



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**GESTION DE PROCESOS DE SELECCIÓN Y
DESEMPEÑO LABORAL EN LA I.E. MELITÓN
CARBAJAL CHICLAYO**

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

Autor (es):

Bach. Sanchez Perez Juan Rodolfo
<https://orcid.org/0000-0002-9933-4734>

Asesor (a):

Dr. Villanueva Calderón Juan Amilcar
<https://orcid.org/0000-0002-0815-6443>

Línea de Investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento

Pimentel – Perú
2022

Aprobación de jurado

TESIS
GESTION DE PROCESOS DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LA I.E. MELITÓN CARBAJAL CHICLAYO

Asesor (a): Dr. Villanueva Calderón Juan Amilcar
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Sánchez Onésimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Mory Guarnizo Sandra
Nombre Completo Firma

DEDICATORIA

A Dios por ser nuestra guía en la culminación de esta nueva etapa de nuestra vida, y por brindarme el amor, salud, fuerza y fe para seguir adelante ante cualquier adversidad que se nos presentó durante esta investigación.

A mis padres por el constante apoyo y ayuda para construir nuestra vida profesional a base de responsabilidad, dedicación, esfuerzo y por el apoyo incondicional que nos brindaron en los momentos difíciles que ocurrieron en el transcurso de nuestra carrera universitaria, siendo ellos el principal motivo para el cumplimiento de nuestros logros trazados.

AGRADECIMIENTO

A nuestro docente del curso y asesores, quienes nos brindaron todos sus conocimientos académicos adquiridos durante su experiencia como docentes, y sobre todo por su arduo trabajo y tiempo que nos ofrecieron, también por los aportes significativos, que fortalecieron el desarrollo de nuestra investigación, logrando así la culminación de la misma.

A la Universidad Señor de Sipán por haberme dado la oportunidad de formar parte de esta gran familia universitaria, por permitirme estudiar la carrera académico profesional de Administración y por otorgarnos todas las facilidades necesarias para desarrollarnos como profesionales.

RESUMEN

La presente investigación denominada gestión de procesos de selección y desempeño laboral en la I.E. Melitón Carbajal Chiclayo, Asimismo se realizó esta investigación debido a ciertas deficiencias en el proceso de selección; por lo tanto, sus trabajadores no llegan a tener un buen desempeño laboral. El objetivo general fue Determinar la relación entre la gestión de procesos de selección y desempeño laboral en la I.E. Melitón Carbajal Chiclayo El diseño de investigación empleada fue de tipo Descriptiva–correlacional, siendo la población todos los trabajadores de la empresa, la muestra fue la misma al ser una población finita, la técnica que se utilizó fue la entrevista y encuesta y el instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario, a la vez para el procesamiento de datos se utilizo el Excel y el Software estadístico fue el programa SPSS versión 25.0. Se concluyó que en la institución I.E. Melitón Carbajal Chiclayo, no existe un proceso riguroso de selección de personal, lo cual no le permite escoger a los candidatos idóneos que cumplan con el perfil del puesto a cubrir, asimismo se determinó que el desempeño laboral de los trabajadores es bueno, pero no alcanzó el rango de totalmente de acuerdo. Se recomienda a las organizaciones en general elaborar procedimientos estructurados de selección de personal, los cuales permitirán tener un orden con la finalidad de contratar el personal idóneo según el puesto de trabajo los cuales permitirán lograr un mayor compromiso laboral y un vínculo afectivo de involucramiento en la I.E. Melitón Carbajal Chiclayo

Palabras Claves: Proceso de Selección de Personal, Desempeño Laboral, eficiencia

ABSTRACT

The present investigation called management of selection processes and job performance at the I.E. Melitón Carbajal Chiclayo. This research was also carried out due to certain deficiencies in the selection process; therefore, their workers do not have a good job performance. The general objective was to determine the relationship between the management of selection processes and job performance at the I.E. Melitón Carbajal Chiclayo. The research design used was Descriptive-correlational, the population being all the workers of the company, the sample was the same as it was a finite population, the technique used was the interview and survey and the instrument for the collection of data was the questionnaire, at the same time for data processing the Excel was used and the statistical software was the SPSS version 25.0 program. It was concluded that in the I.E. Melitón Carbajal Chiclayo, there is no rigorous personnel selection process, which does not allow him to choose the suitable candidates who meet the profile of the position to be filled. It was also determined that the work performance of the workers is good, but; the company did not reach the rank of fully agree. It is recommended that organizations in general are recommended to elaborate structured personnel selection procedures, which will allow to have an order in order to hire the suitable personnel according to the job position, which will allow achieving a greater work commitment and an affective bond of involvement. in IE Melitón Carbajal Chiclayo

Key Words: Personnel Selection Process, Work Performance, efficiency

Índice de contenido

| | |
|--|-----|
| Aprobación de jurado | i |
| DEDICATORIA..... | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| RESUMEN | iv |
| Palabras Claves:..... | iv |
| ABSTRAC..... | v |
| Key Words:..... | v |
| I. INTRODUCCIÓN | 12 |
| 1.1. Realidad Problemática | 12 |
| 1.2. Trabajos previos..... | 14 |
| 1.3. Teorías relacionadas | 19 |
| 1.3.1. Gestión por procesos | 19 |
| 1.3.2. Desempeño laboral | 27 |
| 1.4. Formulación del problema | 30 |
| 1.5. Justificación e importancia del estudio | 31 |
| 1.6. Hipótesis | 31 |
| 1.7. Objetivo | 31 |
| 1.7.1. Objetivo General..... | 31 |
| 1.7.2. Objetivos específicos | 31 |
| II. METODOS..... | 32 |
| 2.1. Tipo y diseño de la investigación | 32 |
| 2.1.1. Tipo de la investigación..... | 32 |
| 2.1.2. Diseño de la investigación | 32 |
| 2.2. Variable de Operacionalización | 33 |

| | | |
|--------|---|----|
| 2.2.1. | Variable independiente: | 33 |
| 2.2.2. | Variable dependiente: | 33 |
| 2.3. | Población y Muestra | 36 |
| 2.3.1. | Población | 36 |
| 2.3.2. | Muestra | 36 |
| 2.4. | Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..... | 36 |
| 2.4.1. | Técnicas: | 36 |
| 2.4.2. | Instrumento de recolección de datos: | 37 |
| 2.4.3. | Validez:..... | 37 |
| 2.4.4. | Confiabilidad: | 37 |
| 2.5. | Procedimiento de Análisis de Datos: | 37 |
| 2.6. | Aspectos Éticos | 38 |
| 2.7. | Criterios de rigor científico | 39 |
| III. | RESULTADOS | 40 |
| 3.1. | Tablas y figuras | 40 |
| 3.2. | Discusión de resultados: | 63 |
| IV. | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES: | 65 |
| | REFERENCIAS | 67 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|------------|--|----|
| Tabla 1 | Operacionalización de la variable Procesos | 34 |
| Tabla 2 | Operacionalización de la variable Desempeño laboral | 35 |
| Tabla 3 | Resumen de procesamiento de casos..... | 38 |
| Tabla 4 | Estadísticas de fiabilidad | 38 |
| Tabla 5 | Criterios de rigor ético..... | 39 |
| Tabla 6 | Criterios de rigor científico | 39 |
| Tabla 7. | Procesos de selección de personal..... | 40 |
| Tabla 8 | Genero de encuestados | 42 |
| Tabla 9 | Cumple las actividades académicas en el tiempo y forma cuando la institución lo requiere | 43 |
| Tabla 10 | Considera que la cantidad de trabajo proporcionada por la institución es excesiva | 44 |
| Tabla 11 | Los sílabos de las experiencias curriculares a su cargo los presenta e los alumnos en la fecha establecida | 45 |
| Tabla 12 | Las sesiones realizadas tienen coherencia con el silabo y las competencias requeridas para los estudiantes | 46 |
| Tabla 13 | La institución proporciona los materiales y equipos para brindar una buena enseñanza a los estudiantes..... | 47 |
| Tabla 14 | La institución proporciona incentivos económicos por el cumplimiento de los objetivos establecidos | 48 |
| Tabla 15 | Considera que la institución debe reconocer el buen desempeño de los trabajadores..... | 49 |
| Tabla 16 - | Considera que el reconocimiento crea compromiso e identificación por la institución | 50 |
| Tabla 17 | Considera que trabajar en la institución satisface sus necesidades profesionales y personales | 51 |
| Tabla 18 | Percibe que los trabajadores se encuentran motivados al realizar su labor en la institución | 52 |
| Tabla 19 | Considera que las retribuciones y beneficios en la institución están de acuerdo a lo que paga el mercado | 53 |
| Tabla 20 | Considera que la institución tiene establecido procedimientos eficientes para su reclutamiento y selección de personal | 54 |

| | |
|---|----|
| Tabla 21 Los trabajadores que ingresan a la institución tienen las competencias requeridas para el puesto de acuerdo al perfil | 55 |
| Tabla 22 Los nuevos trabajadores que ingresan a la institución poseen un mayor conocimiento que habilidades para el puesto | 56 |
| Tabla 23 La institución tiene como política evaluar constantemente el desempeño de sus trabajadores..... | 57 |
| Tabla 24 La institución brinda capacitaciones, talleres o cursos para disminuir las brechas encontradas en la evaluación de desempeño | 58 |
| Tabla 25 Percibe que la institución esta constantemente cambiando de trabajadores por semestre académico | 59 |
| Tabla 26 En base a la pregunta anterior ¿Considera que el cambio de trabajadores se da porque no cumplen con las competencias requeridas para el puesto | 60 |
| Tabla 27 Considera que uno de los aspectos porque lo que los trabajadores se retiran de la institución, es por mejoras económicas | 61 |
| Tabla 28 Considera entre otros de los aspectos porque las cual los trabajadores no continúan en la institución se da por problemas de relaciones interpersonales..... | 62 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. 20 pasos necesarios para una buena selección de personal..... | 23 |
| Figura 2: Selección - Proceso comparativo | 23 |
| Figura 3. Genero de encuestados..... | 42 |
| Figura 4. Cumple las actividades académicas en el tiempo y forma cuando la institución lo requier..... | 43 |
| Figura 5. Considera que la cantidad de trabajo proporcionada por la institución es excesiva. | 44 |
| Figura 6. Los sílabos de las experiencias curriculares a su cargo los presenta e los alumnos en la fecha establecida. | 45 |
| Figura 7. Las sesiones realizadas tienen coherencia con el silabo y las competencias requeridas para los estudiantes | 46 |
| Figura 8. La institución proporciona los materiales y equipos para brindar una buena enseñanza a los estudiantes..... | 47 |
| Figura 9. La institución proporciona incentivos económicos por el cumplimiento de los objetivos establecidos | 48 |
| Figura 10. Considera que la institución debe reconocer el buen desempeño de los trabajadores..... | 49 |
| Figura 11. Considera que el reconocimiento crea compromiso e identificación por la institución | 50 |
| Figura 12. Considera que trabajar en la institución satisface sus necesidades profesionales y personales | 51 |
| Figura 13. Percibe que los trabajadores se encuentran motivados al realizar su labor en la institución | 52 |
| Figura 14. Considera que las retribuciones y beneficios en la institución están de acuerdo a lo que paga el mercado | 53 |
| Figura 15. Considera que la institución tiene establecido procedimientos eficientes para su reclutamiento y selección de personal | 54 |
| Figura 16. Los trabajadores que ingresan a la institución tienen las competencias requeridas para el puesto de acuerdo al perfil | 55 |
| Figura 17. Los nuevos trabajadores que ingresan a la institución poseen un mayor conocimiento que habilidades para el puesto | 56 |
| Figura 18. La institución tiene como política evaluar contantemente el desempeño de sus trabajadores..... | 57 |

| | |
|--|----|
| Figura 19. La institución brinda capacitaciones, talleres o cursos para disminuir las brechas encontradas en la evaluación de desempeño | 58 |
| Figura 20. Percibe que la institución esta contantemente cambiando de trabajadores por semestre académico | 59 |
| Figura 21. En base a la pregunta anterior ¿Considera que el cambio de trabajadores se da porque no cumplen con las competencias requeridas para el puesto | 60 |
| Figura 22. Considera que uno de los aspectos porque lo que los trabajadores se retiran de la institución, es por mejoras económicas | 61 |
| Figura 23. Considera entre otros de los aspectos porque las cual los trabajadores no continúan en la institución se da por problemas de relaciones interpersonales..... | 62 |

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Este mundo moderno viene trayendo como consecuencia muchos cambios y esto no es ajeno al capital lo que lo convierte en un elemento importante para lograr el éxito empresarial. Se requiere concebir este capital como una parte esencial, ya que buen desempeño trae como consecuencia el aumento de la productividad constituyendo una mayor valoración económica empresarial, siendo los beneficiados la organización y los trabajadores.

Los que administran el capital humano, saben lo importante que es para la organización conseguir trabajadores hábiles en su puesto de trabajo, los mismos que permiten lograr los objetivos y metas trazadas y por ende su rendimiento organizacional. Sin embargo, la tarea de este departamento es elegir al personal adecuado el mismo que cuente con el conocimiento y habilidad, en su ambiente laboral.

El desempeño laboral está siendo muy utilizado por las empresas competitivas comprobando el cumplimiento de sus objetivos planteados a manera individual y grupal, razón por la cual el evaluar el nivel de desempeño es uno de los instrumentos para la mejora de los resultados en la gestión del talento de las instituciones.

El artículo once *prácticas que afectan el desempeño laboral* menciona diversos problemas los cuales se asocian con un incorrecto manejo de los tiempos y sobre todo de la falta de planear en el trabajo a realizar dentro de la jornada laboral” El artículo menciona que la mayor parte de trabajadores tiene un mal hábito de desperdiciar el tiempo y eficiencia en sus labores, tales como las tardanzas, demasiado tiempo en los cafetines, realizar reuniones donde los objetivos no son claros, no atender los compromisos programados y no definir los roles para el cumplimiento de objetivos”, entre los 11 hábitos más frecuentes que afecta el desempeño en los trabajadores a partir de entrevistas ejecutadas a diferentes directivos de compañías están: 1. El plazamiento de las tareas, 2. La impuntualidad, 3. El desaprovechamiento del tiempo, 4. Falta de planeación y no tener orden de la agenda, 5. Ir repetidamente a la cafetería, 6. Hacer reuniones largas sin objetivos claros, 7. No cumplir los compromisos, 8. No querer asumir retos nuevos, 9. La generación de un ambiente laboral no adecuado, 10. No ser

ordenado en el puesto laboral, 11. Realizar temas familiares o personales en horario laboral. (Rodríguez, 2015),

Según en su artículo 5 factores que afectan al rendimiento laboral, se encuentran: el desconocimiento de su función y tarea específica en la institución, en la que indica que muchos de los colaboradores desconocen cuales son sus funciones específicas en su puesto, o hasta dónde llega cada competencia, sin embargo, lo antes indicado da lugar a diversos problemas en la organización; desconocimiento de cada procedimiento que debe seguir el colaborador trayendo como consecuencia desconciertos que logren perjudicar de labor diaria; otro elementos es el no respeto a su política, siendo este un problema que puede generar problemas a nivel global. Otro elemento importante es que cada trabajador conozca sus labores dese que ingresa a su puesto laboral, permitiendo que cada trabajador analice su desempeño. (WorkMeter, 2013),

En el Perú, otra problemática del desempeño laboral lo encontramos en información del diario gestión, (2016) en su artículo *El 87% de instituciones consideran como principal problema la falta de compromiso laboral*; a la cultura organizacional los ejecutivos las destacan con un 50%, según el estudio Deloitte. "Hoy en día, los empleados están forzados a cambiar sus expectativas, en especial las generaciones de los Millennials quienes deben aplicar nuevas maneras para laborar, producir y consumir. Asimismo, ante esta problemática se evidencia que las empresas tienen una reacción de lentitud, de la cuales que quedan cortas en desarrollar habilidades adecuadas para elevar el nivel jerárquico". En el actual mercado donde laboramos, las instituciones deben preocuparse en maneras más creativas para la gestión de trabajadores, proponiendo e ideando nuevas ideas que les permitan recobrar parte de este control, en esta línea, el 60% indico que no disponer de un programa idóneo para medir y perfeccionar el compromiso laboral.

Según gestionrrhhperu (2018) menciona los Problemas de desempeño laboral en las empresas, surgen con un "de repente" o sucesivamente como pequeñas problemáticas y luego adquieren seriedad y complejidad con el tiempo, en los cuales el gerente o responsable tiene mucha responsabilidad, entre los cuales se encuentran: Desconocimiento de los problemas de sus empleados: la gerencia desconoce la problemática de sus trabajadores, existe demasiado distanciamiento o se han vuelto "ciegos", consideras que el problema se solucionan de manera natural, esto se llama

auto-resolución del problema, en algunas ocasiones se puede solucionar, pero no necesariamente en la mayoría de las situaciones, la auto-resolución de problemas es un cáncer que puede arruinar la gerencia, por la cual es importante y necesario delegar las herramientas y la responsabilidad apropiadamente a sus trabajadores, no se puede sentar a la espera que los problemas se arreglen mágicamente. A la vez los gerentes cuyo temperamento no es conflictivo tienen temor de tener conflictos con sus trabajadores, entonces tratan de evitarlos estas situaciones en las que se necesita discutir problemas de desempeño con los trabajadores, esta acción evitada, en el transcurso del tiempo causa problemas menores que en un futuro se conviertan en problemas importantes, enfrentar un pequeño problema con un trabajador es mucho más fácil y mucho más efectivo que posponer los problemas y luego tenerlos que enfrentar al mismo trabajador con un gran problema.

La presente investigación, se desea realizar en la Institución Educativa Melitón Carbajal, que ofrece servicios de educación a nivel inicial y primaria, en la cual viene percibiendo diversos problemas entre los cuales se encuentra una deficiencia del desempeño en los colaboradores, informalidad en la estructura de procesos de selección, los procedimientos de reclutamiento y selección no están estandarizados, a la vez nos indican que hay un alto nivel de rotación de personal, así como gastos adicionales no presupuestados para la contratación de nuevo personal.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

El trabajo realizado en México, cuyo objetivo fue Diseñar un modelo de gestión para mejorar el desempeño individual en una Organización de la Sociedad Civil. El estudio se realizó a los integrantes del Centro de la institución en mención, para lo cual en sus métodos se utilizó la entrevista y dentro de sus instrumentos una guía de entrevista. De acuerdo a la información obtenida de este trabajo se concluye que la Organización evaluada requiere de una transformación de su perfil en la empresa, con el fin de que se implemente u organicen los perfiles, generando orden en el ámbito laboral. Así mismo se invita a la empresa que cuando el modelo se comience a implementar que este sea en su totalidad, hasta denotar los cambios en su implementación de los 157 puestos, asignando como plazo dos meses, con el único objetivo de que se corrijan errores que se denotaron en la evaluación (Navarro, 2015)

En su investigación en Ecuador. Su objetivo es indicar como incidencia la selección de personal en el desempeño laboral del trabajador en la empresa "LO&LO". Se analizó revistas y bibliografía con relación al tema que fue objeto de estudio, a la vez se elaboró un cuestionario de 10 interrogantes y se dirigieron a 50 trabajadores de la institución, utilizaron como técnica una encuesta; posteriormente se consiguieron los datos a travez método Chi Cuadrado que presento un 95% de sig. un margen de error de un 5%, permitiendo que se compruebe su hipótesis en la tesis a investigar, referenciando la incidencia que actualmente se está presentando de ambas variables en estudio. Los resultados manifiestan que el 16%, si cumple con l realización de su tarea en el tiempo, un 84% indican que no cumplen los tiempos en sus tareas. Concluyendo que se debe elevar el nivel en el desempeño laboral del colaborador implementando sistemas de selección de personas apropiado en la que pueda asegurar la contratación e integración del nuevo colaborador, capacitándolo para cumplir óptimamente la responsabilidad asignada y cambiando la insatisfacción de los colaboradores por métodos motivadores. (Medina, 2017)

En la tesis de Guatemala. La finalidad del trabajo es determinar la relación que posee la selección de personal con el desempeño laboral. Su trabajo es cuasi experimental, el instrumento utilizado fue la escala de likert estableciendo la eficiencia el procedimiento de selección. Se logra hallar que el nivel de efectividad fue de 71.15%, y del desempeño de trabajadores está en una categoría aceptable. Los hallazgos mostraron que el 50% tiene conocimientos y aplica las normas y reglamentos en la organización, un 28% posee una buena presentación personal, un 50% tiene puntualidad en su labor, y el 58% es excepcional en referencia a la asistencia a su trabajo; así mismo se verifico que un 28% no posee iniciativas en sus ocupaciones cotidianas, un 19% necesita fortificar sus capacidades para a la toma de decisiones, el 22% no posee destrezas de negociación. Recomiendan utilizar las técnicas para un adecuado procedimiento de selección de personas, conociendo cada una de las personalidades del candidato, proponiendo un desarrollo de programas de fortalecimiento con psicometría, aplicación de entrevistas y la aplicación y evaluación de desempeño de manera regular. (Cancinos, 2015)

Nacional

En la investigación en Lima, Cuyo objetivo es conocer la correspondencia existente del reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el area de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue, 2016. La investigación realizada fue correlacional, transversal y no experimental, donde se posibilito verificar la relación existente entre cada variable estudiada. Para la recolección se aplicó la encuesta la que se elaboró 25 interrogantes para selección del personal reclutamiento y 35 interrogantes para el desempeño laboral. El resultado determino una existente relación significativa del Reclutamiento y desempeño laboral en el área objeto de estudio, existiendo una relación con las variables estudiadas, se recomienda mejorar el desempeño laboral brindándoles una mayor responsabilidad y toma de decisiones en su cargo, logrando que se comprometan con sus actividades brindando para mejorar su desempeño.

