de interacción.
	Componentes estructurales.

Instrumentos de recolección de datos



ENCUESTA PARA EVALUAR LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNSM-T., 2020.

Nombre:..... **Fecha:**.....

Buenos días, me encuentro realizando un estudio sobre “Modelo de selección de personal para mejorar el desempeño docente en la facultad de ciencias económicas de la UNSM-T, 2020”, por la que solicito que responda las siguientes preguntas que se mantendrán de manera confidencial. Muchas gracias.

Instrucciones: Lea atentamente cada ítems y responda con una X en los recuadros según su propio criterio.

Escala: Muy malo = 1 Malo = 2 Regular = 3 Bueno = 4 Excelente = 5

Ítem / Indicador	Indicador				
	1	2	3	4	5
➤ PLANIFICACION					
1. Las necesidades de selección de personal nacen de las políticas internas de la institución.					
2. Cómo valora la eficiencia en que se planifica la cantidad de personal requerido en la institución					
3. Cómo califica la forma activa de selección de personal.					
4. Cómo califica la forma pasiva de selección de personal.					
➤ SELECCIÓN	1	2	3	4	5
5. Cómo valora el proceso de recepción de candidaturas de personal en la institución.					
6. Cómo valora la pre selección de candidatos en la institución.					
7. Valore las pruebas que se realizan dentro del proceso de selección de personal en la institución.					
8. Cómo valora el proceso de entrevistas para la selección de personal en la institución.					
9. Cómo califica la valoración y decisión para la selección de personal en la institución.					
10. Cómo valora los procesos de contratación d personal en la institución.					
➤ CONTROL	1	2	3	4	5

11. Cómo valora el proceso de incorporación de personal a la institución.					
12. Como considera el inicio de actividades del personal incorporado en la institución.					
13. Cómo evalúa el seguimiento a las actividades realizadas al personal incorporado en la institución.					
14. Cómo evalúa las actividades de cumplimiento de metas del personal de la institución.					



ENCUESTA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNSM-T, 2020.

Lugar:..... **Fecha:**.....

Buenos días, me encuentro realizando un estudio sobre Sistema de gestión integral para mejorar la calidad del servicio público en la Municipalidad de Sauce. Solicito que responda las siguientes preguntas que se mantendrán de manera confidencial. Muchas gracias.

Instrucciones: Lea atentamente cada ítem y responda con una X en los recuadros según su propio criterio.

Escala: Muy malo = 1 Malo = 2 Regular = 3 Bueno = 4 Excelente = 5

Ítem / Indicador	Indicador				
	1	2	3	4	5
➤ CAPACIDADES PEDAGOGICAS					
1. Cómo valora la preparación de contenidos y definición de las materias que imparte el docente en clases.					
2. Cómo valora la explicación de que imparte el docente en clases.					
3. Cómo valora la orientación de objetivos que tiene el docente en clases.					
4. Cómo valora la orientación de objetivos que tiene el docente en clases.					
5. Cómo valora la utilización de medios de enseñanza del docente en aula.					
➤ EMOCIONABILIDAD	1	2	3	4	5
6. Cómo valora la vocación pedagógica del docente.					
7. Cómo valora la autoestima del docente del docente para interactuar con los estudiantes.					
8. Cómo valora la capacidad del docente para actuar con justicia y realismo con los estudiantes.					
9. Cómo valora el nivel de satisfacción con la labor que realiza el docente en clases.					
➤ RESPONSABILIDAD DE DESEMPEÑO	1	2	3	4	5
10. Cómo valora la asistencia y puntualidad de los docentes a sus clases.					
11. Cómo valora el grado de participación en sesiones metodológicas de los docentes.					

12. Cómo valora el grado de autonomía profesional del docente en la universidad.					
➤ RELACIONES INTERPERSONALES	1	2	3	4	5
13. Valore el nivel de preocupación y comprensión de problemas de los alumnos de los docentes hacia los alumnos.					
14. Valore el nivel de expectativas de los docentes respecto al desarrollo de sus alumnos.					
15. Valore la capacidad del docente para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos del alumno.					