En su investigación en Trujillo, tuvo como objetivo establecer el efecto de la selección de personas en el desempeño del colaborador de la empresa Virgo Contratistas Generales E.I.R.L - Trujillo. Contando con 16 trabajadores, considerando a toda la población en la evaluación, debido a que era una cantidad muy pequeña. Para obtener los datos se aplicaron pruebas, siendo elaboradas a través del Microsoft Excel, procesándose a posterior en el programa SPSS versión 23. La técnica utilizada fue una encuesta a los participantes y realizando las interrogantes a la administradora de la organización, la cual nos permitió detectar las dificultades que se vienen dando y el análisis de estas. Concluyendo en sus datos que la relación con las variables estudiadas es considerablemente baja, de donde se detecta que los colaboradores no poseen el perfil que el puesto requiere, denotando un servicio regular y bueno. Por lo mismo se sugiere que se desarrolle los procedimientos de reclutamiento de personas de manera propicia y bajo las regularidades de la misma, con el fin de generar el óptimo rendimiento de cada colaborador. (De la Cruz y Potosi, 2018).

En su trabajo en Tacna, 2015. Su objetivo fue Determinar la relación de la selección de personal y el desempeño organizacional del trabajador de la Oficina Registral, SUNARP, Tacna. Utilizaron una encuesta y un cuestionario, el mismo que se aplicó a nuestra unidad de estudio, determinado a un numero de 80 trabajadores de la entidad, posteriormente se corroboró que la entidad en su procedimiento interno elabora

entrevistas para su selección mediante formatos estipulados, así como una entrevista libre. En los resultados se obtuvieron que la mayor parte de los colaboradores consideran que están de acuerdo con la expresión “El rendimiento laboral es eficiente y productivo”, con lo que se podría identificar la existencia de un mayor fortalecimiento y sobre todo de los vínculos de identidad hacia la institución. Concluyeron que su proceso para seleccionar personas, la mayor parte de trabajadores indican que posee relación con el desempeño laboral de cada trabajador de la entidad en estudio (98.75%) los elementos que se identificó que poseen una mayor relación, se encuentra: la confiabilidad y solidez de los criterios de selección (41.25%) y proceso de selección de personal (31.25%). (Galindo, 2015).

En su investigación en Puno. Su objetivo es determinar cómo su proceso de selección de personas incide en el desempeño laboral del servidor público en el Municipio del distrito de Atuncolla. La metodología utilizada es deductivo, aplicado con un enfoque cuantitativo, la investigación fue descriptiva explicativa, asimismo, con el diseño no experimental; se estableció un muestreo de 14 servidores públicos; se llegó a obtener resultados a partir del análisis de las variables estudiadas en la empresa donde un 50% manifiesta que los procesos para reclutar son malos, un 64% considera una estructura mala por parte de la Municipalidad en estudio, a la vez el 57% describe que no se realizan evaluaciones teóricas o prácticas y si la hacen es deficiente y finalmente las evaluaciones psicológicas no se utilizan, por ello que al no tener toda la información su calificación es mala. De ello concluyeron la existencia de un deficiente reclutamiento y selección, lo que causa una incidencia negativa del procedimiento de selección de los trabajadores de la entidad estudiada. (Colca, 2016).

En su tesis en Trujillo. Tuvo como objetivo Proponer un proceso de reclutamiento y de selección de personal para mejorar el desempeño laboral en la I.E.P Virgen de la Asunción en el Porvenir. En su metodología se utilizaron técnicas de entrevista y encuesta. Llegó a concluir que la institución educativa no tiene un departamento de recursos humanos, además no cuenta con profesionales calificados para los procedimientos de reclutamiento, selección y evaluaciones de desempeño. Los procesos de reclutamiento, selección y evaluaciones de desempeño se vienen desarrollando de forma insuficiente, trayendo como consecuencia la no contratación de trabajadores que se adecuen a los perfiles establecidos, a la vez se tiene la existencia de un incorrecto procedimiento de reclutamiento y selección, la que se encuentra relacionado de manera

directa como “Regular” – “Malo” desempeño laboral de los colaboradores de la Institución, razón por lo que refleja una rotación de personal frecuente. (Yupanqui, 2016)

Local

El trabajo en Chiclayo. Con su finalidad de Determinar cómo se relaciona de la selección del personal en el desempeño del trabajador de la empresa de transportes, aplicaron el estudio cuantitativo, a la vez se analizó los resultados en estadística con relación a las variables a estudiar, tuvo un diseño Ex Post-facto determinando la relación con cada una de las variables. Para cumplir con el objetivo se analizó dos muestras una de trabajadores y cliente. Según la hipótesis se llegó a una contrastación positiva. El trabajo de investigación fue descriptivo donde se especificaron las características y propiedades del fenómeno, sometido a un análisis. Utilizo como método de investigación deductivo, ya que la institución posee limitaciones en el proceso de selección, influyendo en el desempeño de cada trabajador, de acuerdo a ello este trabajo tiene la finalidad de brindar alternativas de solución a la problemática encontrada. Asimismo, en el proceso de resultados se utilizó el SPSS 22; se utilizó la media, frecuencia, desviación estándar y posteriormente el coeficiente de Pearson, siendo el mencionado el que determino una existente relación con cada una de las variables a estudiar. Llegaron a concluir la existente relación que hay entre selección y desempeño laboral. (Quijano y Silva, 2016)

En su investigación en Chiclayo, 2016. Con el objetivo de elaborar estrategia de selección del personal que se sustenta en la dinámica de los procesos, que tengan en cuenta la relación entre las competencias laborales y los puestos de trabajo para mejorar el desempeño laboral en una universidad privada de Chiclayo 2016; la importancia esta en las competencias genéricas y específicas aplicando mejores técnicas de Assesment Center. A la vez, en el proceso mencionado se busca brindar un lugar referente al escucha activa en base a la necesidad y sobre todo en la expectativa del nuevo integrante-colaborador, brindando la acogida que espera el nuevo integrante. El trabajo tuvo un diseño no experimental, aplicando un cuestionario de Desempeño Laboral; en el análisis de se emplearon el software denominado SPSS. Se encontró en el resultado los siguientes: Un 45.8% de los colaboradores con evaluación mostraron un bajo nivel en la dimensión Orientación a Resultados, asimismo para la dimensión calidad, se encontró

un nivel medio en el 50% de trabajadores, asimismo en la dimensión relaciones interpersonales prevalece en un nivel bajo con un 41.7%, con el nivel iniciativa tuvo un nivel de muy bajo con el 50% y para finalizar se halló un nivel bajo con un 41.7% de los trabajadores. Según los resultados encontrados plantearon estrategias en las dimensiones con un mayor bajo nivel como el fortalecimiento de las positivas. (Chirinos, 2017)

En su tesis en Chiclayo. Cuyo objetivo fue conocer si existe relación entre la selección de personas y el desempeño en los trabajadores del área operativa del hotel, hoteles considerados de tres y cuatro estrellas, de la ciudad de Chiclayo en el año 2017. La obtención de resultados se realizó a través de matrices estructuradas de 21 ítems considerando las dos variables en estudio, empleando el estudio cuantitativo, que permite la medición de las variables en estudio. Al contrastar las hipótesis se denoto que la relación es altamente significativa; a excepción de la dimensión volumen de trabajo de la variable desempeño laboral en donde no se halló relación significativa. Se concluye que una selección de personas posee influencia al aplicar su labor en cada colaborador del departamento en estudio, debido a que se demostraron que los mismos son flexibles en el desarrollo de cada actividad y no permitiendo que la rutina diaria perjudique su ambiente de trabajo causando en algunas ocasiones una situación de estrés en sus labores. (Díaz y Vélchez, 2018)

1.3. Teorías relacionadas

1.3.1. Gestión por procesos

La Gestión de procesos se identifica como la posesión de disciplina, misma que busca direccionar a una empresa: identificando, representando, diseñando, formalizando, controlando, mejorando y buscando que los procesos sean productivos, y de esta manera se logre la fidelización de los clientes (Bravo, 2013).

Es una guía empleada como una estrategia organizada para mejorar el proceso o procesos dentro de una organización, por ende, debe ser dinámico, los cuales se enfocan en el ISO 9001:2000 y el EFQM. Lo que significa una perspectiva nueva en la gestión de los procesos, el cual tiene como cualidades. (Portero, 2007).

- Orientación de las acciones, considerando satisfacer a los usuarios, ya sean internos o externos.

- Asignar responsabilidades y orientar a las personas en las acciones que debe ejecutar, esto de manera clara y sencilla, sin llegar a ser burócratas.
- Evaluar las acciones, considerando los resultados obtenidos, habiendo sido planificados por cada proceso organizado.

Portero, menciona que al implementar la gestión se realiza bajo cinco etapas, las mismas que se dan una tras otra:

- Instaurar el proceso.
- Generar un registro de procesos.
- Categorizar.
- Plano de procesos.
- Selección de los procesos.

1.3.1.1. Reclutamiento

Gallego y Tablado (2002). Proceso que se encarga de seleccionar a un número específico de aspirantes, que en un principio tiene cierto ajuste al perfil solicitado.

Castro y Rufino (2010). Referido como un proceso donde se identifica y se genera interés por una serie de solicitantes, que poseen potencial y capacitación para completar y cubrir el puesto en la organización, la técnica más empleada es: el candidato es presentado por trabajadores o socios de la misma (...). En cuanto se tenga posee la lista de postulantes, se continua con el proceso de selección.

Desarrolladores (2016). Es un proceso en donde una organización identifica y atrae a sus posibles colaboradores, en donde estos deben estar capacitados y ser los sujetos más idóneos para dar cumplimiento a los objetivos de la empresa.

1.3.1.2. Etapas del proceso de reclutamiento:

Esta etapa de reclutamiento inicia cuando surge la vacante. Existe una diversidad de motivos por la que el departamento o área de la empresa requiere una futura vacante, las cuales pueden ser: la renuncia de trabajadores, aumento de la demanda de trabajo en la organización, jubilaciones, los despidos por faltas graves, e incluso la ausencia de los trabajadores con vacaciones o licencias médicas, generándose en los últimos mencionadas vacantes temporales dependiendo de la función asumida por el trabajador que se ausentará del centro laboral.

Generalmente el requerimiento de las vacantes se puede realizar con anticipación debida (salvo un caso fortuito como un accidente o fallecimiento), renuncia, despido, jubilación, vacaciones, etc. Según la normatividad peruana se establece que ante una eventual renuncia los trabajadores deben informar con 30 días de anticipación para la contratación y capacitación del nuevo colaborador.

Asimismo, el procedimiento debe ser que el área que solicita deberá remitir al área de talento humano una documentación en la que requiere o solicita la vacante dando el perfil del puesto a reclutar, así como las características del mismo

1.3.1.3. Reclutamiento interno

Considerado como aquel primer paso orientado a cubrir una vacante abierta, seleccionando a un colaborador de la misma organización que cubra la vacante. Para ello se puede emplear la transferencia simple o la promoción/ascenso.

Este proceso, en donde se reclutará de forma interna, debe darse de forma eficiente y transparente. Se considera importante brindar a los colaboradores todas las oportunidades para conocer los beneficios al cubrir un puesto específico. Para esto la empresa debe tener establecidos sus canales de comunicación, misma que permitirá mantener informados a todos sus trabajadores informados cuando se dé una vacante disponible.

Alternamente también se podría generar una convocatoria interna, brindando claramente los procedimientos de reclutamiento analizando de esta manera los resultados obtenidos de la evaluación de desempeño, revisiones, entrenamiento y de las capacitaciones recibidas, entre otros.

1.3.1.4. Reclutamiento externo

Se da cierta variedad, de donde se cuenta con:

Candidatos espontáneos: Referido a los postulantes que en algún momento brindaron su currículum vitae sin haber sido solicitados, con la intención de que en algún momento lo consideren en algún proceso de selección.

Recomendaciones de los empleados de la empresa: Aquí se considera a los colaboradores actuales, quienes brindan recomendaciones a sujetos externos en alguna vacante. Esta actividad posee su ventaja al recibir las recomendaciones de los

colaboradores, por lo que los recomendados pueden desenvolverse de forma apropiada en el cargo que se le asigne, teniendo presente la confianza que se les brinda.

Anuncios en periódicos: Los comunicados utilizados en estos medios permitirán ubicar a sujetos idóneos para las tareas a ejecutar, ya que en algunas ocasiones es difícil de cubrir, y a la vez logra que se posea una base de datos para futuros procesos de reclutamiento.

Agencias de empleos: Estas organizaciones serán un medio entre las vacantes y los postulantes, estas organizaciones actualmente han crecido en número, contándose desde organizaciones online y del rubro tradicional; en donde las de modalidad online poseen una mayor base de hojas de vida o CV en un tiempo próximo y de fácil acceso.

Empresas (head hunter) o identificadoras de nivel ejecutivo o cazadoras de talentos Son organizaciones dirigidas a seleccionar a los sujetos más idóneos en ciertos puestos, como los estratégicos, todo ello por encargo de la empresa contratante.

1.3.1.5. Selección:

“Proviene del vocablo latino selectio. Bembibre (2010). Referido a la acción y efecto de elegir a un sujeto u objeto de entre otros. Siendo lo seleccionado aquellos que sobresale a los demás netamente por una decisión del seleccionador.

Seleccionar implicará identificar al sujeto apropiado para el área determinada. En otras palabras, seleccionar se refiere a elegir de entre todos los postulantes al más idóneo para asumir el cargo que solicita la empresa. Teniendo como fin que el sostenimiento o incremento del desempeño en los trabajadores y, por lo mismo la eficacia organizacional. Es decir, seleccionar implicará solucionar dos aspectos: Adecuar al sujeto a las acciones que se deben ejecutar y, la efectividad del mismo en el área asignada (Chiavenato, 2007).

Selección implicaría tomar una decisión más o menos justa, ya que, estos procesos para elegir a un sujeto u objeto podría tener criterios objetivos o subjetivos, de acuerdo a cada caso.

A la vez se debe tener presente que no todos los candidatos cubrirán las expectativas y mucho menos pasan todos los procesos que se solicitan, por lo que quedaría fuera de este. Pero se debe tener presente que este proceso contiene aspectos objetivos y

subjetivos, y que a pesar de involucrar aspectos objetivos de un modo u otro se involucrarán los criterios subjetivos.

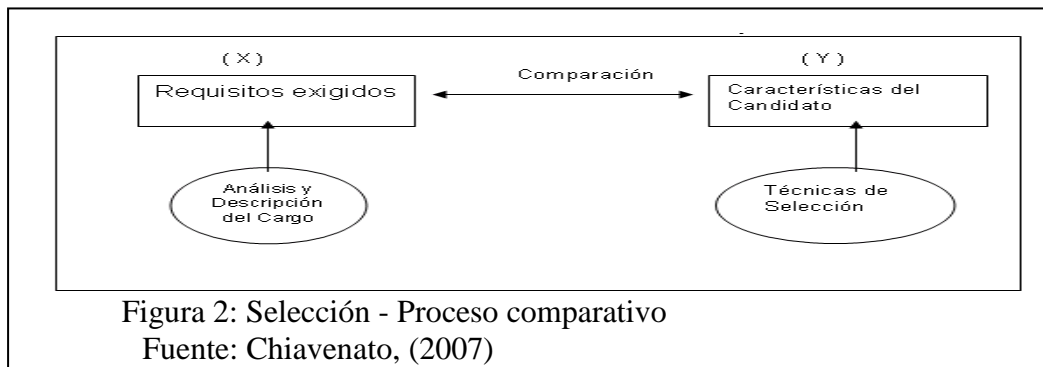
1.3.1.6. Pasos para la selección de personal

Según Alles (2006) la autora tiene establecido 20 pasos que se necesitan para una buena selección de personal.

| | | | |
|--|---|--|--|
| 1. Necesidad de cubrir una posición | 2. Solicitud de personal | 3. Revisión del descriptivo del puesto. | 4. Recolectar información sobre el perfil. |
| 5. Análisis sobre eventuales candidatos internos | 6. Decisión sobre realizar búsqueda interna o no. | 7. Definición de las fuentes de reclutamiento | 8. Recepción de candidaturas |
| 9. Primera revisión de antecedentes | 10. Entrevistas 1 o 2 rondas. | 11. Evaluaciones específicas y psicológicas | 12. Formación de candidaturas |
| 13. Confección de informes sobre finalistas. | 14. Presentación de finalistas al cliente interno | 15. Selección del finalista por cliente interno. | 16. Negociación |
| 17. Oferta por escrito | 18. Comunicación a postulantes fuera del proceso | 19. Proceso de admisión | 20 inducción |

Figura 1. 20 pasos necesarios para una buena selección de personal.
Fuente: Alles, M. (2006)

Selección implica seleccionar al sujeto más apropiado para el área requerida (Chiavenato, 2007)



Escoger significa seleccionar entre las personas seleccionar a los más óptimos en ocupar un cargo que se encuentra vacante, con la intención de que la empresa se mantenga eficiente, así como la rentabilidad de la organización.

En la administración la jefatura del talento humano realiza el proceso selección para candidatos que optan a ocupar la plaza libre de entre el amplio conjunto de currículums que tiene en su poder. Asimismo, al elegir a los que son los más

apropiados para el cargo, realizando entrevistas personales y grupales para verificar los conocimientos, capacidades y cualidades de los mismos, con esta serie de datos será como finalmente se elegirá a la persona más adecuada para pasar a formar parte de la empresa.

Todo procedimiento de selección que realiza las organizaciones de la administración pública deberá tomar en consideración, como mínimo, las siguientes:

- Evaluación curricular
- Evaluación técnica
- Evaluación psicológica
- Entrevista

Según Castillo (2006) “Los procesos de selección tiene como inicio a la convocatoria que la efectúa la institución y finalizan con la contratación y la suscripción de los contratos. Las convocatorias se realizan por los medios de comunicación que estén al alcance ya sea local o nacional o por el portal web deseado”.

Según Gabin (2009) “Los aspirantes a realizar las pruebas de selección deben presentar solicitud para participar en los procedimientos de ingresos, en el plazo de veinte días naturales a partir de la convocatoria. La presentación de solicitud no obliga al aspirante a acreditar que reúne todas las condiciones exigidas en la convocatoria, sino que es suficiente con su manifestación en este sentido.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, la autoridad convocante, en el plazo máximo de un mes, publicara en el BOE una resolución con la lista provisional de admitidos y excluidos. Existe un plazo de subsanación de diez días, transcurrido los cuales se aprueba la lista definitiva de aspirantes admitidos. En la resolución se indicará el lugar donde se desarrollarán los ejercicios, fecha de comienzo y orden de actuación. Las sucesivas pruebas serán anunciadas con doce horas de antelación, si se trata del mismo ejercicio, y con 24 horas si es un ejercicio diferente.

Finalizado todo el proceso se debe publicar la lista de aprobados, por orden de puntuación en el BOE y los aspirantes son nombrados funcionarios en prácticas, debiendo realizar un curso selectivo y/o un periodo de prácticas, a cuyo término se establecerá el orden de los ingresados en cada promoción y se trasladará a su hoja de servicios. Durante este periodo cobran retribuciones del puesto asignado.

Una vez que los aspirantes han aprobado el curso o la fase de prácticas, que figuraban en las convocatorias, son nombrados funcionarios de carrera. El suspenso de esta última fase de prácticas supondrá que el aspirante pierde todos los derechos, sin haber adquirido la condición de funcionario. Superadas las pruebas y la fase de prácticas los aspirantes deberán presentar, en el plazo de 20 días naturales, los documentos acreditativos de reunir las condiciones de reunir que se habían fijado en la convocatoria.

Cumplido este último requisito el aspirante (nombrado funcionario de carrera) tomara posesión de su plaza en el transcurso de un mes. Cuando un funcionario es nombrado como tal, se inscriben sus datos personales y el número de registro de persona, a partir de ese momento se anotará cualquier acto que afecte a la vida administrativa del funcionario. El registro central está en la Dirección General de la Función Pública, y en él se inscribe a todo el personal al servicio de la Administración del Estado. Las Comunidades Autónomas y la Administración Local tienen sus registros propios, pero todos los registros de personal de la Administración Pública actúan coordinadamente.

1.3.1.7. Reclutamiento y Selección

Según Castro y Rufino (2010) “Reclutamiento y selección. Para ocupar algunos de los puestos que aparecen en el organigrama, la empresa tendrá generalmente que iniciar un reclutamiento externo (al ser una empresa de nueva creación). Entre la técnica de reclutamiento más habitual serán: candidatos presentados por empleados o socios de la empresa, candidatos con sindicatos y asociaciones gremiales, contactos con universidades y escuela, entidades estatales, directorios académicos, anuncios en diarios y revistas y agencias de reclutamiento. Una vez que tengamos los candidatos, habrá que iniciar el procedimiento de selección, entre las cuales se realizará principalmente con entrevistas individuales, dinámicas de grupo, pruebas de idoneidad entre ellas tenemos: exámenes de conocimiento o capacidad, aplicación de pruebas psicométricas, así como las pruebas de personalidad”.

1.3.1.8. Evaluación:

Desarrolladores (2019), denominada al efecto o a una acción evaluar. La definición de la palabra se deriva de evaluar, que proviene del francés évaluer, la cual significa ‘determinar el valor de algo’.

Entonces la denominación será que evaluar es un juicio, la cual tiene como fin establecer, para lo cual toma en consideración un conjunto de normas, criterios, el valor, la importancia o el significado de algo.