Gracias por su colaboración

Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. José Germán Salinas Gamboa
 Institución donde labora : Universidad Privada Antenor Oregón.
 Especialidad : Doctor en Administración.
 Instrumento de evaluación : Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T.
 Autor (s) del instrumento (s): MBA. David Nicolás Espinoza Dextre.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES					
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Docente.					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño Docente.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Docente.					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Excelente

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Tarapoto, 28 de 07 de 2020



 Dr. José Germán Salinas Gamboa
 CLAD N° 1602 CPP N° 14110

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. José Germán Salinas Gamboa.
Institución donde labora : Universidad Privada Antenor Orrego.
Especialidad : Doctor en Administración.
Instrumento de evaluación : Selección de Personal en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T.
Autor (s) del instrumento (s): MBA. David Nicolás Espinoza Dextre.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Table with 6 columns: CRITERIOS, INDICADORES, 1, 2, 3, 4, 5. Rows include CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, INTENCIONALIDAD, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, and PERTINENCIA. Each row has a descriptive indicator and a grid of 5 columns with checkmarks in the 5th column.

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD Excelente

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Tarapoto, 28 de 07 de 2020

Signature of Dr. José Germán Salinas Gamboa
Dr. José Germán Salinas Gamboa
CLAD N° 1602 CPP N° 14110

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Gladis Maribel Heredia Baca.
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto.
 Especialidad : Doctor en Gestión Empresarial.
 Instrumento de evaluación : Selección de Personal en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T.
 Autor (s) del instrumento (s): MBA. David Nicolás Espinoza Dextre.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Selección de Personal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Selección de Personal.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Selección de Personal.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						X

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación, con escala excelente.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5

Tarapoto, 30 de Julio de 2020



Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Gladis Maribel Heredia Baca.
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto.
 Especialidad : Doctor en Gestión Empresarial.
 Instrumento de evaluación : Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T.
 Autor (s) del instrumento (s): MBA. David Nicolás Espinoza Dextre.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Docente.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño Docente.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Docente.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación, con escala excelente

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 5.0

Tarapoto, 30 de Julio de 2020



Dra. en Gestión Empresarial
CIP 54134

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Víctor Andrés Pretell Paredes.
Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.
Especialidad : Doctor en Gestión Empresarial.
Instrumento de evaluación : Selección de Personal en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T.
Autor (s) del instrumento (s): MBA. David Nicolás Espinoza Dextre.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

Table with 6 columns: CRITERIOS, INDICADORES, 1, 2, 3, 4, 5. Rows include CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, INTENCIONALIDAD, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, PERTINENCIA, and PUNTAJE TOTAL (50).

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es aplicable para la recolección de datos

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5.0

Tarapoto, 30 de Julio de 2020



Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Víctor Andrés Pretell Paredes.
Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.
Especialidad : Doctor en Gestión Empresarial.
Instrumento de evaluación : Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T.
Autor (s) del instrumento (s): MBA. David Nicolás Espinoza Dextre.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

Table with 6 columns: CRITERIOS, INDICADORES, 1, 2, 3, 4, 5. Rows include CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, INTENCIONALIDAD, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, PERTINENCIA, and PUNTAJE TOTAL (50).

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es aplicable para la recolección de datos

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5.0

Tarapoto, de de 2020



Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Nora Manuela Dextre Palacios.
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.
 Especialidad : Doctor en Administración.
 Instrumento de evaluación : Selección de Personal en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T.
 Autor (s) del instrumento (s): MBA. David Nicolás Espinoza Dextre.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Selección de Personal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Selección de Personal.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Selección de Personal.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es aplicable el instrumento de selección de datos

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 16 de Julio de 2020



 Dra. NORA MANUELA DEXTRE PALACIOS

Sello personal y firma



II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Nora Manuela Dextre Palacios.
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.
 Especialidad : Doctor en Administración.
 Instrumento de evaluación : Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T.
 Autor (s) del instrumento (s): MBA. David Nicolás Espinoza Dextre.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Docente.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño Docente.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Docente.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

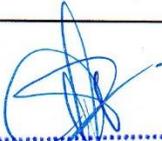
IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento de recolección de datos es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 16 de Julio de 2020



 Dra. NORA MANUELA DEXTRE PALACIOS

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Dr. Nelson Milcíades Quiñones Vásquez.

Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.

Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria.

Instrumento de evaluación : Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T.

Autor (s) del instrumento (s): MBA. David Nicolás Espinoza Dextre.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño docente.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño docente.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño docente				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**Muy buen diseño, puede ser aplicado para recoger información con objetividad.****PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.5

Tarapoto, __21__ de __julio__ de 2020



Dr. Nelson Quiñones Vásquez
DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Nelson Milcíades Quiñones Vásquez.
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.
 Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria.
 Instrumento de evaluación : Selección de Personal en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T
 Autor (s) del instrumento (s): MBA. David Nicolás Espinoza Dextre.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	INDICADORES				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Selección de personal.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Selección de personal.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Selección de personal.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Muy buen diseño, puede ser aplicado para recoger información con objetividad.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, __21__ de __julio__ de 2020



Dr. Nelson Quiñones Vásquez
DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA

Sello personal y firma

Índice de confiabilidad

Índice de confiabilidad para variable desempeño docente

EXPERTOS	CRITERIOS										Total
Experto 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Experto 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Experto 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Experto 4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	46
Experto 5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	45
Varianza	0.16	0	0.16	0.16	0.24	0	0.16	0.24	0	0.16	

Alfa de Crombach	0.8244
K (Número de items)	10
Vi (Varianza de cada item)	1.28
Vt (Varianza total)	4.96

RANGO	MAGNITUD
0.81 – 1.00	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.001 – 0.20	Muy baja

El in:

ALTA confiabilidad

La fórmula es como sigue:

$$r_c = \frac{n \cdot S_t^2 - \sum S_i^2}{n-1 \cdot S^2}$$

En donde:

- r_c = coeficiente de confiabilidad;
- n = número de ítemes;
- S_t^2 = varianza total de la prueba; y
- $\sum S_i^2$ es la suma de las varianzas individuales de los ítemes.

Índice de confiabilidad para variable selección de personal

EXPERTOS	CRITERIOS										Total
	Experto 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Experto 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Experto 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Experto 4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46
Experto 5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	45
Varianza	0.16	0.16	0.16	0	0.16	0.16	0.16	0.24	0	0.16	

Alfa	0.8065
K (Número de ítems)	10
Vi (Varianza de cada ítem)	1.36
Vt (Varianza total)	4.96

RANGO	MAGNITUD
0.81 – 1.00	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.001 – 0.20	Muy baja

El in: confiabilidad

La fórmula es como sigue:

$$r_c = \frac{n}{n-1} \cdot \frac{S^2 - \sum S_i^2}{S^2}$$

En donde:

- r_c = coeficiente de confiabilidad;
- n = número de ítems;
- S^2 = varianza total de la prueba; y
- $\sum S_i^2$ es la suma de las varianzas individuales de los ítems.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

Constancia de Aceptación para realizar Proyecto de Tesis.

LA DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
SAN MARTÍN-TARAPOTO, QUE SUSCRIBE;

HACE CONSTAR:

Que, el **MBA. DAVID NICOLAS ESPINOZA DEXTRE**, quien viene cursando estudios de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad en la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto, a fin de realizar trabajo de investigación para optar el grado académico con el Proyecto de tesis titulado: “**Modelo de selección de personal para mejorar el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T, 2020**”, se le autoriza para recibir la información necesaria para uso exclusivo de la investigación.

Se expide la presente Constancia, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Tarapoto, 09 de Diciembre de 2020.


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
Econ. María Elizabeth Rodríguez Villacorta
DIRECTORA

Validación de la propuesta

CUESTIONARIO
ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA
EVALUACIÓN DE LA:

**Modelo de selección de personal para mejorar el
desempeño docente en la Facultad de Ciencias Económicas de
la UNSM-T, 2020**

Estimado experto: **Keller Sánchez Dávila**

Usted ha sido seleccionado, por su calificación y capacidad científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la propuesta, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar del “Modelo de selección de personal para mejorar el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T, 2020”

1.

C5	C4	C3	C2	C1
Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

Nº	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas					X
2	Importancia de los componentes				X	
3	Fundamentación de cada componente					X
4	Argumentos de la organización					X
5	Relevancia del componente teórico				X	
6	Coherencia entre los componentes					X
7	Importancia de la normatividad					X
8	Importancia de los contenidos					X

2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		
4		

4. Marque cuál de los siguientes ítems antes mencionados usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (I), (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	Posible cambio sugerido	Bien concebido	Haría cambios	Haría adiciones	Haría supresiones
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1		X			
2		X			
3		X			
4		X			
5		X			
6		X			
7		X			
8		X			
9		X			

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y comentarios críticos contribuirán a perfeccionar la propuesta, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica.

Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

5. Opinión de Aplicabilidad:

Modelo aplicable y coherente al contexto, por tanto es considerado para su aplicación.

Fecha: 16/ 12 / 2020



 Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

CUESTIONARIO
ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA
EVALUACIÓN DE LA:

**Modelo de selección de personal para mejorar el
desempeño docente en la Facultad de Ciencias Económicas de
la UNSM-T, 2020**

Estimado experto: **Gladis Maribel Heredia Baca**

Usted ha sido seleccionado, por su calificación y capacidad científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la propuesta, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar del “Modelo de selección de personal para mejorar el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T, 2020”

1.