La evaluación se aplica a una diversidad de campos de la actividad humana, entre ellas tenemos a la formación, industria, salud, psicología, gestión empresarial, economía, finanzas, tecnología, entre otros. De las cuales se evalúan diversas actividades: entre los cuales tenemos el desempeño laboral de un trabajador, el valor de un bien en el mercado, el desarrollo de un proyecto, el estado de salud de un paciente, la calidad de un producto, la situación económica de una empresa, etc.

a) Evaluación diagnóstica

Denominada a aquella que se realiza al inicio de un proceso, pretendiendo conocer los conocimientos que han adquirido los candidatos. Razón por la cual esta evaluación brinda información esencial, determinando las actitudes como aptitudes ante determinada actividad o tema, así como otras destrezas o habilidades las cuales pueden ser de utilidad para todo el procedimiento en mención.

b) Evaluación formativa

Denominada al procedimiento desarrollado de forma continua y sistemática, la que esta interrelacionada con la enseñanza la cual permite a los trabajadores, revisar, reajustar o replantear la estrategia de enseñanza, así como las actividades didácticas, cuya finalidad es la mejora de los procesos de aprendizaje. De esta manera la evaluación es una de las actividades que proporcionan informar los procesos de formación, con la finalidad de lograr un mejoramiento y desarrollo.

c) Evaluación de desempeño

Denominado al procedimiento mediante el cual las organizaciones valoran el rendimiento de los trabajadores en la aplicación de sus funciones, en la cual se considera aspectos como el cumplimiento de objetivos, obligaciones en el puesto, así como el nivel de los resultados reales y por ende la productividad que el colaborador haya alcanzado. El procedimiento mencionado se utiliza

para bases de sugerencia de mejoras y cambios en los trabajadores en beneficio de ambos (trabajador-empresa)

1.3.2. Desempeño laboral

Los autores la definen a la evaluación realizada al trabajador, verificando las acciones actuales y pasadas, con un procedimiento establecido para medir el desempeño. Este procedimiento involucra desde la evaluación del trabajador hasta la revisión del desempeño individual o grupal. (Mondy y Noe, 2005)

Se define el desempeño como el comportamiento a realizar por el trabajador para alcanzar el objetivo fijado y por ende el desempeño laboral, el cual tiene diversos tipos a manera individual tales como: cualidades, habilidades, destrezas, capacidades, etc., que interactúa con la empresa y el trabajo originando conductas que tiene influencia en el resultado. (Chiavenato, 2000)

Asimismo, el autor la define como un proceso sistemático y estructural en la cual evalúan y miden la influencia que tiene en los comportamientos y el atributo de la persona en el trabajo, asimismo como el nivel de ausencia, cuyo fin es verificar en qué medida un colaborador está siendo productivo. (Aguirre, 2000)

1.3.2.1. *Objetivos de la evaluación de desempeño*

La valoración del rendimiento no es una terminación en sí, sino, es una herramienta que nos permite perfeccionar las conclusiones sobre todos del capital humano en cada entidad. En síntesis, los objetivos esenciales de la valoración del rendimiento se pueden mostrar en tres frases: (Silva, 2018)

Admitir situaciones de medida permisible, para definir su uso.

- a) Condescender que los recursos humanos a manera transcendental superioridad competitiva de la entidad, cuyo rendimiento puede desenvolverse, comprensiblemente, como la representación de gerencia.
- b) Brindar proporciones de aumento y contextos de intervención positiva a todos los órganos de la entidad, sin dejar de lado los objetivos organizacionales no los individuales.

1.3.2.2. Evaluación del desempeño Laboral

Se le determina a las empresas y los consumidores internos atribuyen a las capacidades propias de un individuo con la que están ligadas al trabajo y que ofrecen antecedentes e indagación en relación a su desempeño y capacidades propias, los cuales utilizarán para buscar progreso perenne. (Heredia y Cannon, 2017)

Es un proceso establecido el cual se evalúa en forma individual o grupal en la organización. Las evaluaciones son eficaces si evalúa y determina los resultados, preparando planes decrecimiento y desarrollo, finado objetivo y metas. (Monday, 2010, p. 239).

El valorar el desempeño (EDD), viene a ser procedimiento perenne, metódico, armónico y en cascada, con término juicioso acerca de los trabajadores de una compañía, en proporción con su labor frecuente, que intenta suplantar aquellos juicios casuales / expuestos según diversos criterios. Esta valoración posee una óptica hacia atrás (histórica) y hacia adelante (prospectiva), e intenta suplir en mayor grado los objetivos empresariales e individuales. (Rieckmann, 2017)

1.3.2.3. Dimensiones del Desempeño Laboral

Asume a los factores actitudinales y operativos (Chiavenato, 2000)

a) Factores actitudinales:

Este factor se refiere a las condiciones que un individuo posee, es decir su comportamiento al interactuar dentro de una organización y cómo este influye en la misma. Para evaluar el avance se debe considerar la habilidad que posee el trabajador y el área en donde se desempeña, incluyendo las siguientes:

- i. Disciplina laboral:** Se refiere a un grupo de actividades que se realizan para integrar las reglas dentro de la empresa hacia cada trabajador, ordenando y sistematizando las conductas y labores de los colaboradores de una empresa, adaptándose a las normas propias de la empresa.
- ii. Actitud cooperativa:** En las empresas actualmente se requiere de trabajos colaborativos, por lo que se debe desarrollar actitud

colaborativa, siendo las nuevas formas de trabajar de forma horizontal, disminuyendo las jerarquías en las organizaciones (Falcón y Méndez, 2011)

- iii. Iniciativa:** Se refiere a como se involucra el trabajador en las diversas tareas o funciones de la institución, con el fin de lograr el objetivo organizacional que se propone, denotándose como una acción de dar más de lo requerido.
- iv. Responsabilidad:** Referido a las acciones que el colaborador ejecuta con respecto a las tareas que posee; así mismo la capacidad de actuar en pro de la empresa, considerando el escaso gasto de dinero, indumentaria, u otro material que se requiera para el cumplimiento de sus labores, favoreciendo a la organización y realizando un control del personal que tiene a cargo.
- v. Habilidad de seguridad:** Referido a lo que el colaborador sabe acerca de cómo hacer sus labores y, la capacidad de brindar seguridad y confianza.
- vi. Discreción:** Referido a la capacidad de salvaguardar la información de la organización, información relevante y que no debe ser divulgada fácilmente, ya sea a otras áreas u integrantes de la empresa, evitando generar problemas a la empresa. Es uno de los atributos tiene muchas consecuencias, tiene que ver con no proporcionar información reservada, o no de interés de otras áreas, de esa manera de logra evitar en un futuro, discordias y enemistades.
- vii. Presentación personal:** Se refiere a la presentación de cada miembro de la empresa, y de lo que solicita la institución, de acuerdo a las labores que se ejecutan.
- viii. Interés:** Dirigido al interés que posee el colaborador por ejecutar las labores encomendadas, según el puesto que posee, generando las soluciones ante las dificultades que se presenten y, las soluciones a los mismos, pudiendo realizar nuevas propuestas de mejora u proyectos en favor de la organización.

ix. Creatividad: Referido a la capacidad de generar nuevas ideas u innovar según lo que el área demande.

x. Capacidad de realización: Referido a la motivación por enfrentar los problemas, dificultades, generar avances y crecimiento, con la finalidad de lograr alcanzar triunfos, metas, siendo útil a la organización (p. 23).

b)Factores operativos

Cuando se logra alcanzar el valor actitudinal para los fines de la organización, se sigue con el rendimiento en el ámbito laboral. Desde este punto se trabaja con los factores siguientes (p 91-92).

Conocimiento del trabajo Según Flórez (2008), actividad que se consigue de las instrucciones que debe considerar un colaborador, conociendo e interesándose por los cambios u actualizaciones (p. 89).

Calidad: Aquí se debe considerar la producción de la labor con el mínimo error, obedeciendo los estándares mínimos que requiere la empresa (p. 89)

Cantidad: Referido a la totalidad de las actividades que se deben ejecutar según el área de trabajo y la labor que se ejecuta en la misma.

Exactitud: Referido a la puntualidad en la ejecución de las labores, considerando como la forma oportuna como la puntualidad y fidelización, llegando a obtener el resultado requerido.

Liderazgo: Habilidad para dirigir a un grupo de personas en las organizaciones se refiere a la capacidad para manejar a los subordinados, con la finalidad del logro del objetivo establecido por la organización, generando motivación en los colaboradores, teniendo adecuado dominio del grupo y encontrando solución a los problemas que se pueden presentar.

1.4. Formulación del problema

¿Existe relación entre la gestión de procesos de selección y desempeño laboral en la I.E. Melitón Carbajal Chiclayo?

1.5. Justificación e importancia del estudio

La manera teórica un trabajo se sustenta ya que en base a teorías aceptadas científicamente. (Ñaupas, Novoa, Mejía y Villagómez, 2011).

Estas teorías se encuentran relacionadas estrechamente con las variables en estudio, como es el caso de los procesos de selección, considerando la teoría de Alles (2006), y en la variable de Desempeño a Chiavenato (2000).

Metodológicamente este trabajo se ejecutó desde un enfoque cuantitativo, con la única finalidad de hallar resultados estadísticos, que permitieron cuantificar las variables estudiadas en resultados estadísticos reales, así mismo se logra describir las cualidades que posee una organización para con el compromiso y producción en el ámbito laboral.

Considerando la importancia a nivel social se tendrá en cuenta que permitirá generar soluciones a un problema y generar una teoría con respecto a la realidad actual, estableciéndose estrategias a la problemática planteada.

1.6. Hipótesis

Si Existe relación entre la gestión de procesos de selección y desempeño laboral en la I.E. Melitón Carbajal Chiclayo

No Existe relación entre la gestión de procesos de selección y desempeño laboral en la I.E. Melitón Carbajal Chiclayo

1.7. Objetivo

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión de procesos de selección y desempeño laboral en la I.E. Melitón Carbajal Chiclayo

1.7.2. Objetivos específicos

Conocer la gestión de procesos de selección en la I.E. Melitón Carbajal Chiclayo

Conocer el desempeño laboral en la I.E. Melitón Carbajal Chiclayo

Analizar la relación entre la gestión de procesos de selección y desempeño laboral en la I.E. Melitón Carbajal Chiclayo

II. METODOS

2.1. Tipo y diseño de la investigación

2.1.1. Tipo de la investigación

La investigación fue descriptiva correlacional, Según Hernández y Mendoza (2018) los trabajos descriptivos correlacionales permiten la comparación entre dos o más variables de estudio, con el fin de verificar su interacción entre ellos, verificando la relación entre las variables proceso de selección y desempeño laboral

2.1.2. Diseño de la investigación

Este trabajo fue no experimental, con la cual los estudios se ejecutaron sin ir manipulando cada una de nuestras variables establecidas en nuestro trabajo de investigación.

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental; así mismo, la investigación es correlacional, es aplicada con la finalidad de establecer el grado de relación entre dos o más variables en la misma muestra. En este diseño de estudio se representa el punto donde se conectan las etapas conceptuales por tal motivo de esta investigación es (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

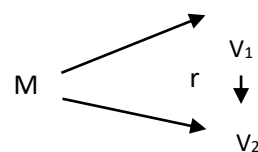
Dónde:

M= Trabajadores de la I.E. Melitón Carbajal Chiclayo

V1= Gestión de Procesos de selección

V2= Desempeño laboral

r= Relación entre las variables estudiadas



2.2. Variable de Operacionalización

2.2.1. Variable independiente:

Gestión por procesos de selección

“Conocido como el procedimiento de identificación e interés por candidatos potencialmente capacitado para llenar una posición disponible en la empresa; la técnica para reclutar más habitual será: candidatos presentados por empleados o socios de la empresa (...). Una vez tengamos un conjunto de candidatos, habrá que dar inicio al proceso de selección”. (Castro y Rufino, 2010)

2.2.2. Variable dependiente:

Desempeño laboral

Definida como la valoración que se le otorga al colaborador, en base a las acciones que ejecuto o ejecuta, teniendo en consideración una normativa en lo que corresponde a su desempeño. Este proceso considera la evaluación individual y en grupo. (Mondy y Noe, 2005)

Tabla 1*Operacionalización de la variable Procesos*

| Variable | Definición | Dimensiones | Indicadores | Técnicas e instrumentos |
|------------------------------|---|---|---|---|
| PROCESOS DE SELECCIÓN | “Conocido como el procedimiento de identificación e interés por candidatos potencialmente capacitado para llenar una posición disponible en la empresa; la técnica para reclutar más habitual será: candidatos presentados por empleados o socios de la empresa (...). Una vez tengamos un conjunto de candidatos, habrá que dar inicio al proceso de selección”. (Castro y Rufino, 2010) | <p><i>Procesos estratégicos</i></p> <p><i>Procesos Operativos</i></p> <p><i>Procesos de Apoyo</i></p> | <p>- <i>Procesos claves</i></p> <p>- <i>Procesos centrales</i></p> <p>- <i>Necesidades del cliente</i></p> <p>- <i>Evaluación del proceso</i></p> <p>- <i>Soporte</i></p> <p>- <i>Generación de valor</i></p> | <p>Técnicas:</p> <p><i>Encuesta y entrevista</i></p> <p>Instrumentos</p> <p><i>Cuestionario</i></p> <p><i>Ficha de entrevista</i></p> |

Fuente: elaboración propia

Tabla 2*Operacionalización de la variable Desempeño laboral*

| Variable | Definición | Dimensiones | Técnicas e instrumentos |
|--------------------------|--|-------------------------------------|--|
| DESEMPEÑO LABORAL | Definida como la valoración que se le otorga al colaborador, en base a las acciones que ejecuto o ejecuta, teniendo en consideración una normativa en lo que corresponde a su desempeño. Este proceso considera la evaluación individual y en grupo. (Mondy y Noe, 2005) | Actividades Académicas | Técnicas: Encuesta y entrevista |
| | | Reconocimiento personal y/o Social. | |
| | | Perfil de competencias | Instrumentos Cuestionario Ficha de entrevista |
| | | Rotación de personal | |

Fuente: elaboración propia

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

Referida al total de involucrados al que se le evaluarán, quienes tienen ciertas particularidades en común, integrándolos los sujetos a ser evaluados en el lugar de la evaluación, por lo que será esta la población que dará la información pertinente a lo planteado por el evaluador. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

La totalidad de docentes de esta institución educativa será de 50 trabajadores, pero la evaluación se realizará a la directora de la Institución en mención.

2.3.2. Muestra

Constituido por una parte de la población, quienes a través de un censo – grupo determinado de sujetos seleccionados que hacen referencia a la población a evaluar- considerándose para este trabajo a toda la población en su totalidad, trabajando así con una población muestral, ya que al ser pequeña la población se considera a todos los colaboradores u referentes a evaluar. (López y Hernández, 2016)

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

2.4.1. Técnicas:

Encuesta: Denominada a una ficha de campo utilizada, con la cual se extraerá información relevante y necesaria para nuestro trabajo. (López y Fachelli, 2015) especifican que las encuestas son técnicas donde se recogen datos a través del uso de las preguntas a los involucrados, en la misma investigación, la cual permitirá obtener sistemáticamente medidas acerca de la problemática que se trabaja.

Entrevista: especifican que la entrevista permite obtener información a través de un procedimiento directo entre entrevistado y entrevistador, respondiendo el entrevistado a una serie de preguntas diseñadas en función de lo que se pretende investigar. (Colás y Hernández, 2001), citado por (Bernal, 2010)

2.4.2. Instrumento de recolección de datos:

Son instrumentos que va utilizar la persona a investigar para obtener y recopilar la información que necesita. En el presente trabajo se utilizará una encuesta con escala Likert con cinco niveles, la que consta de diversas preguntas e ítems para variable dependiente que es desempeño laboral. (Valderrama, 2016)

Cuestionario: Es la totalidad de ítems, la cual generará los resultados los cuales se requerirán para cumplir con el objetivo que cada proyecto va a investigar, trata de recolectar e informarse según la variable a estudiar y sobre todo en el lugar a investigar. (Bernal, 2010, p.250)

Guía de entrevista: Se refiere a los temas que se van a trabajar, ya sea a través de preguntas, entrevistas, etc. En la guía de entrevista se considera la Experiencia profesional, historia de la familia, estudios, etc. Permitiendo al investigador reorganizar su trabajo, generando un clima de empatía y confianza con los investigados.

2.4.3. Validez:

Se refiere a la autenticidad de cada uno de los instrumentos, empleado en las investigaciones, para esta ocasión se trabajará con tres jueces expertos de acuerdo a la especialidad en donde se está trabajando, y de acuerdo a los lineamientos estipulados por la Universidad, estos jueces se encargarán de dar visto bueno a los instrumentos que se emplearán, asegurando la validez del mismo.

2.4.4. Confiabilidad:

Referido al nivel de confiabilidad de las preguntas con los que se trabajan en el cuestionario a aplicar, determinándose el alfa de Cronbach, en que establece la uniformidad de cada variable.

2.5. Procedimiento de Análisis de Datos:

En esta parte estadística, en que trabaja para la obtención de resultados, y para fines de esta investigación se empleará el Programa SPSS versión 25.0, de donde se obtienen las tablas de frecuencia y porcentajes por ítem, y finalmente se evaluarán con cada objetivo planteado.

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 20 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

Fuente: SPSS Versión 25

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,807 | 20 |

Fuente: SPSS Versión 25

2.6. Aspectos Éticos

Considerando que toda investigación debe poseer los aspectos éticos, el autor tendrá en consideración las referencias bibliográficas empleadas y consultadas en este trabajo manteniendo el derecho de autor. Cuiñéndose a los requisitos que se solicitan en cada trabajo de investigación y preservando la credibilidad del estudio en mención. Toda la información recopilada se encontrará en la bibliografía de este trabajo y considerando el estilo APA, como se solicita. Así mismo se especifica que esta información que se obtendrá en la presente investigación es con fines netamente académicos, no representando peligro para la organización donde se realizará este trabajo.

Alcaraz, Rojas, y Noreña (2012) manifiestan que en toda investigación los autores deben comprometerse a desarrollar desde un inicio su estudio en base a criterios éticos que les permitan salvaguardar la calidad de su trabajo de principio a fin, como, por ejemplo:

Tabla 5

Criterios de rigor ético

| Criterios | Características éticas del criterio |
|---|--|
| Claridad en los objetivos de Investigación | Objetivos claros y precisos que evadan las posibles desviaciones en la investigación. |
| Transparencia en los datos obtenidos | Los datos recopilados no tuvieron modificación o alteración alguna, ya que lo que se trabajó en base a la realidad actual de la organización y observar la mejora. |
| Confidencialidad | A los participantes de la investigación se les indicó explícitamente que la información recaudada fue protegida y que no se divulgó sin su consentimiento. |

Fuente: Alcaraz, Rojas y Noreña, (2012)

2.7. Criterios de rigor científico

Indica que, las investigaciones veraces han surgido conceptualizaciones de criterios científicos que estos estudios deben cumplir para la calidad de la misma. (Alcaraz, Rojas, y Noreña, 2012).

Tabla 6 Criterios de rigor científico

| Criterio Rigor Científico | Investigación Cuantitativa | Medición |
|----------------------------------|-----------------------------------|---|
| Valor de verdad | Validez interna | Hay vínculo entre el contexto moderno y los datos a recopilar en la encuesta. |
| Consistencia | Fiabilidad interna | Constará de un nivel de confianza alto de los instrumentos que tiene relación con los indicadores. |
| Neutralidad | Objetividad | El estudio se ejecutara de manera independiente, ya que no influye con el resultado del investigador. |

Fuente: Alcaraz, Rojas, y Noreña (2012)

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

3.1.1. Proceso de selección

Tabla 7.

Procesos de selección de personal

| Items | Escala | Frecuencia |
|--|--------------------------|------------|
| La institución tiene manuales de procedimientos de recursos humanos | Totalmente en desacuerdo | 1 |
| La institución posee un manual de descripción de puestos | Totalmente en desacuerdo | 1 |
| La institución atrae candidatos potencialmente calificados para los cargos dentro de la misma | Totalmente de acuerdo | 1 |
| Los requerimientos de puestos deben tener el visto bueno de la alta dirección | Totalmente de acuerdo | 1 |
| Se elabora procedimientos estructurados y documentados antes de un proceso de selección | En desacuerdo | 1 |
| Las fuentes para el proceso de selección son las más idóneas para el proceso | Indiferente | 1 |
| Las evaluaciones del CV se realizan por un personal especialista en selección de personal | Totalmente en desacuerdo | 1 |
| En la institución existe alta rotación de personal | Totalmente de acuerdo | 1 |
| Considera que un manual de procedimientos mejoraría la gestión de procesos de selección | Totalmente de acuerdo | 1 |
| Se capacita al personal encargado de la selección de personal para mejorar la Gestión por Procesos | En desacuerdo | 1 |
| La contratación de personal siempre se realiza en los tiempos establecidos | Indiferente | 1 |
| Un diagnostico situacional de los procesos de selección ayudaría a disminuir la alta rotación | Totalmente de acuerdo | 1 |

Elaboración propia

| | | | | | |
|--|---------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|------------------------------|
| La institución tiene manuales de procedimientos de recursos humanos | 20% | | | | |
| La institución posee un manual de descripción de puestos | 20% | | | | |
| La institución atrae candidatos potencialmente calificados para los cargos dentro de la misma | | | | | 100% |
| Los requerimientos de puestos deben tener el visto bueno de la alta dirección | | | | | 100% |
| Se elabora procedimientos estructurados y documentados antes de un proceso de selección | | 40% | | | |
| Las fuentes para el proceso de selección son las más idóneas para el proceso | | | 60% | | |
| Las evaluaciones del CV se realizan por un personal especialista en selección de personal | 20% | | | | |
| En la institución existe alta rotación de personal | | | | | 100% |
| Considera que un manual de procedimientos mejoraría la gestión de procesos de selección | | | | | 100% |
| Se capacita al personal encargado de la selección de personal para mejorar la Gestión por Procesos | | 40% | | | |
| La contratación de personal siempre se realiza en los tiempos establecidos | | | 60% | | |
| Un diagnóstico situacional de los procesos de selección ayudaría a disminuir la alta rotación | | | | | 100% |
| | Totalmente en desacuerdo | Desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Cuadro resumen proceso de selección

Figura 3. Según los resultados de acuerdo a lo mencionado por la dueña de la I.E. los puntos fuertes de la institución son: candidatos calificados, el V° B° de la dirección en los procesos de selección con un 100% cada uno de los ítem mencionados; asimismo entre los datos más relevantes se describe que la I.E. no posee manual de procedimientos de selección, no posee un manual de descripción de puesto y finalmente las evaluaciones del CV se realizan por un personal no especialista en selección de personal.