C5	C4	C3	C2	C1
Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas					X
2	Importancia de los componentes				X	
3	Fundamentación de cada componente					X
4	Argumentos de la organización					X
5	Relevancia del componente teórico				X	
6	Coherencia entre los componentes					X
7	Importancia de la normatividad					X
8	Importancia de los contenidos					X

2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		
4		

4. Marque cuál de los siguientes ítems antes mencionados usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (I), (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	Posible cambio sugerido	Bien concebido	Haría cambios	Haría adiciones	Haría supresiones
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1		X			
2		X			
3		X			
4		X			
5		X			
6		X			
7		X			
8		X			
9		X			

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y comentarios críticos contribuirán a perfeccionar la propuesta, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica.

Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

5. Opinión de Aplicabilidad:

Modelo aplicable y coherente al contexto.

Fecha: 16/ 12 / 2020


 Dra. Gisela Mandoheredia Baca
 Dra. En Gestión Empresarial
 CIP 58138
 Sello, firma, DNI 0115825

CUESTIONARIO
ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA
EVALUACIÓN DE LA:

**Modelo de selección de personal para mejorar el
desempeño docente en la Facultad de Ciencias Económicas de
la UNSM-T, 2020**

Estimado experto: : **Víctor Andrés Pretell Paredes**

Usted ha sido seleccionado, por su calificación y capacidad científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la propuesta, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar del “Modelo de selección de personal para mejorar el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T, 2020”

1.

C5	C4	C3	C2	C1
Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas					X
2	Importancia de los componentes					X
3	Fundamentación de cada componente					X
4	Argumentos de la organización				X	
5	Relevancia del componente teórico				X	
6	Coherencia entre los componentes					X
7	Importancia de la normatividad					X
8	Importancia de los contenidos				X	

2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		

CUESTIONARIO
ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA
EVALUACIÓN DE LA:

**Modelo de selección de personal para mejorar el
desempeño docente en la Facultad de Ciencias Económicas de
la UNSM-T, 2020**

Estimado experto: **Nora Manuela Dextre Palacios**

Usted ha sido seleccionado, por su calificación y capacidad científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la propuesta, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar del “Modelo de selección de personal para mejorar el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T, 2020”

1.

C5	C4	C3	C2	C1
Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas					X
2	Importancia de los componentes				X	
3	Fundamentación de cada componente					X
4	Argumentos de la organización				X	
5	Relevancia del componente teórico				X	
6	Coherencia entre los componentes					X
7	Importancia de la normatividad					X
8	Importancia de los contenidos				X	

2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		

práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

4. Marque cuál de los siguientes ítems antes mencionados usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (I), (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	Posible cambio sugerido	Bien concebido	Haría cambios	Haría adiciones	Haría supresiones
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1		X			
2		X			
3		X			
4		X			
5		X			
6		X			
7		X			
8		X			
9		X			

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y comentarios críticos contribuirán a perfeccionar la propuesta, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica.

Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

5. Opinión de Aplicabilidad:

El modelo es válido por su estructura y coherencia. Por tanto lo apropiado para su aplicación.

Fecha: 16/ 12 / 2020


 DRA. NOBA MARQUEZ DE PALACIOS

Sello, firma, DNI

01110030

CUESTIONARIO
ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA
EVALUACIÓN DE LA:

**Modelo de selección de personal para mejorar el
desempeño docente en la Facultad de Ciencias Económicas de
la UNSM-T, 2020**

Estimado experto: **Nelson Quiñones Vásquez**

Usted ha sido seleccionado, por su calificación y capacidad científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la propuesta, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar del “Modelo de selección de personal para mejorar el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T, 2020”

1.

C5	C4	C3	C2	C1
Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas					X
2	Importancia de los componentes					X
3	Fundamentación de cada componente					X
4	Argumentos de la organización				X	
5	Relevancia del componente teórico				X	
6	Coherencia entre los componentes					X
7	Importancia de la normatividad					X
8	Importancia de los contenidos				X	

2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		

práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

4. Marque cuál de los siguientes ítems antes mencionados usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (I), (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	Posible cambio sugerido	Bien concebido	Haría cambios	Haría adiciones	Haría supresiones
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1		X			
2		X			
3		X			
4		X			
5		X			
6		X			
7		X			
8		X			
9		X			

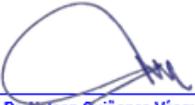
Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y comentarios críticos contribuirán a perfeccionar la propuesta, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica.

Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

5. Opinión de Aplicabilidad:

Modelo aplicable y coherente al contexto.