3.1.2. Desempeño Laboral

Tabla 8

Genero de encuestados

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Masculino | 2 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | Femenino | 18 | 90,0 | 90,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia

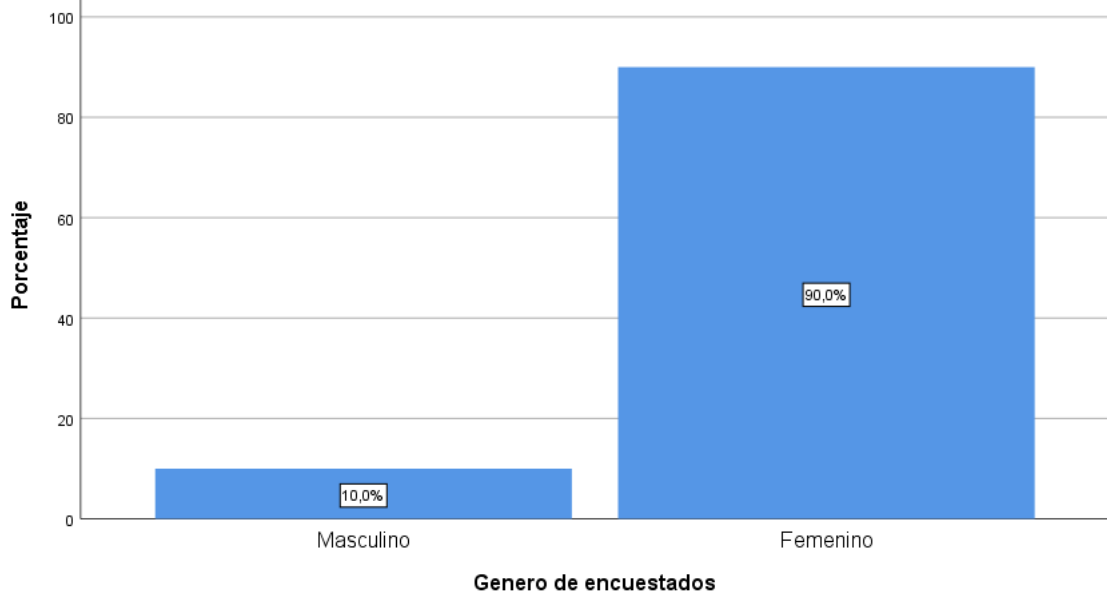


Figura 3. Según los resultados obtenidos del total de trabajadores de la I.E. el 90% es personal femenino, asimismo solo el 10% es masculino.

Elaboración propia

Tabla 9

Cumple las actividades académicas en el tiempo y forma cuando la institución lo requiere

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido De acuerdo | 16 | 80,0 | 80,0 | 80,0 |
| Totalmente de acuerdo | 4 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia

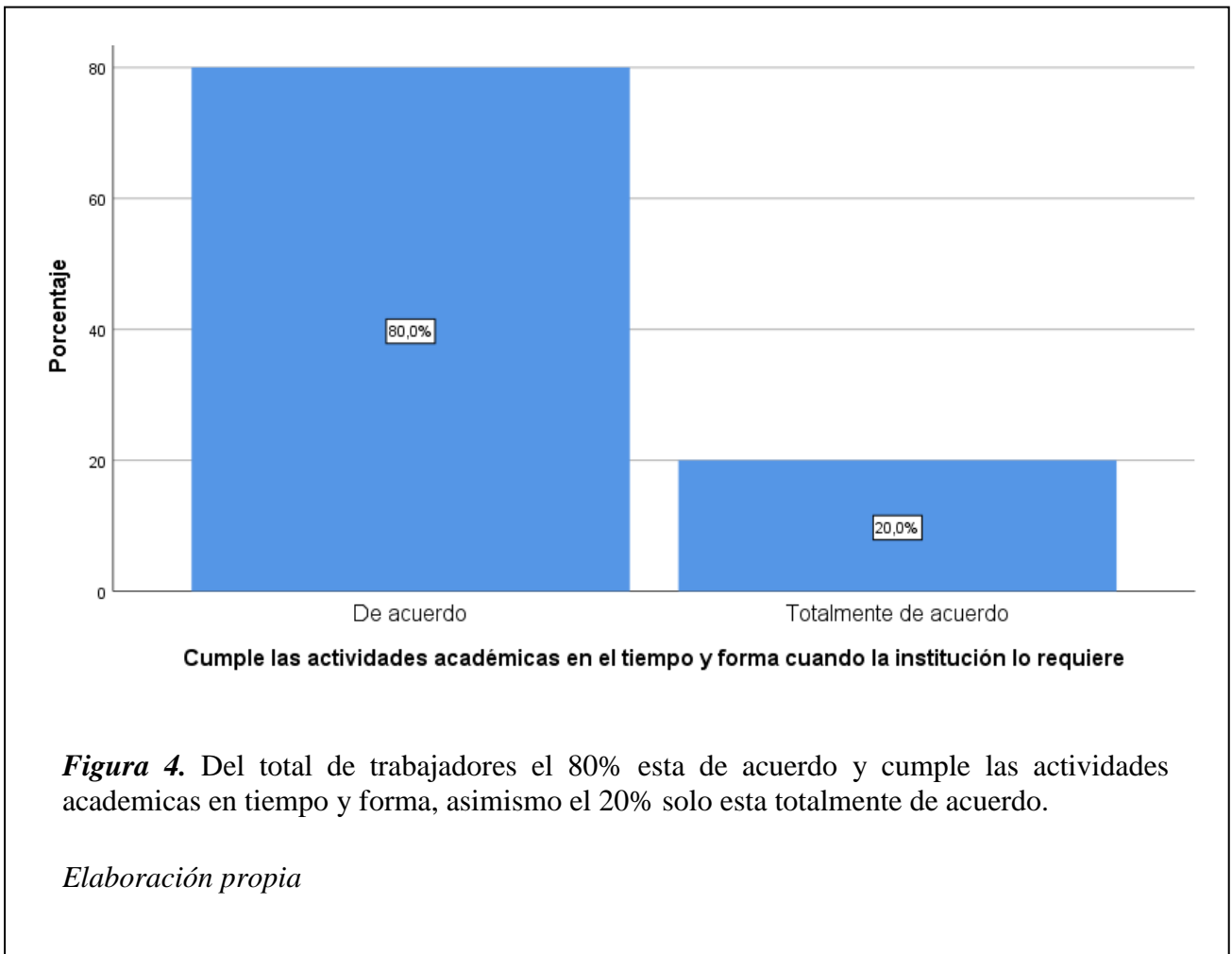


Tabla 10

Considera que la cantidad de trabajo proporcionada por la institución es excesiva

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo | 3 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |
| | Indiferente | 3 | 15,0 | 15,0 | 30,0 |
| | De acuerdo | 10 | 50,0 | 50,0 | 80,0 |
| | Totalmente de acuerdo | 4 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia

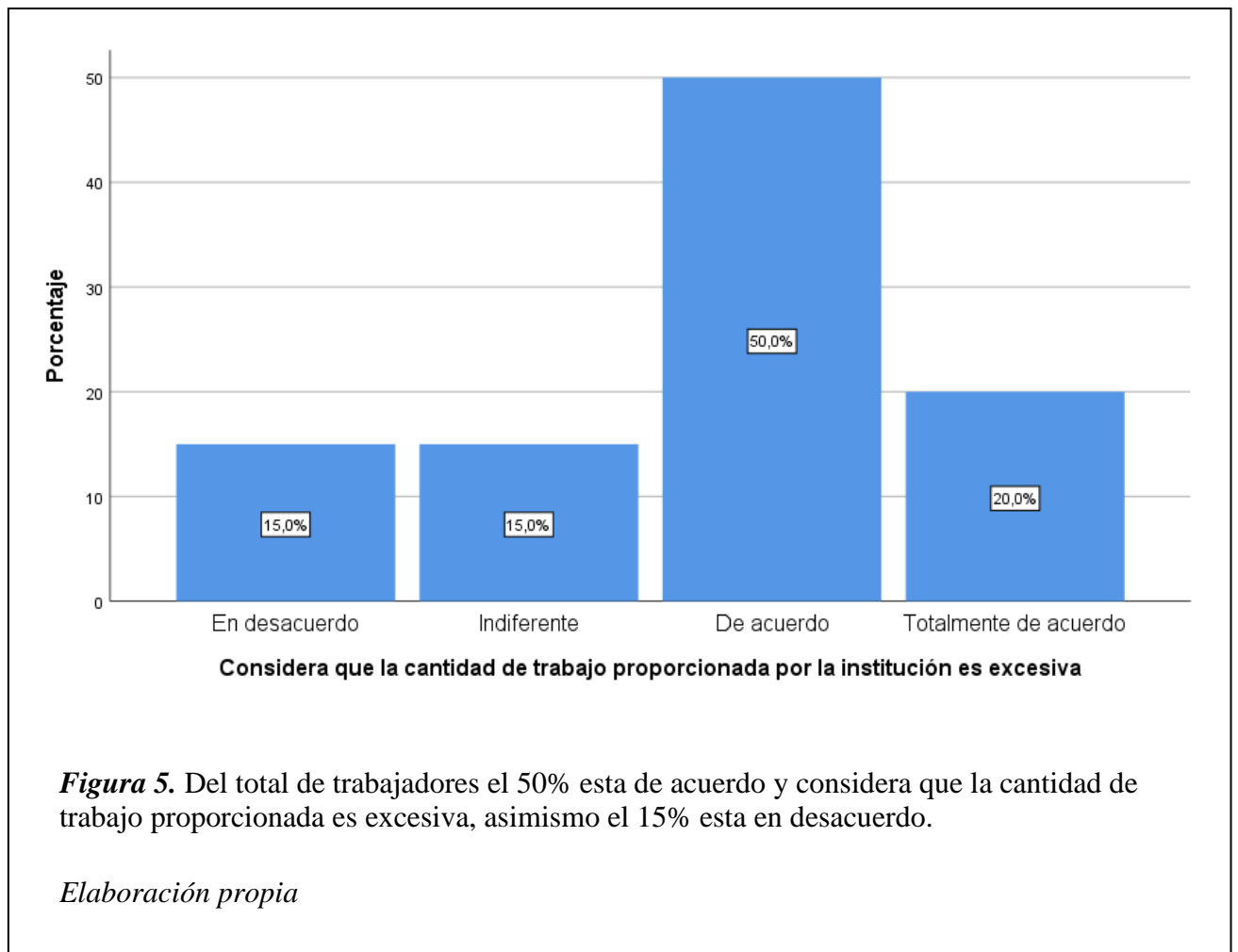


Tabla 11

Los sílabos de las experiencias curriculares a su cargo los presenta e los alumnos en la fecha establecida

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido De acuerdo | 14 | 70,0 | 70,0 | 70,0 |
| Totalmente de acuerdo | 6 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia

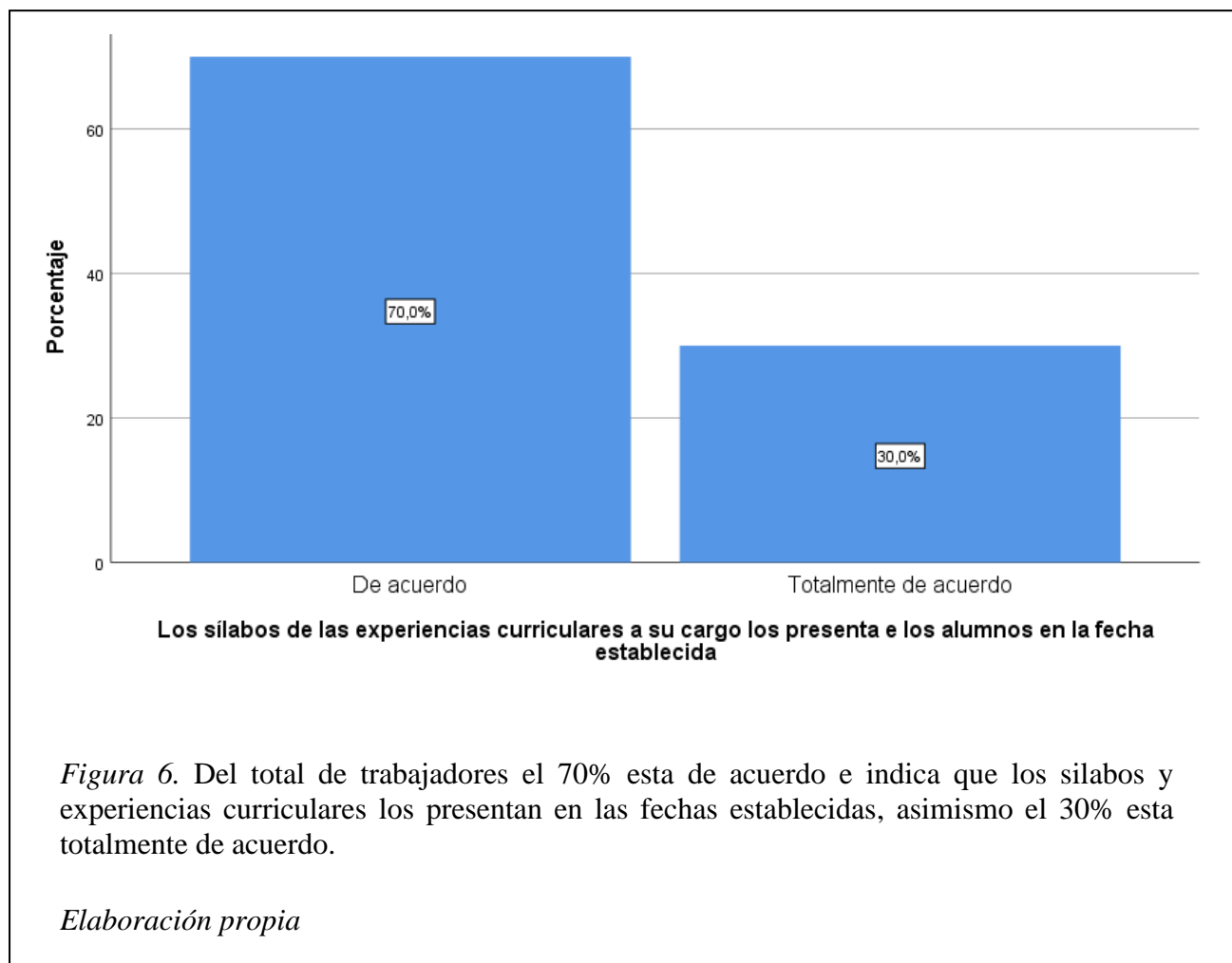


Tabla 12

Las sesiones realizadas tienen coherencia con el silabo y las competencias requeridas para los estudiantes

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido De acuerdo | 10 | 50,0 | 50,0 | 50,0 |
| Totalmente de acuerdo | 10 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia

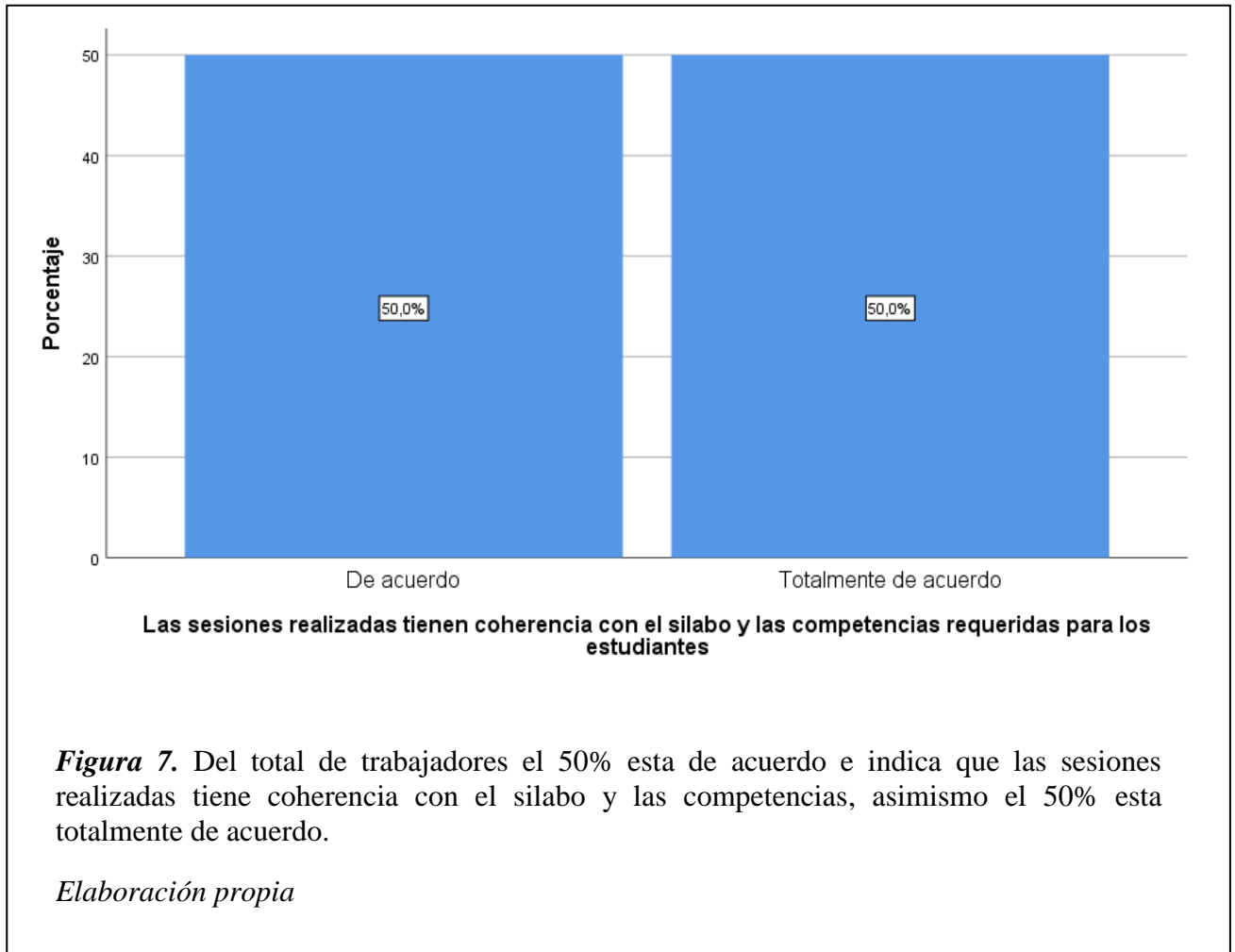


Tabla 13

La institución proporciona los materiales y equipos para brindar una buena enseñanza a los estudiantes

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido De acuerdo | 20 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Elaboración propia

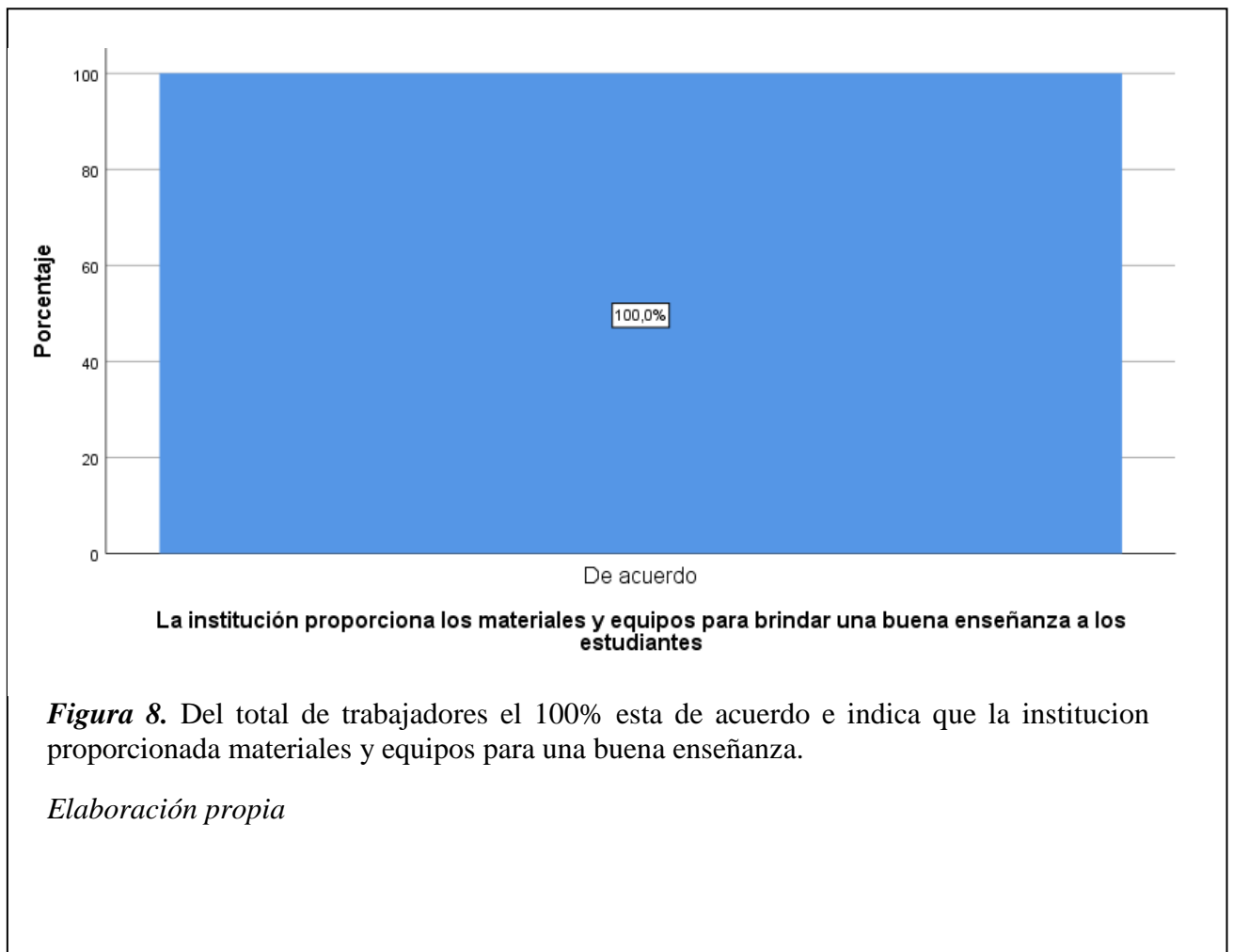


Figura 8. Del total de trabajadores el 100% está de acuerdo e indica que la institución proporcionada materiales y equipos para una buena enseñanza.

Elaboración propia

Tabla 14

La institución proporciona incentivos económicos por el cumplimiento de los objetivos establecidos

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Indiferente | 1 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| | De acuerdo | 19 | 95,0 | 95,0 | 100,0 |
| Total | | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia

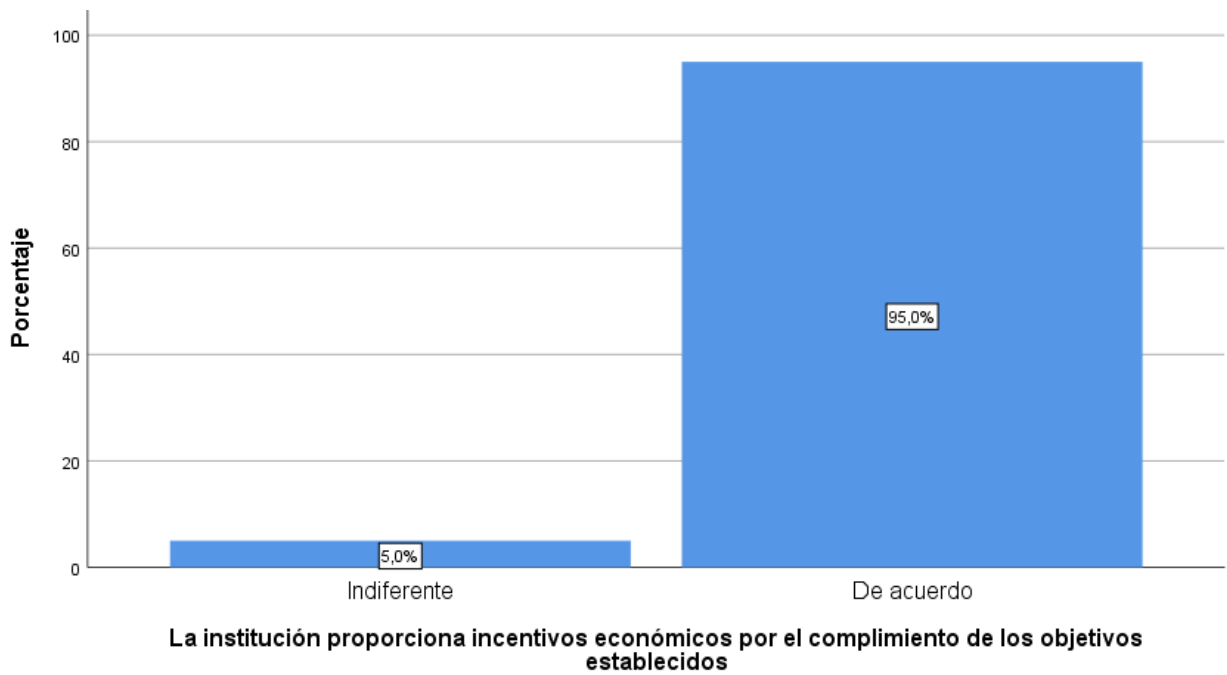


Figura 9. Del total de trabajadores el 95% esta de acuerdo e indica que institucion proporciona incentivos economicos por el cumplimiento de objetivos, asimismo el 5% se muestra indiferente

Elaboración propia

Tabla 15

Considera que la institución debe reconocer el buen desempeño de los trabajadores

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido De acuerdo | 20 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Elaboración propia

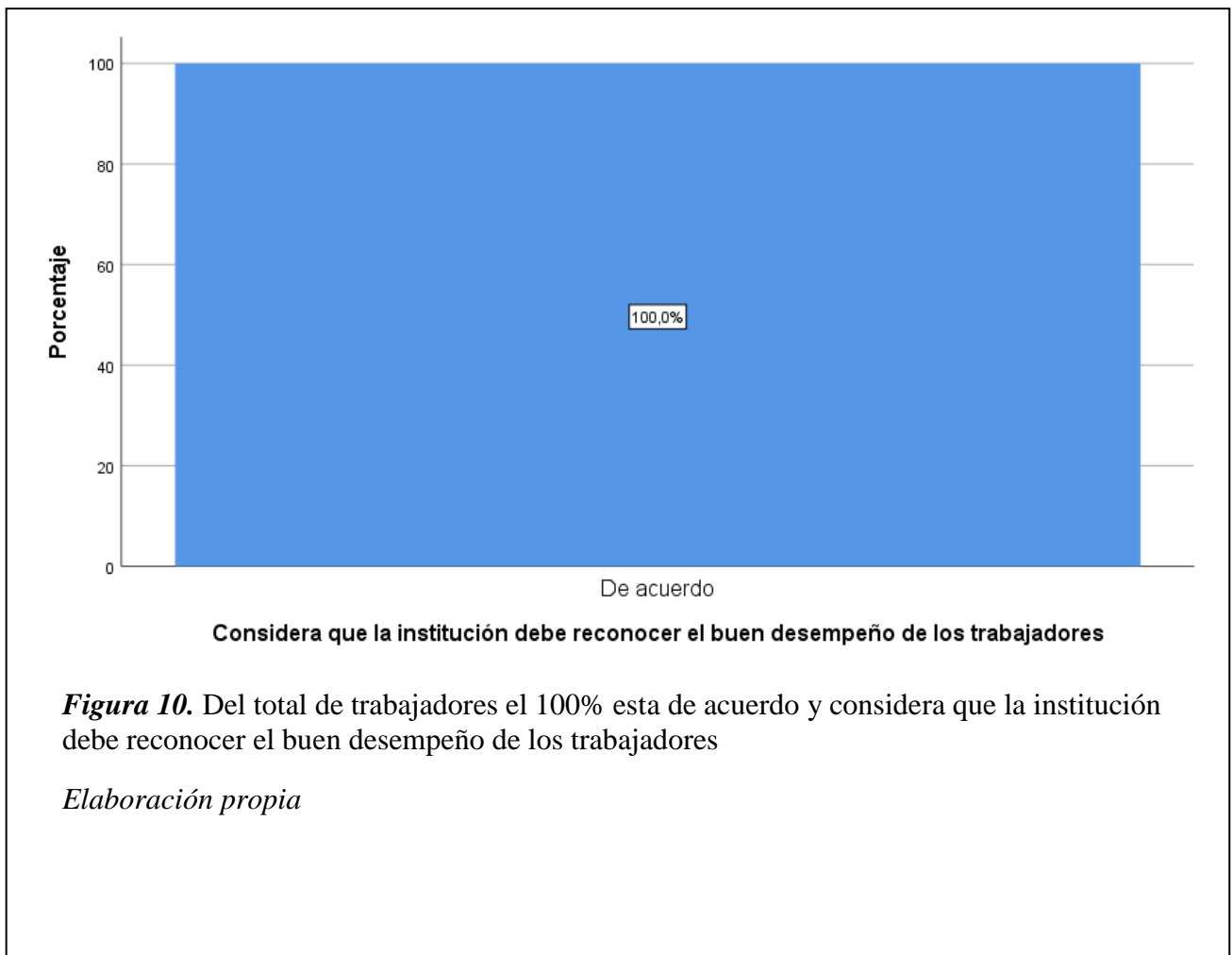


Figura 10. Del total de trabajadores el 100% esta de acuerdo y considera que la institución debe reconocer el buen desempeño de los trabajadores

Elaboración propia

Tabla 16

Considera que el reconocimiento crea compromiso e identificación por la institución

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido De acuerdo | 20 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Elaboración propia

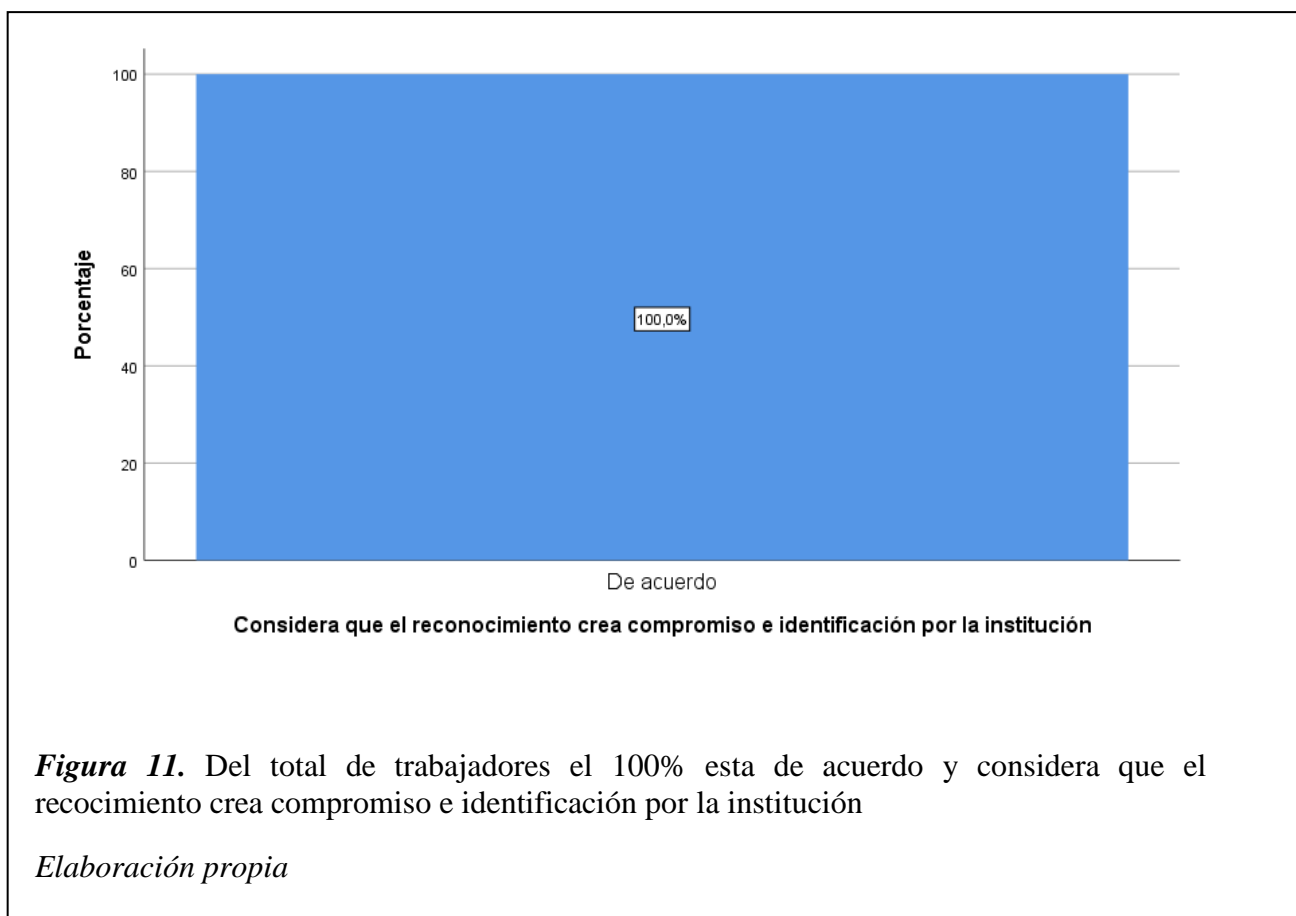


Figura 11. Del total de trabajadores el 100% esta de acuerdo y considera que el reconocimiento crea compromiso e identificación por la institución

Elaboración propia

Tabla 17

Considera que trabajar en la institución satisface sus necesidades profesionales y personales

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido De acuerdo | 12 | 60,0 | 60,0 | 60,0 |
| Totalmente de acuerdo | 8 | 40,0 | 40,0 | 100,0 |
| Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia

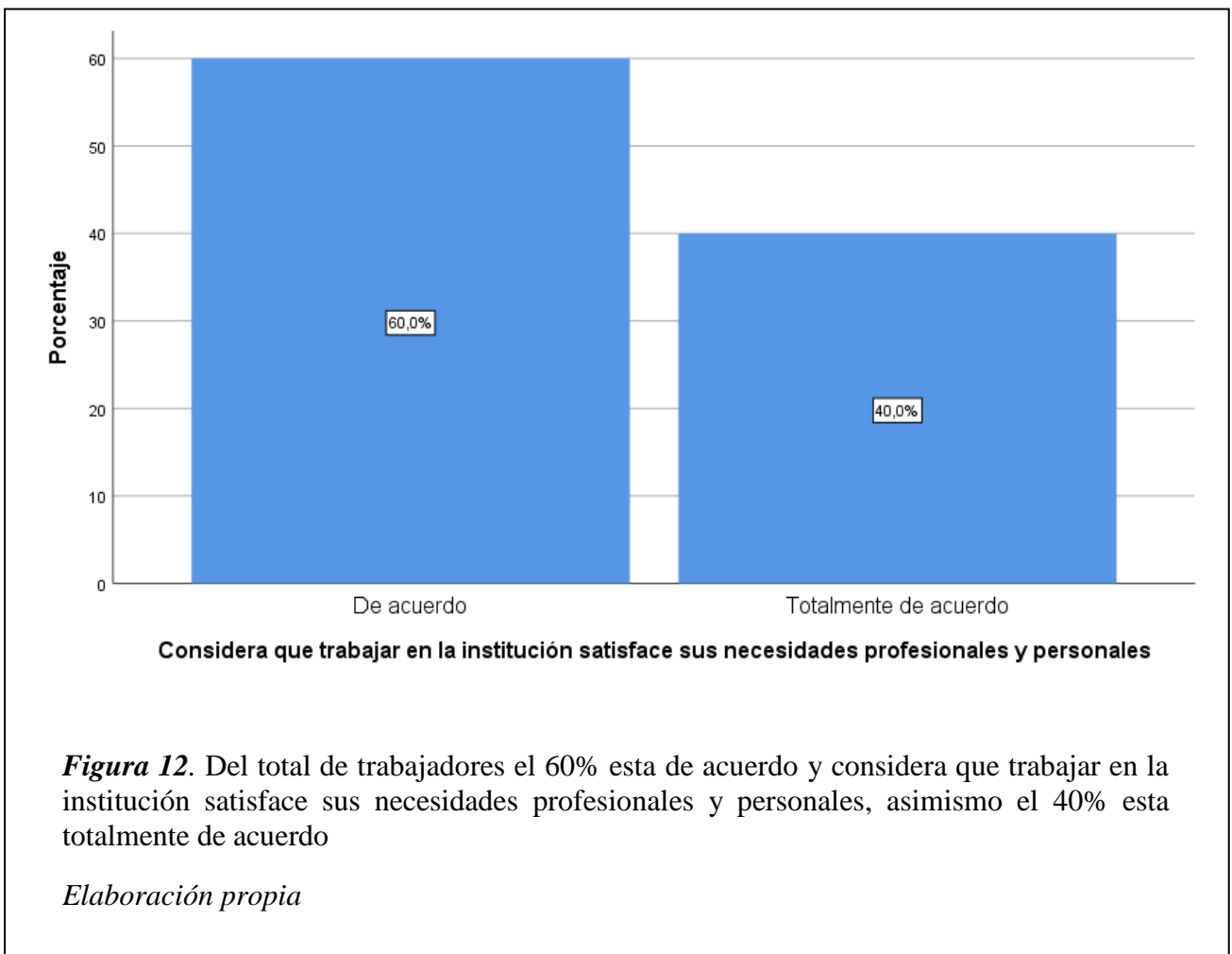


Tabla 18

Percibe que los trabajadores se encuentran motivados al realizar su labor en la institución

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido De acuerdo | 20 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Elaboración propia

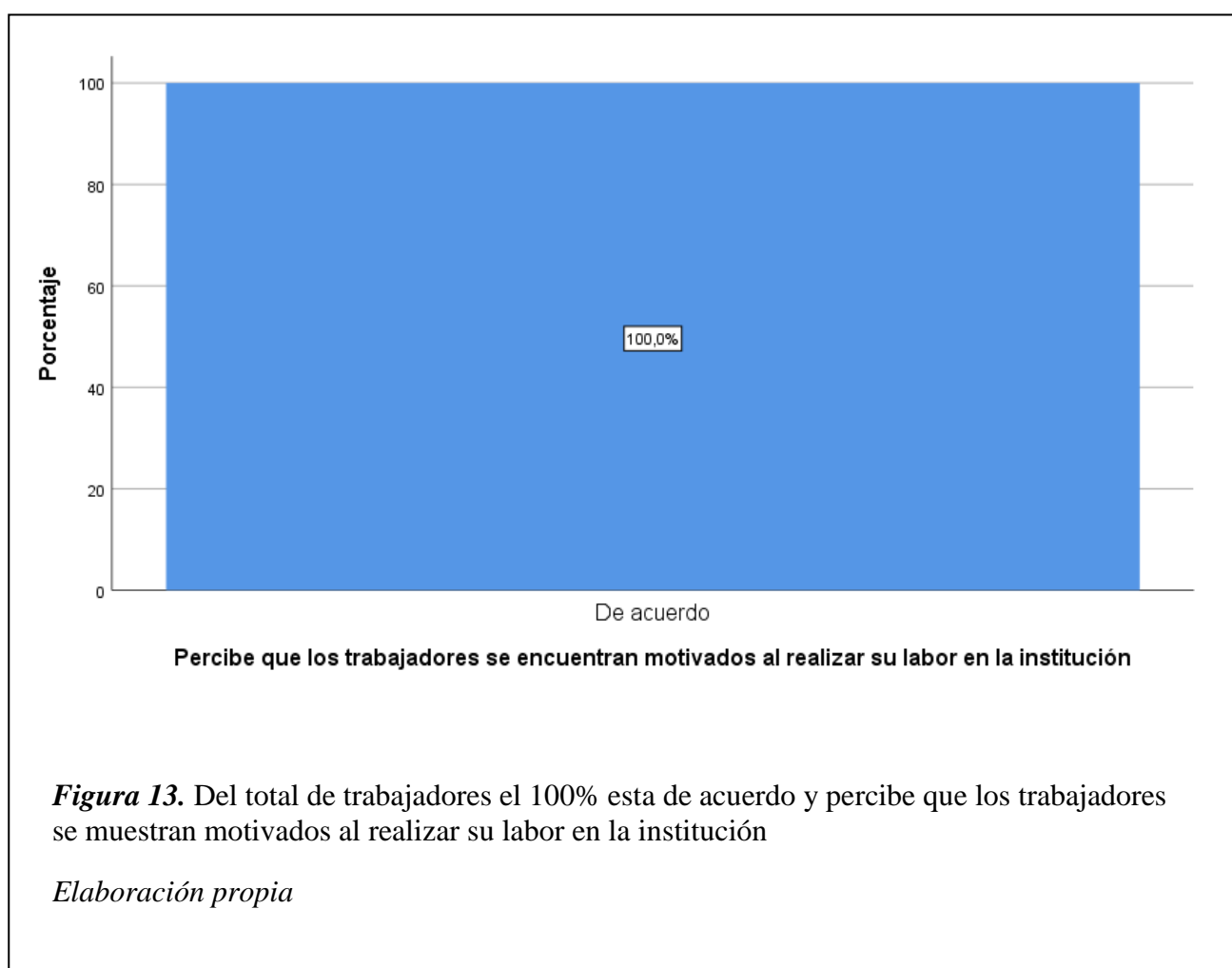


Figura 13. Del total de trabajadores el 100% esta de acuerdo y percibe que los trabajadores se muestran motivados al realizar su labor en la institución

Elaboración propia

Tabla 19

Considera que las retribuciones y beneficios en la institución están de acuerdo a lo que paga el mercado

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Indiferente | 12 | 60,0 | 60,0 | 60,0 |
| | De acuerdo | 4 | 20,0 | 20,0 | 80,0 |
| | Totalmente de acuerdo | 4 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia

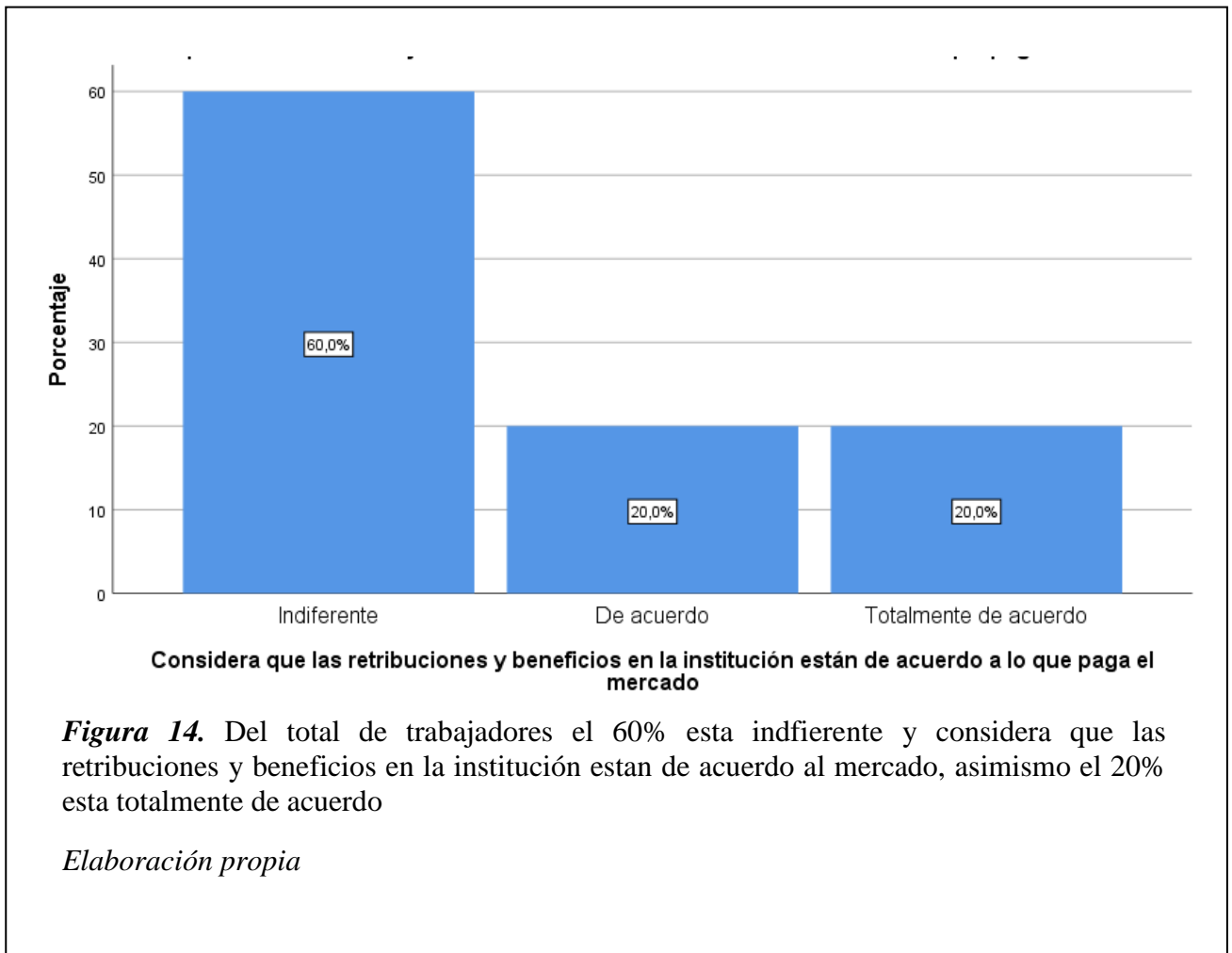


Tabla 20

Considera que la institución tiene establecido procedimientos eficientes para su reclutamiento y selección de personal