Fecha: 16/ 12 / 2020



Dr. Nelson Quiñones Vásquez
DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA

DNI: 01073274

Base de datos

Variable 01: Selección de Personal

N° Encuest	Preguntas														Total	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Sum fila (t)	Calificación
1	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	42	Regular
2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	58	Eficiente
3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	64	Eficiente
4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	42	Regular
5	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	19	Deficiente
6	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	58	Eficiente
7	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	64	Eficiente
8	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	45	Regular
9	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	34	Regular
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	Regular
11	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	44	Regular
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	Regular
13	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	58	Eficiente
14	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	64	Eficiente
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	Deficiente
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	Regular
17	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	39	Regular
18	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	58	Eficiente
19	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	24	Deficiente
20	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	35	Regular
21	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	59	Eficiente
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	Regular
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	51	Regular
24	3	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	21	Deficiente
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	43	Regular
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	Deficiente
27	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	59	Eficiente
28	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	21	Deficiente
29	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	3	1	1	1	20	Deficiente
30	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	60	Eficiente
31	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	45	Regular
32	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	34	Regular
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	Regular
34	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	44	Regular
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	Regular
36	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	45	Regular
37	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	44	Regular
38	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	21	Deficiente
39	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	3	1	1	1	20	Deficiente
40	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	64	Eficiente
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	Regular
42	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	35	Regular
43	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	21	Deficiente
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	Regular
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	51	Regular
46	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	47	Regular
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	43	Regular
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	Deficiente
49	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	42	Regular
50	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	59	Eficiente

Variable 2 , Desempeño del Docente																	
Sujetos	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	TOTALES	CALIFICACIÓN
1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	53	Regular
2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	26	Deficiente
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	55	Regular
4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	54	Regular
5	2	2	2	2	4	3	2	1	4	1	1	1	2	2	3	32	Deficiente
6	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	22	Deficiente
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	58	Eficiente
8	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	54	Regular
9	4	4	4	3	4	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	46	Regular
10	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	61	Eficiente
11	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	1	1	2	1	30	Deficiente
12	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	46	Regular
13	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	60	Eficiente
14	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	50	Regular
15	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	26	Deficiente
16	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	52	Regular
17	4	2	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	52	Regular
18	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	52	Regular
19	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	22	Deficiente
20	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	57	Eficiente
21	1	1	2	2	1	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	34	Deficiente
22	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	51	Regular
23	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	22	Deficiente
24	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	3	4	2	3	3	51	Regular
25	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	46	Regular
26	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	3	23	Deficiente
27	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	62	Eficiente
28	4	5	4	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	46	Regular
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	Eficiente
30	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	28	Deficiente
31	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	22	Deficiente
32	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	4	3	45	Regular
33	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	60	Eficiente
34	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	60	Eficiente
35	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	43	Regular
36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	64	Eficiente
37	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	69	Eficiente
38	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	59	Eficiente
39	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	55	Regular
40	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	22	Deficiente
41	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	69	Eficiente
42	4	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	67	Eficiente
43	4	5	3	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	49	Regular
44	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	22	Deficiente
45	5	4	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	41	Regular
46	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	61	Eficiente
47	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	41	Regular
48	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	5	41	Regular
49	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	22	Deficiente
50	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	64	Eficiente
51	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	5	42	Regular
52	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	22	Deficiente
53	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	69	Eficiente
54	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	35	Deficiente
55	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	57	Eficiente
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74	Eficiente
57	2	1	1	1	1	2	2	2	3	1	1	3	3	3	3	29	Deficiente
58	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	69	Eficiente
59	5	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	45	Regular
60	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	73	Eficiente
61	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	65	Eficiente
62	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	44	Regular
63	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	57	Eficiente
64	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	48	Regular
65	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	5	46	Regular
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	Eficiente
67	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	5	44	Regular
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	Eficiente
69	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	40	Regular
70	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	22	Deficiente
71	5	5	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	30	Deficiente
72	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	22	Deficiente
73	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	54	Regular
74	4	4	4	3	4	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	46	Regular
75	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	61	Eficiente
76	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	1	1	2	1	30	Deficiente
77	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	46	Regular
78	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	60	Eficiente
79	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	50	Regular
80	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	26	Deficiente
81	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	52	Regular
82	4	2	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	52	Regular
83	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	52	Regular
84	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	22	Deficiente
85	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	57	Eficiente
86	1	1	2	2	1	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	34	Deficiente
87	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	51	Regular
88	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	22	Deficiente
89	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	3	4	2	3	3	51	Regular
90	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	46	Regular
91	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	35	Deficiente
92	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	57	Eficiente
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74	Eficiente
94	2	1	1	1	1	2	2	2	3	1	1	3	3	3	3	29	Deficiente
95	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	69	Eficiente
96	5	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	45	Regular
97	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	73	Eficiente
98	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	35	Deficiente