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | De acuerdo | 18 | 90,0 | 90,0 | 90,0 |
| | Totalmente de acuerdo | 2 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia

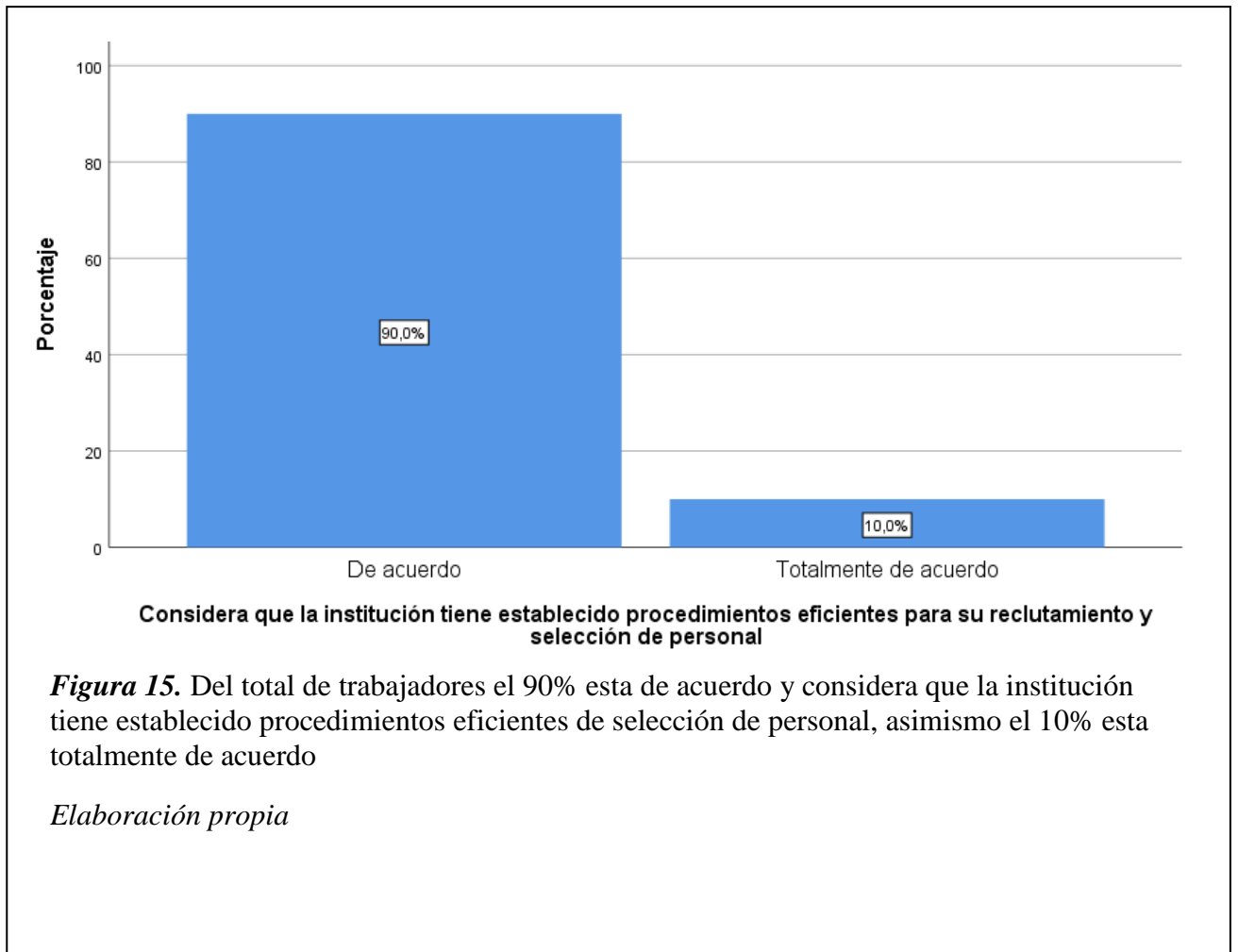


Tabla 21

Los trabajadores que ingresan a la institución tienen las competencias requeridas para el puesto de acuerdo al perfil

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido De acuerdo | 20 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Elaboración propia

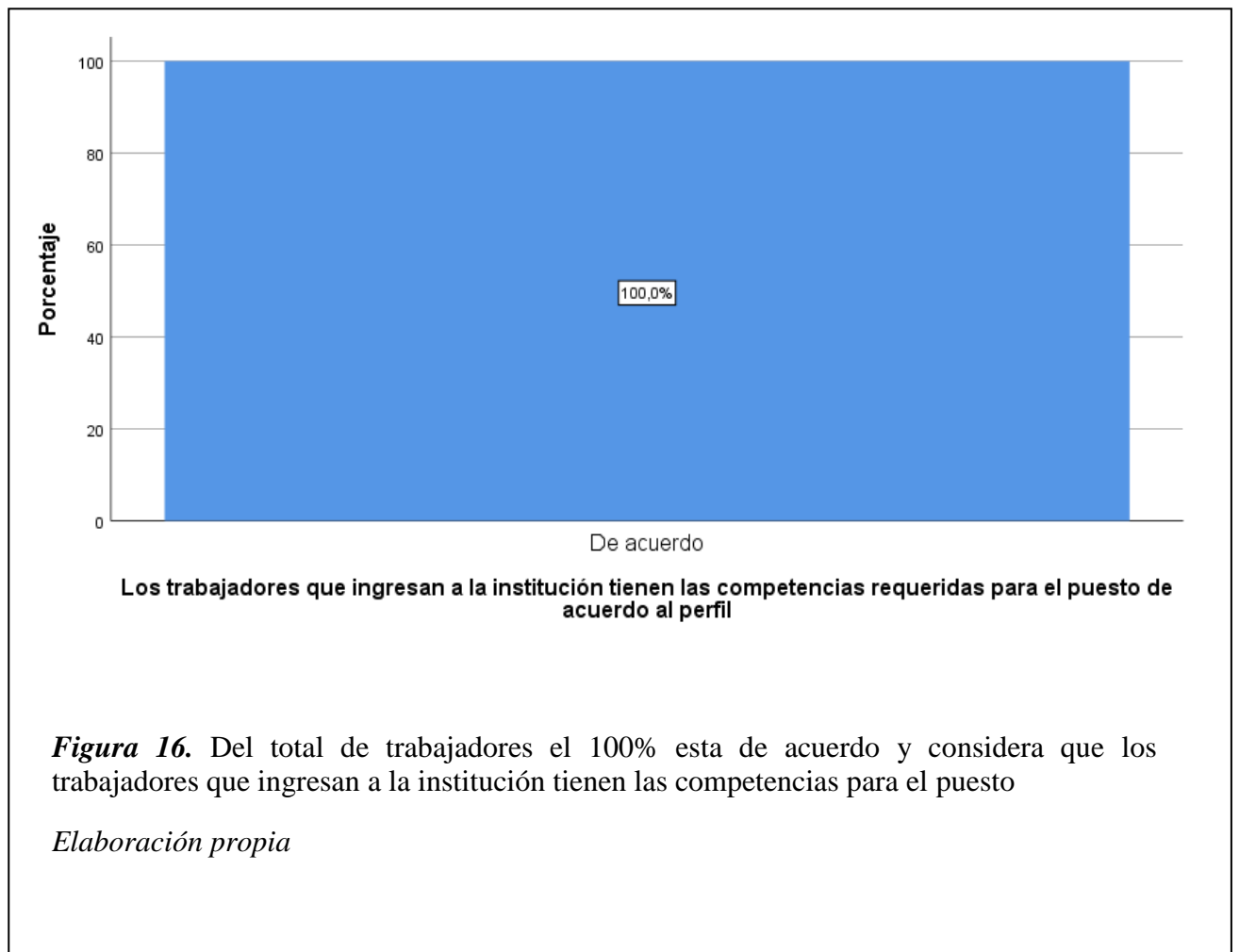


Figura 16. Del total de trabajadores el 100% esta de acuerdo y considera que los trabajadores que ingresan a la institución tienen las competencias para el puesto

Elaboración propia

Tabla 22

Los nuevos trabajadores que ingresan a la institución poseen un mayor conocimiento que habilidades para el puesto

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | De acuerdo | 13 | 65,0 | 65,0 | 65,0 |
| | Totalmente de acuerdo | 7 | 35,0 | 35,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia

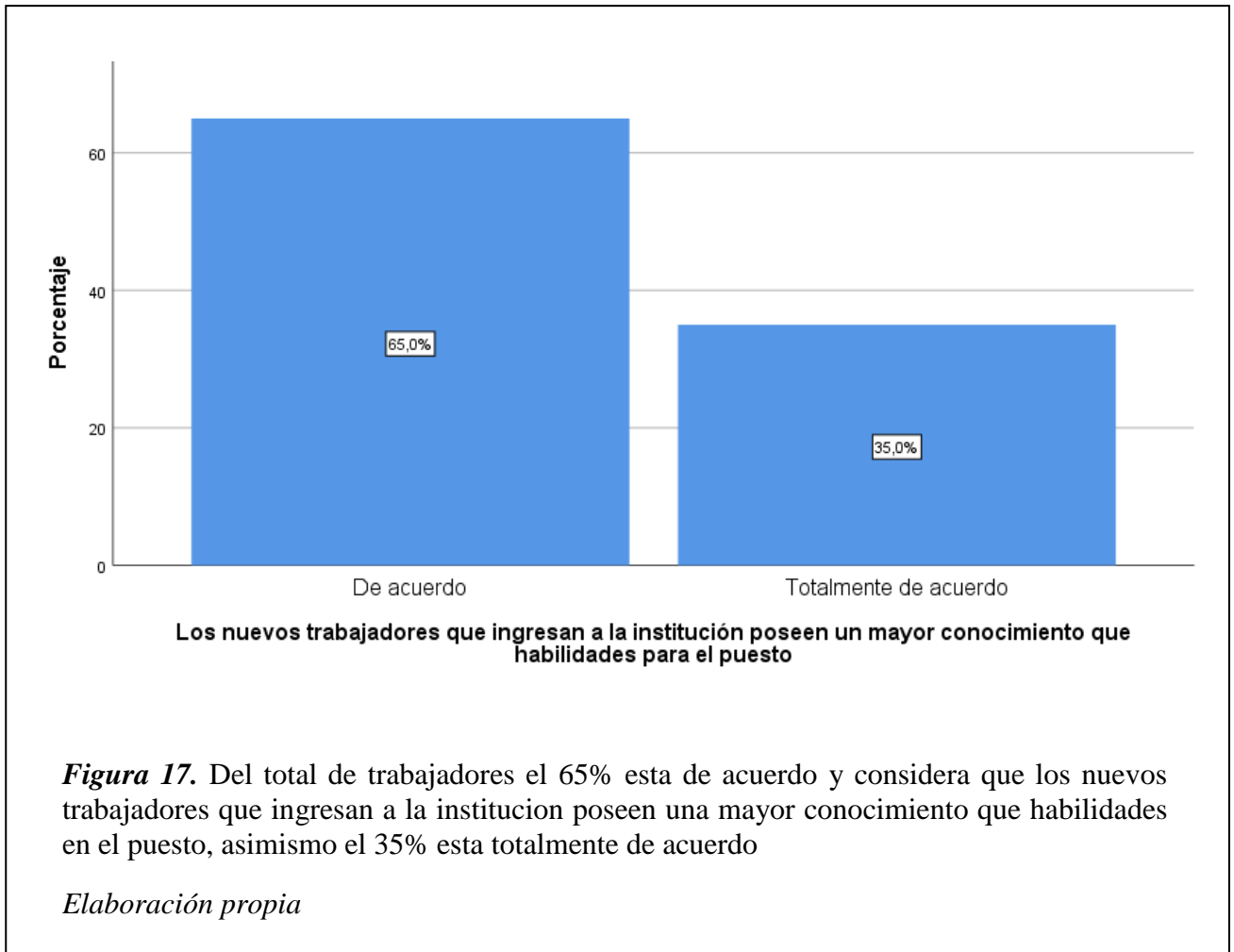


Tabla 23

La institución tiene como política evaluar contantemente el desempeño de sus trabajadores

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido De acuerdo | 13 | 65,0 | 65,0 | 65,0 |
| Totalmente de acuerdo | 7 | 35,0 | 35,0 | 100,0 |
| Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia

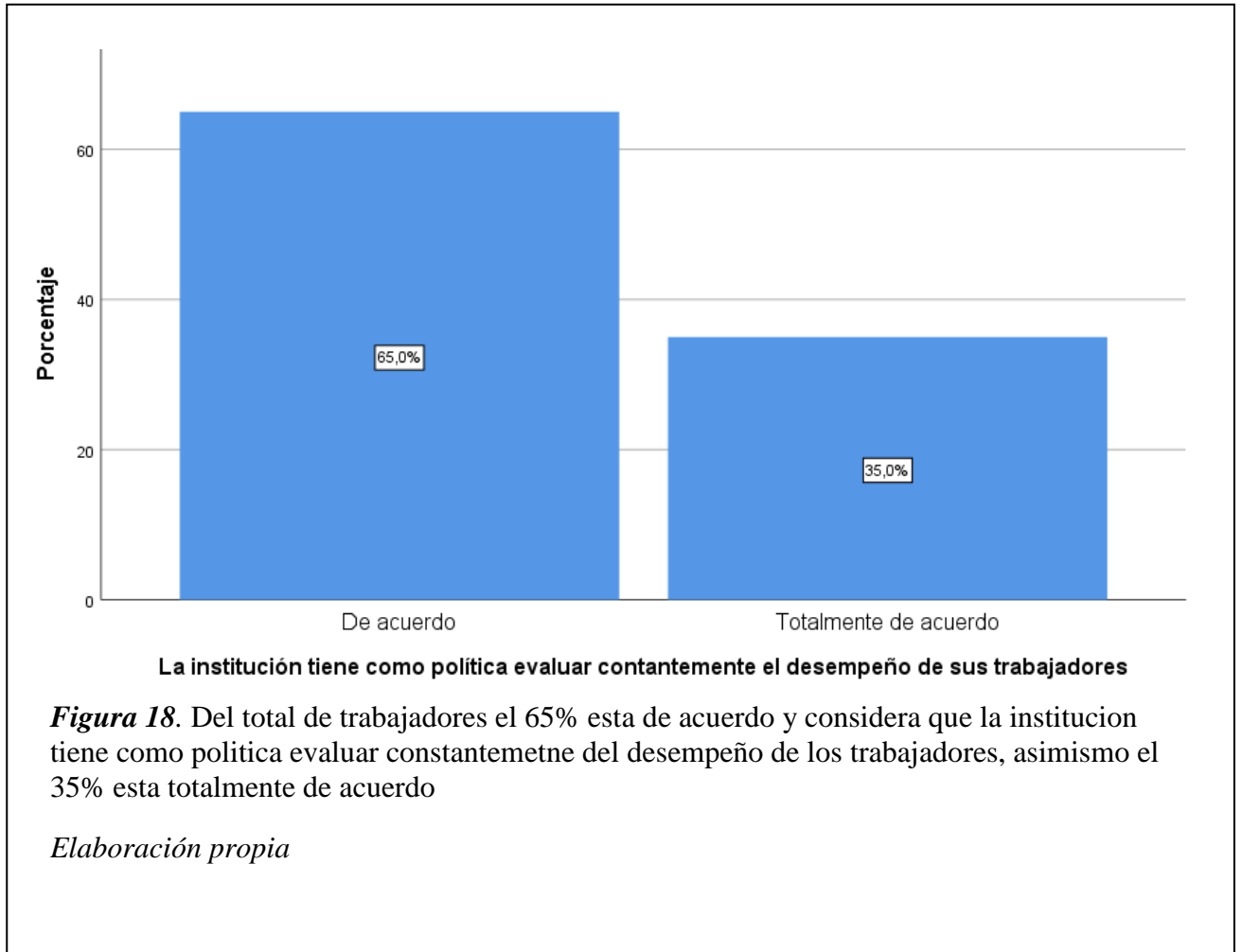


Tabla 24

La institución brinda capacitaciones, talleres o cursos para disminuir las brechas encontradas en la evaluación de desempeño

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido De acuerdo | 20 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Elaboración propia

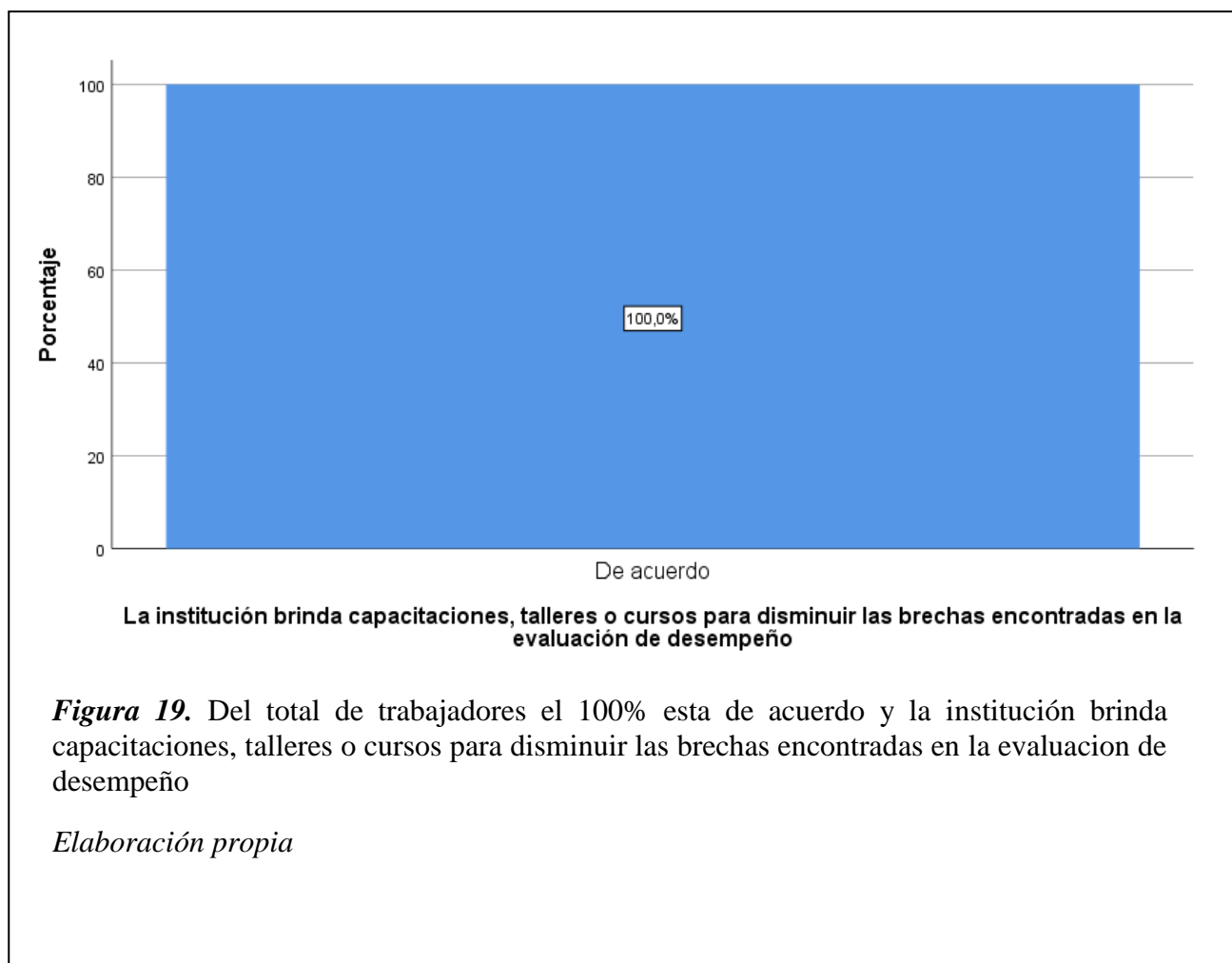


Figura 19. Del total de trabajadores el 100% esta de acuerdo y la institución brinda capacitaciones, talleres o cursos para disminuir las brechas encontradas en la evaluación de desempeño

Elaboración propia

Tabla 25

Percibe que la institución esta contantemente cambiando de trabajadores por semestre académico

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo | 18 | 90,0 | 90,0 | 90,0 |
| | De acuerdo | 2 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia

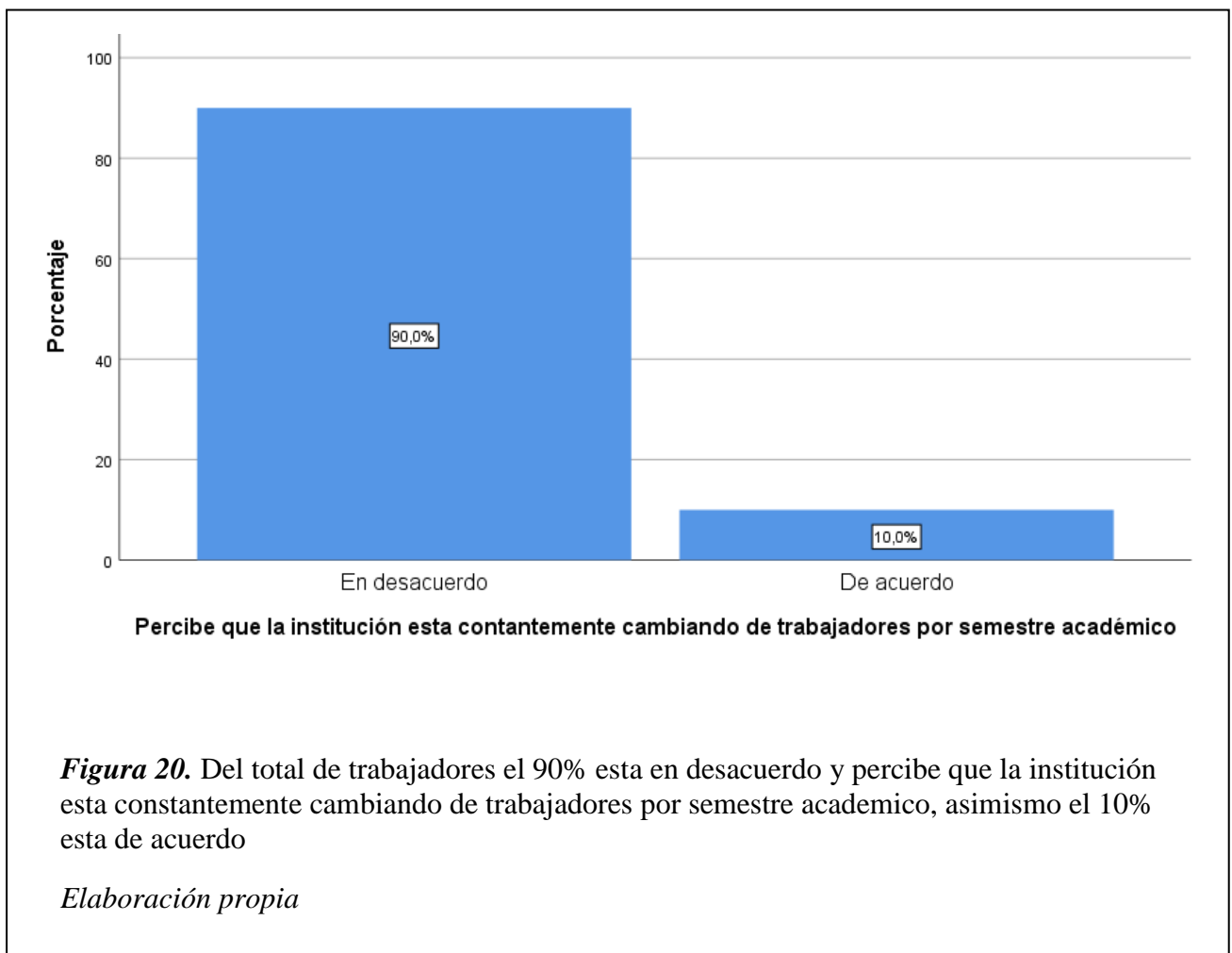


Tabla 26

En base a la pregunta anterior ¿Considera que el cambio de trabajadores se da porque no cumplen con las competencias requeridas para el puesto

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo | 11 | 55,0 | 55,0 | 55,0 |
| | De acuerdo | 9 | 45,0 | 45,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia

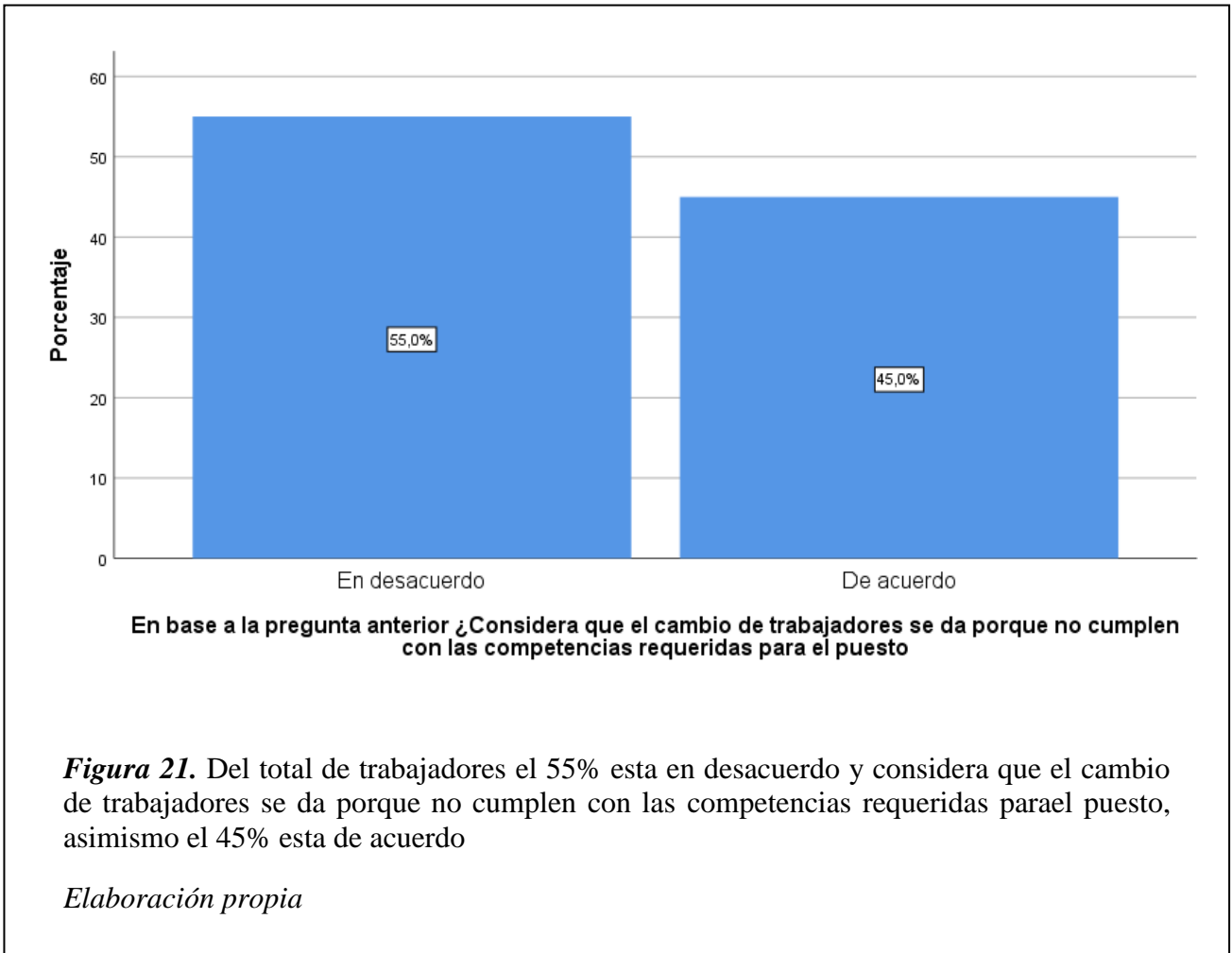


Tabla 27

Considera que uno de los aspectos porque lo que los trabajadores se retiran de la institución, es por mejoras económicas

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo | 4 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | Indiferente | 1 | 5,0 | 5,0 | 25,0 |
| | De acuerdo | 15 | 75,0 | 75,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia

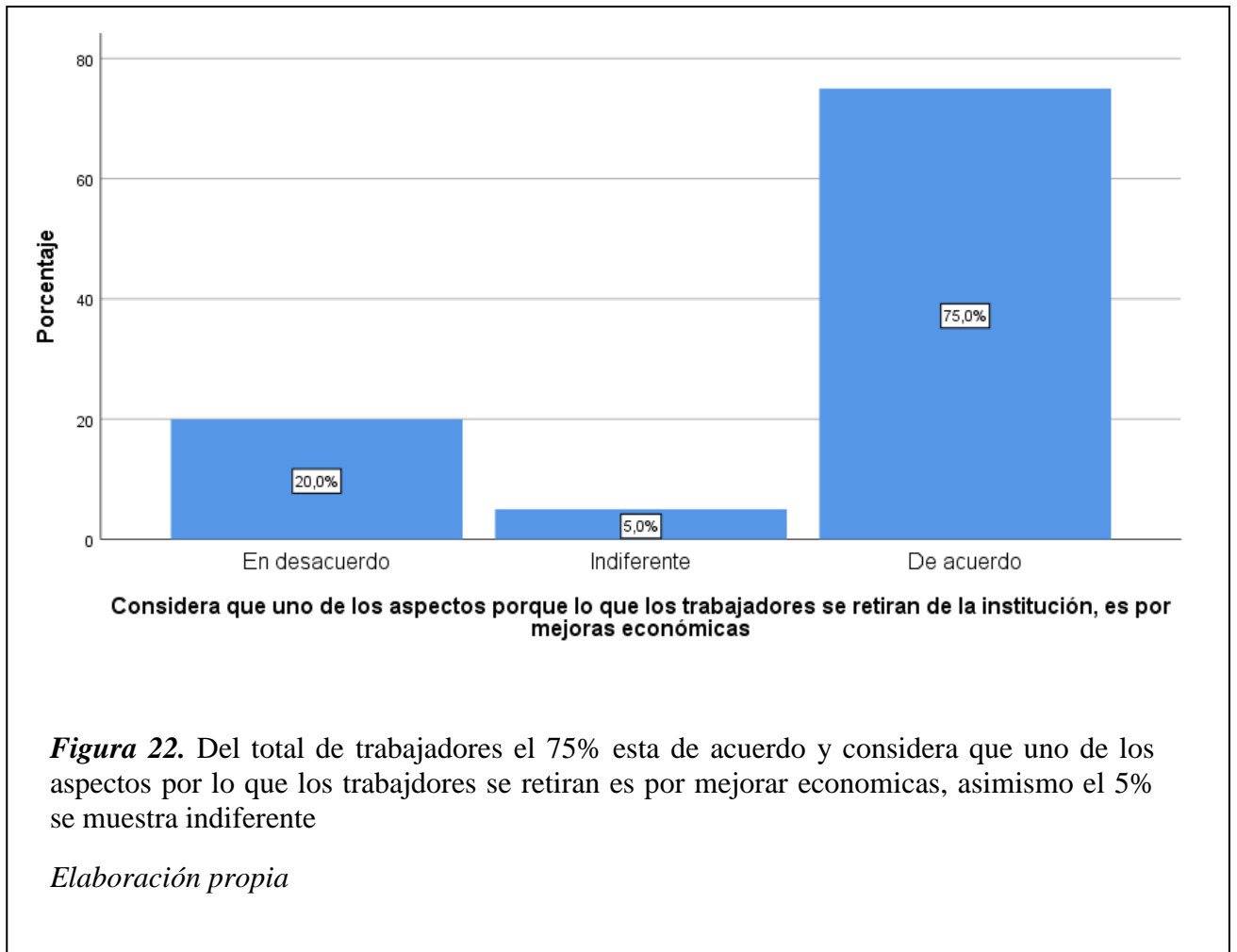
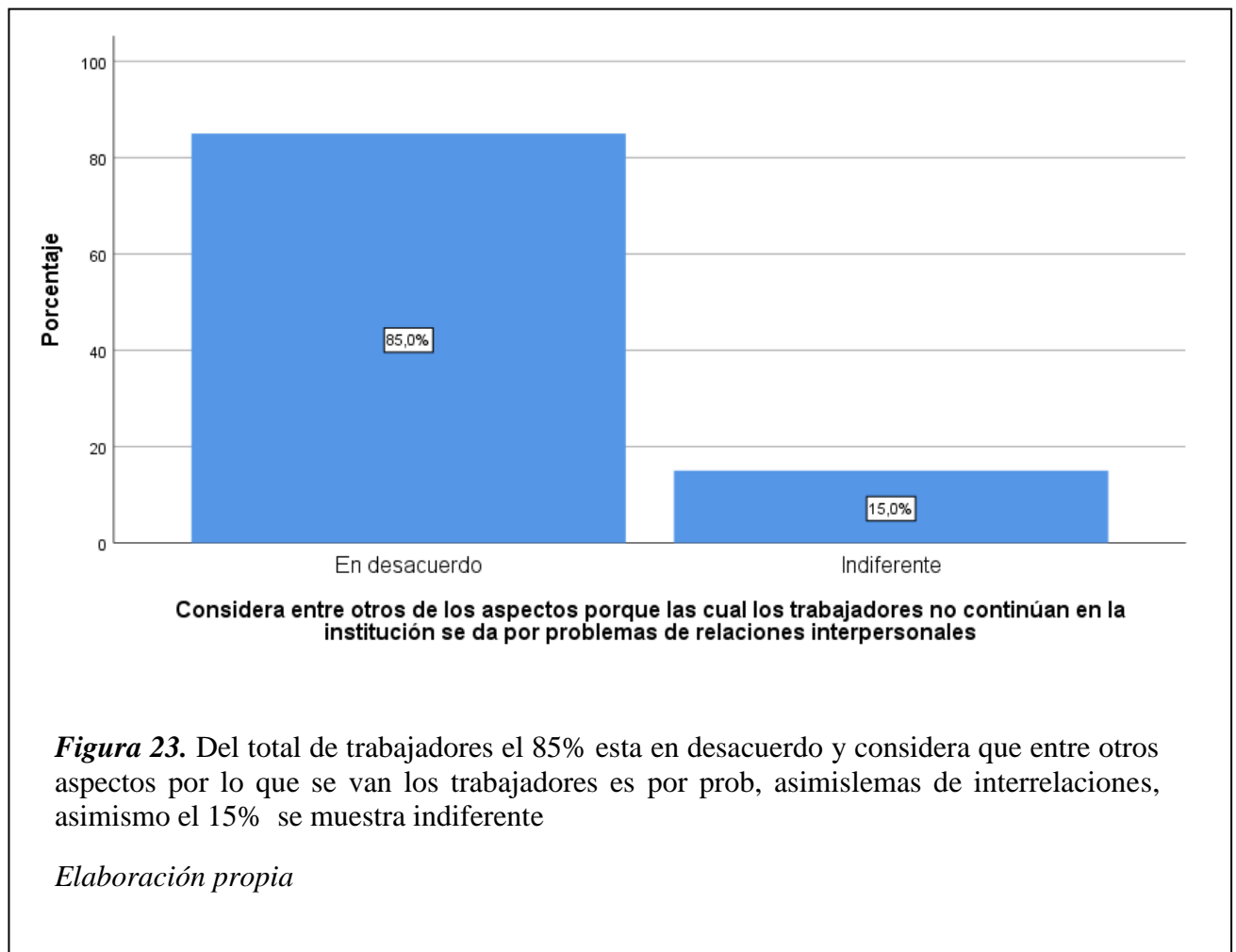


Tabla 28

Considera entre otros de los aspectos porque las cual los trabajadores no continúan en la institución se da por problemas de relaciones interpersonales

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido En desacuerdo | 17 | 85,0 | 85,0 | 85,0 |
| Indiferente | 3 | 15,0 | 15,0 | 100,0 |
| Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia



3.2. Discusión de resultados:

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general fue determinar la relación entre la gestión de procesos de selección y desempeño laboral en la I.E. Melitón Carbajal Chiclayo. A continuación, se discutirá los principales hallazgos encontrados en el presente estudio, teniendo en cuenta nuestros objetivos específicos.

Referente al objetivo específico 1, Conocer la gestión de procesos de selección en la I.E. Melitón Carbajal Chiclayo

Según los resultados obtenidos a través de la entrevista aplicada a la Directora de la institución educativa se pudieron analizar lo siguiente, por ejemplo ante la interrogante del (ítem 01) La institución tiene manuales de procedimientos de recursos humanos, la respuesta fue totalmente en desacuerdo, donde se demuestra que la institución no posee el documento básico de selección de personal, asimismo ante la interrogante del (ítem 2) La institución posee un manual de descripción de puestos, la respuesta fue totalmente en desacuerdo, donde también se demuestra que la institución tampoco tiene este documento primordial para medir las habilidades y capacidades del personal, a la vez ante la interrogante del (ítem 05), Se elabora procedimientos estructurados y documentados antes de un proceso de selección, la respuesta fue en desacuerdo, donde se demuestra que nuevamente la institución no tiene procedimientos definidos para una eficiente selección de personal,, posteriormente ante la interrogante del (ítem 07), Las evaluaciones del CV se realizan por un personal especialista en selección de personal, la respuesta fue totalmente en desacuerdo ya que esta labor la realiza la misma dueña de la institución educativa que cuenta con formación en educación y finalmente ante la interrogante del (ítem 10), Se capacita al personal encargado de la selección de personal para mejorar la Gestión por Procesos la respuesta fue en desacuerdo, mencionado que las diversas funciones que realiza en la administración de la Institución abarcan todo su tiempo. Entre algunas de las problemáticas resaltantes, se puede corroborar que la institución no tiene procedimientos documentados y definidos para la contratación de personal, lo cual se corrobora con los estudios realizados por Alles (2006) donde establece que para exista un buen procedimiento de selección, la organización debe tener procedimientos establecidos, por lo que recomienda la existencia de 20 pasos que se necesitan para una buena selección de personal y de esa manera escoger entre las personas más óptimos para ocupar un cargo que se encuentra vacante, con la intención de que la empresa se mantenga eficiente, así como la

rentabilidad de la organización. Asimismo manifiesta que todo procedimiento de selección que realizan las organizaciones, se deberá tomar en consideración, como mínimo, las siguientes: evaluación curricular, evaluación técnica, evaluación psicológica y entrevista.

Referente al objetivo específico 2, Conocer el desempeño laboral en la I.E. Melitón Carbajal Chiclayo

Según los resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada a cada trabajador se pudo analizar la percepción de importancia por parte de los trabajadores, por ejemplo ante la interrogante de la (tabla 15), Considera que la institución debe reconocer el buen desempeño de los trabajadores, el 100% considero que está de acuerdo, a la vez ante la interrogante del la (Tabla 16) Considera que el reconocimiento crea compromiso e identificación por la institución, el 100% considero que está de acuerdo, asimismo ante la interrogante de la (Tabla 19). Considera que las retribuciones y beneficios en la institución están de acuerdo a lo que paga el mercado, el 60% se mostro indiferente, asimismo según la interrogante de la (Tabla 23) La institución tiene como política evaluar contantemente el desempeño de sus trabajadores el 65% se mostro de acuerdo y finalmente ante la interrogante ¿Considera que el cambio de trabajadores se da porque no cumplen con las competencias requeridas para el puesto el 45% se muestra de acuerdo. A la vez según el autor Aguirre (2000), define al desempeño laborar como un proceso sistemático y estructural en la cual evalúan y miden la influencia que tiene en los comportamientos y el atributo de la persona en el trabajo, asimismo como el nivel de ausencia, cuyo fin es verificar en qué medida un colaborador está siendo productivo. Asimismo como complemento de la investigación anterior, tenemos a (Rieckmann, 2017) donde menciona que la importancia de valorar el desempeño (EDD), viene a ser procedimiento perenne, metódico, armónico y en cascada, con término juicioso acerca de los trabajadores de una compañía, en proporción con su labor frecuente, que intenta suplantar aquellos juicios casuales / expuestos según diversos criterios. Esta valoración posee una óptica hacia atrás (histórica) y hacia adelante (prospectiva), e intenta suplir en mayor grado los objetivos empresariales e individuales.

De acuerdo a los dos objetivos específicos y luego de conocer la situación mediante los resultados, se aprecia problemáticas para gestionar la selección de personal por parte de la institución educativa, determinado la relación entre la gestión de procesos de selección y desempeño laboral en la I.E. Melitón Carbajal Chiclayo

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

4.1. Conclusiones

La I.E. Melitón Carbajal Chiclayo según los resultados obtenidos se ha podido corroborar que La institución no tiene manuales de procedimientos de recursos humanos, entre ellos no posee un manual de descripción de puestos, no tiene procedimientos estructurados y documentados ante de un proceso de selección, a la vez no posee un personal especializado para los procesos de reclutamiento y selección de personal, así como la falta de capacitación al personal. De acuerdo a lo descrito se confirma nuestro problema de estudio que la institución tiene problemas en la variable procesos de selección de personal.

La I.E. Melitón Carbajal Chiclayo de acuerdo a los resultados del desempeño laboral, se aprecia que la institución si reconoce el buen desempeño de los trabajadores, a la vez también se pudo corroborar que consideran que el reconocimiento crea compromiso e identificación por la institución, asimismo consideran que las retribuciones y beneficios en la institución están de acuerdo a lo que paga el mercado, a la vez indican que La institución tiene como política evaluar contantemente el desempeño de sus trabajadores, finalmente concluyen que el cambio de trabajadores se da porque no cumplen con las competencias requeridas para el puesto.

Finalmente al analizar los procesos de selección de personal y el desempeño laboral en La I.E. Melitón Carbajal Chiclayo, se concluye la existencia de una estrecha relación, entre ambas variables, lo cual se ve corroborando de manera específica en que los procesos de selección tienen influencia en el cambio de trabajadores, ya que se da debido a que no cumplen con las competencias requeridas para el puesto de trabajo, debido a la inexistencia de procesos de selección de personal.

4.2. Recomendaciones

De acuerdo a los factores encontrados que influyen en el proceso de selección de personal de La I.E. Melitón Carbajal Chiclayo, se debe elaborar manuales procedimientos de selección de personal, tales como: manuales de procedimientos de reclutamiento y selección de personal, manual de descripción de puestos, asimismo se recomienda que los procesos de selección se deben de realizar por un personal especialista en la materia o en todo caso capacitar a la persona que se está encargando del proceso de selección. La elaboración de lo mencionado permitirá a la institución tener procedimientos específicos para una buena selección de personal, conllevando a la contratación ideal y de esa manera disminuir la alta rotación de personal.

De acuerdo a los factores encontrados referente al desempeño laboral en la I.E. Melitón Carbajal Chiclayo, se recomienda continuar en la mejora continua tales como: reconocimiento para crear compromiso, las retribuciones y beneficios otorgados a los trabajadores, asimismo se requiere un mayor énfasis en la implementación de cursos o diplomados, los cuales permitirá desarrollarse y crecer profesionalmente a los trabajadores creando un compromiso y vinculo duradero hacia la institución.

Y, por último, se recomienda a las organizaciones en general elaborar procedimientos estructurados de selección de personal, los cuales permitirán tener un orden con la finalidad de contratar el personal idóneo según el puesto de trabajo los cuales permitirán lograr un mayor compromiso laboral y un vinculo afectivo de involucramiento en la I.E. Melitón Carbajal Chiclayo

REFERENCIAS

- Alles, M. (2006). Selección por competencias. Buenos Aires. Ediciones Granica
- Alcaraz, Rojas, & Noreña. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor éticos y científicos de la investigación*. Obtenido de <http://arquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/view/2323/pdf>
- Aguirre, J. (2000). Dirección y gestión de personal. Ediciones Pirámide.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Tercera edición. Pearson Educación, Colombia
- Bembibre, C. (25 de 02 de 2010). Definición de selección. Obtenido de Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/general/seleccion.php>
- Bravo, J. (2013). Gestión de procesos. Santiago. Chile. Editorial Evolución S.A.
- Castro, I., & Rufino, J. (2010). Creación de empresas para emprendedores. Ediciones Pirámide.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de los Recursos Humanos. México. Editorial: Mcgraw-Hill
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. México: McGrawHill.
- Castillo, J. (2006). Administración Pública. Lima: Real S.R.L.
- Cancinos, A.(2015). "Selección de personal y Desempeño laboral. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Cervera, J. (2001). La transición a las nuevas ISO 9000:2000 y su implantación. España. Ediciones Díaz de Santos
- Chirinos, A. (2017). "Estrategia de Selección de personal para mejorar el desempeño laboral en una universidad privada, Chiclayo, 2016". (Tesis de posgrado). Universidad Señor de Sipán. Perú. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4189/Chirinos%20Antezana%20Ana%20Lucia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Colca, H. (2016). Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, periodo 2015. (Tesis pregrado). Universidad Nacional del Altiplano. Puno. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/1555/COLCA_QUISPE_HEBER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- De la Cruz, M. y Potosi, 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. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. Peru. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4302/1/RE_ADMI_MARILYN.DELACRUZ_CELIA.POTOS%3%8D_SELECCI%3%93N.DE.PERSONAL_DATOS.PDF
- Díaz, E. y Vélchez, 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 pregrado). Universidad San Martín de Porres. Chiclayo. Peru
- Gabin, A. (2009). Administración Pública. Ediciones Paraninfo.
- Gallego, J., & Tablado, F. (2002). Gestión de hoteles: una nueva visión. Thomson Paraninfo.
- Gestionrrhhperu, (2018) Problemas de desempeño laboral en las empresas. Recuperado de <https://www.gestionrrhhperu.com/2018/06/problemas-de-desempeno-laboral.html>
- Gestión (2015) El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
- Grados, J. (2013). Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal. México: El manual moderno.
- Galindo, Y. (2015). En sus tesis Relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina Registral, Sunarp, Tacna, 2015. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Peru. Recuperado de <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5714/CHMgaalyl.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodologia de la Investigaciòn. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: MCGRAW-HILL.

- Heredia y Cannon (2017) . Revista científica “Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría”. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/1701/3866>
- López, L., & Hernandez, J. (2016). *Estadística Descriptiva*. Madrid: Ediciones Académicas.
- López, P., y Fachelli, S. (2015). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Barcelona. Dipòsit Digital de Documents. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- Medina, A. (2017). “La Selección de Personal y el Desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO”.(Tesis pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25037/1/TESIS-ALBERTO-MEDINA%20%281%29.pdf>
- Manco, C. (2018). Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Peru. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16208/Manco_CCS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mondy, R., & Noe, R. (2005). Administración de recursos humanos (9na ed.). México: Prentice Hall Mexico.
- Navarro, E. (2015). Modelo de gestión para mejorar el desempeño individual en una Organización de la Sociedad Civil de Ciudad Obregón, Sonora. (Tesis pregrado). Instituto Tecnológico de Sonora. México. Recuperado de <https://www.itson.mx/publicaciones/Documents/tesis-doct/tesiselbamyriam.pdf>
- Ñaupas, Novoa, Mejía y Villagómez (2011) . *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. 3º edición. Perú. Editorial e imprenta Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Portero, M. (s/f). Gestión por procesos: herramienta para la mejora de centros educativos. Recuperado de <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/Gesti%C3%B3n%20por%20procesos.pdf>

- Quijano, A. y Silva, K. (2016). Selección del Personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes Civa – Chiclayo 2016. (Tesis pregrado). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. Peru. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2291/Tesis%20de%20Quijano%20Guevara%20y%20Silva%20P%E9rez.pdf;jsessionid=4E909F255CF8AF195B30D3BAA76A9102?sequence=1>
- Rieckmann (2017) . Libro On-Line Metodología para la evaluación de personal. Recuperado http://www.agubernamental.org/web/adicionales/libros_virtuales/lv2012_evaluacion_personal/evaluacion_personal.pdf
- Rodríguez, Y. (2015), en su artículo 11 prácticas que afectan el desempeño laboral. Recuperado de: <https://www.eempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/11-practicas-que-afectan-el-desempeno-laboral-4623>
- Silva, H. (2018). Tesis Aumento de la productividad de los trabajadores mediante la automatización de control de combustibles en el Grifo Petro Vich E.I.R.L. La Arena Piura 2018. (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo. Perú
- WorkMeter, (2013), 5 factores que afectan al rendimiento laboral. Recuperado de <https://es.workmeter.com/blog/bid/295134/5-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral>
- Yupanqui, M. (2016) “Proceso de Reclutamiento, Selección de Personal y el desempeño laboral del personal de la I.E.P. virgen de la Asuncion del Distrito del porvenir 2015”. Trujillo. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo. Peru. Recuperado [de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8119/yupanqui%20hermene_gildo_marcos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8119/yupanqui%20hermene_gildo_marcos.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valderrama, S. (2016) Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima, Perú: Editorial Marcos E.I.R.L.

ANEXOS

ANEXO: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Titulo: Gestión de Procesos de selección y desempeño laboral EN LA I.E. Melitón Carbajal Chiclayo

| Problema | Objetivo | Hipótesis | Variables | Tipo y diseño de investigación | Población | Técnica e instrumentos | Escala |
|---|--|---|--|----------------------------------|--|--|---------|
| General ¿Existe relación entre la gestión de procesos de selección y desempeño laboral en la I.E. Melitón Carbajal Chiclayo? | General Determinar la relación entre la gestión de procesos de selección y desempeño laboral en la I.E. Melitón Carbajal Chiclayo Específicos: Conocer la gestión de procesos de selección en la I.E. Melitón Carbajal Chiclayo Conocer el desempeño laboral en la I.E. Melitón Carbajal Chiclayo Determinar la relación entre la gestión de procesos de selección y desempeño laboral en la I.E. Melitón Carbajal Chiclayo | General Si Existe relación entre la gestión de procesos de selección y desempeño laboral en la I.E. Melitón Carbajal Chiclayo No Existe relación entre la gestión de procesos de selección y desempeño laboral en la I.E. Melitón Carbajal Chiclayo | Procesos de selección de personal Desempeño Laboral | Descriptiva Correlacional | 20 trabajadores de la I.E. Melitón Carbajal Chiclayo | Técnicas Encuesta Instrumentos Cuestionario | Nominal |

CUESTIONARIO DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS
ESCUELA ACADEMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Se pide responder la encuesta, el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación.

| | | | | |
|-----------------------|------------|-------------|------------|--------------------------|
| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDIFERENTE | DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| GESTIÓN DE PROCESOS DE SELECCIÓN | | | | | |
|--|----|---|---|---|----|
| Los Procesos Estratégicos | TA | A | I | D | TD |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Procesos Claves | | | | | |
| 1. ¿La institución tiene manuales de procedimientos de recursos humanos? | | | | | |
| 2. ¿La institución posee un manual de descripción de puestos? | | | | | |
| Procesos centrales | | | | | |
| 3. ¿La institución atrae candidatos potencialmente calificados para los cargos dentro de la misma? | | | | | |
| 4. ¿Los requerimientos de puestos deben tener el visto bueno de la alta dirección? | | | | | |
| Los procesos Operativos | TA | A | I | D | TD |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Necesidades del cliente | | | | | |
| 5. ¿Se elabora procedimientos estructurados y documentados antes de un proceso de selección? | | | | | |
| 6. ¿Las fuentes para el proceso de selección son las más idóneas para el proceso? | | | | | |
| Evaluación del Proceso | | | | | |
| 7. ¿Las evaluaciones del CV se realiza por un personal especialista en selección de personal? | | | | | |
| 8. ¿En la institución existe alta rotación de personal? | | | | | |
| Los Procesos de Apoyo | TA | A | I | D | TD |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Soporte | | | | | |
| 9. ¿Considera que un manual de procedimientos mejoraría la gestión de procesos de selección? | | | | | |
| 10. ¿Se capacita al personal encargado de la selección de personal para mejorar la Gestión por Procesos? | | | | | |
| Generación de valor | | | | | |
| 11. ¿La contratación de personal siempre se realiza en los tiempos establecidos? | | | | | |
| 12. ¿Un diagnostico situacional de los procesos de selección ayudaría a disminuir la alta rotación? | | | | | |

CUESTIONARIO DE PROCESOS DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO
ESCUELA ACADEMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta, el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: **Gestión de procesos de selección para la mejora del desempeño en la I.E. Melitón Carbajal Chiclayo**

Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Datos: Hombre _____ Mujer _____

| TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | INDIFERENTE | DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
|-----------------------|------------|-------------|------------|--------------------------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| DESEMPEÑO LABORAL | | | | | |
|--|----|---|---|---|----|
| Actividades Académicas | TA | A | I | D | TD |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13. ¿Cumple las actividades académicas en el tiempo y forma cuando la institución lo requiere? | | | | | |
| 14. ¿Considera que la cantidad de trabajo proporcionada por la institución es excesiva? | | | | | |
| 15. ¿Los sílabos de las experiencias curriculares a su cargo los presenta e los alumnos en la fecha establecida? | | | | | |
| 16. ¿Las sesiones realizadas tienen coherencia con el sílabo y las competencias requeridas para los estudiantes? | | | | | |
| 17. ¿La institución proporciona los materiales y equipos para brindar una buena enseñanza a los | | | | | |

| | | | | | |
|--|----|---|---|---|----|
| estudiantes? | | | | | |
| Reconocimiento Personal | | | | | |
| 18. ¿La institución proporciona incentivos económicos por el cumplimiento de los objetivos establecidos? | | | | | |
| 19. ¿Considera que la institución debe reconocer el buen desempeño de los trabajadores? | | | | | |
| 20. ¿Considera que el reconocimiento crea compromiso e identificación por la institución? | | | | | |
| 21. ¿Considera que trabajar en la institución satisface sus necesidades profesionales y personales? | | | | | |
| 22. ¿Percibe que los trabajadores se encuentran motivados al realizar su labor en la institución? | | | | | |
| 23. ¿Considera que las retribuciones y beneficios en la institución están de acuerdo a lo que paga el mercado? | | | | | |
| Perfil De Competencias | TA | A | I | D | TD |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24. ¿Considera que la institución tiene establecido procedimientos eficientes para su reclutamiento y selección de personal? | | | | | |
| 25. ¿Los trabajadores que ingresan a la institución tienen las competencias requeridas para el puesto de acuerdo al perfil? | | | | | |
| 26. ¿Los nuevos trabajadores que ingresan a la institución poseen un mayor conocimiento que habilidades para el puesto? | | | | | |
| 27. ¿La institución tiene como política evaluar contantemente el desempeño de sus trabajadores? | | | | | |
| 28. ¿La institución brinda capacitaciones, talleres o cursos para disminuir las brechas encontradas en | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| la evaluación de desempeño? | | | | | |
| Rotación de Personal | | | | | |
| 29. ¿Percibe que la institución esta contantemente cambiando de trabajadores por semestre académico? | | | | | |
| 30. ¿En base a la pregunta anterior ¿Considera que el cambio de trabajadores se da porque no cumplen con las competencias requeridas para el puesto? | | | | | |
| 31. ¿Considera que uno de los aspectos porque lo que los trabajadores se retiran de la institución, es por mejoras económicas? | | | | | |
| 32. ¿Considera entre otros de los aspectos porque las cual los trabajadores no continúan en la institución se da por problemas de relaciones interpersonales? | | | | | |

VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|---|---|---|
| NOMBRE DEL JUEZ | | MIRKO MERINO NUÑEZ |
| | PROFESIÓN | LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN |
| | ESPECIALIDAD | GESTION |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS) | 20 |
| | CARGO | DTC |
| GESTION DE PROCESOS DE SELECCIÓN PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO EN LA I.E. MELINTON CARBAJAL CHICLAYO | | |
| DATOS DEL TESISISTA | | |
| | NOMBRES | SANCHEZ PÉREZ JUAN RODOLFO |
| | ESPECIALIDAD | ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN |
| | INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario |
| | OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | <p>GENERAL Proponer una gestión de procesos de selección para la mejora del desempeño en la I.E. Melinton Carbajal Chiclayo</p> <p>ESPECÍFICOS Diagnosticar la situación actual en la I.E. Melinton Carbajal Chiclayo</p> <p>Seleccionar la metodología que mejor aplica en la I.E. Melinton Carbajal Chiclayo</p> <p>Elaborar una propuesta que justifique los procesos en la I.E. Melinton Carbajal Chiclayo</p> <p>Evaluar la propuesta en la I.E. Melinton Carbajal Chiclayo</p> <p>Analizar el costo beneficio en la I.E. Melinton Carbajal Chiclayo</p> |
| <p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p> | | |
| | DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | <p>El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de</p> |

| | |
|---|---|
| | Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. |
| DESEMPEÑO LABORAL | |
| ACTIVIDADES ACADÉMICAS | |
| 1. ¿Cumple las actividades académicas en el tiempo y forma cuando la institución lo requiere? | TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 2. ¿Considera que la cantidad de trabajo proporcionada por la institución es excesiva? | TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 3. ¿Los sílabos de las experiencias curriculares a su cargo los presenta a los alumnos en la fecha establecida? | TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 4. ¿Las sesiones realizadas tienen coherencia con el sílabo y las competencias requeridas para los estudiantes? | TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 5. ¿La institución proporciona los materiales y equipos para brindar una buena enseñanza a los estudiantes? | TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| RECONOCIMIENTO PERSONAL | |
| 6. ¿La institución proporciona incentivos económicos por el cumplimiento de los objetivos establecidos? | TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |

| | |
|--|--|
| 7. ¿Considera que la institución debe reconocer el buen desempeño de los trabajadores? | TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 8. ¿Considera que el reconocimiento crea compromiso e identificación por la institución? | TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 9. ¿Considera que trabajar en la institución satisface sus necesidades profesionales y personales? | TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 10. ¿Percibe que los trabajadores se encuentran motivados al realizar su labor en la institución? | TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 11. ¿Considera que las retribuciones y beneficios en la institución están de acuerdo a lo que paga el mercado? | TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| PERFIL DE COMPETENCIAS | |
| 12. ¿Considera que la institución tiene establecido procedimientos eficientes para su reclutamiento y selección de personal? | TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |

| | |
|--|---|
| 13. ¿Los trabajadores que ingresan a la institución tienen las competencias requeridas para el puesto de acuerdo al perfil? | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 14. ¿Los nuevos trabajadores que ingresan a la institución poseen un mayor conocimiento que habilidades para el puesto? | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 15. ¿La institución tiene como política evaluar contantemente el desempeño de sus trabajadores? | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 16. ¿La institución brinda capacitaciones, talleres o cursos para disminuir las brechas encontradas en la evaluación de desempeño? | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| ROTACIÓN DE PERSONAL | |
| 17. ¿Percibe que la institución esta contantemente cambiando de trabajadores por semestre académico? | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 18. ¿En base a la pregunta anterior ¿Considera que el cambio de trabajadores se da porque no cumplen con las competencias requeridas para el puesto? | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|---|---|---|
| NOMBRE DEL JUEZ | | M ^o . CARLOS DANIEL GONZALEZ HIDALGO |
| | PROFESIÓN | ESTADÍSTICO |
| | ESPECIALIDAD | ESTADÍSTICA |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS) | 20 AÑOS |
| | CARGO | DOCENTE |
| GESTION DE PROCESOS DE SELECCIÓN PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO EN LA I.E. MELINTON CARBAJAL CHICLAYO | | |
| DATOS DEL TESISTA | | |
| NOMBRES | SÁNCHEZ PÉREZ JUAN RODOLFO | |
| ESPECIALIDAD | ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN | |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario | |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | GENERAL | Proponer una gestión de procesos de selección para la mejora del desempeño en la I.E. Melinton Carbajal Chiclayo |
| | ESPECÍFICOS | <p>Diagnosticar la situación actual en la I.E. Melinton Carbajal Chiclayo</p> <p>Seleccionar la metodología que mejor aplica en la I.E. Melinton Carbajal Chiclayo</p> <p>Elaborar una propuesta que justifique los procesos en la I.E. Melinton Carbajal Chiclayo</p> <p>Evaluar la propuesta en la I.E. Melinton Carbajal Chiclayo</p> <p>Analizar el costo beneficio en la I.E. Melinton Carbajal Chiclayo</p> |
| <p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p> | | |
| DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | <p>El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de</p> | |

| | |
|---|---|
| | Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. |
| DESEMPEÑO LABORAL | |
| ACTIVIDADES ACADÉMICAS | |
| 1. ¿Cumple las actividades académicas en el tiempo y forma cuando la institución lo requiere? | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 2. ¿Considera que la cantidad de trabajo proporcionada por la institución es excesiva? | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 3. ¿Los sílabos de las experiencias curriculares a su cargo los presenta a los alumnos en la fecha establecida? | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 4. ¿Las sesiones realizadas tienen coherencia con el sílabo y las competencias requeridas para los estudiantes? | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 5. ¿La institución proporciona los materiales y equipos para brindar una buena enseñanza a los estudiantes? | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| RECONOCIMIENTO PERSONAL | |
| 6. ¿La institución proporciona incentivos económicos por el cumplimiento de los objetivos establecidos? | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |

| | |
|--|---|
| 7. ¿Considera que la institución debe reconocer el buen desempeño de los trabajadores? | TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 8. ¿Considera que el reconocimiento crea compromiso e identificación por la institución? | TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 9. ¿Considera que trabajar en la institución satisface sus necesidades profesionales y personales? | TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 10. ¿Percibe que los trabajadores se encuentran motivados al realizar su labor en la institución? | TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 11. ¿Considera que las retribuciones y beneficios en la institución están de acuerdo a lo que paga el mercado? | TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| PERFIL DE COMPETENCIAS | |
| 12. ¿Considera que la institución tiene establecido procedimientos eficientes para su reclutamiento y selección de personal? | TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |

| | |
|--|---|
| 13. ¿Los trabajadores que ingresan a la institución tienen las competencias requeridas para el puesto de acuerdo al perfil? | TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 14. ¿Los nuevos trabajadores que ingresan a la institución poseen un mayor conocimiento que habilidades para el puesto? | TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 15. ¿La institución tiene como política evaluar constantemente el desempeño de sus trabajadores? | TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 16. ¿La institución brinda capacitaciones, talleres o cursos para disminuir las brechas encontradas en la evaluación de desempeño? | TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| ROTACIÓN DE PERSONAL | |
| 17. ¿Percibe que la institución esta constantemente cambiando de trabajadores por semestre académico? | TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 18. ¿En base a la pregunta anterior ¿Considera que el cambio de trabajadores se da porque no cumplen con las competencias requeridas para el puesto? | TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |

| | |
|---|--|
| 19. ¿Considera que uno de los aspectos porque lo que los trabajadores se retiran de la institución, es por mejoras económicas? | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TIX () SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 20. ¿Considera entre otros de los aspectos porque los cual los trabajadores no continúan en la institución se da por problemas de relaciones interpersonales? | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TIX () SUGERENCIAS: _____ _____ |

| | |
|-------------------------|--------------------------------|
| 1. PROMEDIO OBTENIDO: | N° TA <u>20</u> N° TD <u>0</u> |
| 2. COMENTARIO GENERALES | |
| 3. OBSERVACIONES | |


 FIRMA DE ESPECIALISTA

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|---|---|--|
| NOMBRE DEL JUEZ | | Carolina Palla Gomez |
| | PROFESIÓN | Licenciada en Administración |
| | ESPECIALIDAD | Mgr. Talento Humano |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS) | 10 años |
| | CARGO | Docente |
| GESTION DE PROCESOS DE SELECCIÓN PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO EN LA I.E. MELINTON CARBAJAL CHICLAYO | | |
| DATOS DEL TESISISTA | | |
| NOMBRES | SANCHEZ PÉREZ JUAN RODOLFO | |
| ESPECIALIDAD | ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN | |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario | |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | GENERAL | Proponer una gestión de procesos de selección para la mejora del desempeño en la I.E. Melinton Carbajal Chiclayo |
| | ESPECÍFICOS | <p>Diagnosticar la situación actual en la I.E. Melinton Carbajal Chiclayo</p> <p>Seleccionar la metodología que mejor aplica en la I.E. Melinton Carbajal Chiclayo</p> <p>Elaborar una propuesta que justifique los procesos en la I.E. Melinton Carbajal Chiclayo</p> <p>Evaluar la propuesta en la I.E. Melinton Carbajal Chiclayo</p> <p>Analizar el costo beneficio en la I.E. Melinton Carbajal Chiclayo</p> |
| <p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p> | | |
| DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | <p>El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de</p> | |

| | |
|---|---|
| | Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. |
| DESEMPEÑO LABORAL | |
| ACTIVIDADES ACADÉMICAS | |
| 1. ¿Cumple las actividades académicas en el tiempo y forma cuando la institución lo requiere? | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 2. ¿Considera que la cantidad de trabajo proporcionada por la institución es excesiva? | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 3. ¿Los sílabos de las experiencias curriculares a su cargo los presenta a los alumnos en la fecha establecida? | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 4. ¿Las sesiones realizadas tienen coherencia con el sílabo y las competencias requeridas para los estudiantes? | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 5. ¿La institución proporciona los materiales y equipos para brindar una buena enseñanza a los estudiantes? | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| RECONOCIMIENTO PERSONAL | |
| 6. ¿La institución proporciona incentivos económicos por el cumplimiento de los objetivos establecidos? | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |

| | |
|--|--|
| 7. ¿Considera que la institución debe reconocer el buen desempeño de los trabajadores? | TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 8. ¿Considera que el reconocimiento crea compromiso e identificación por la institución? | TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 9. ¿Considera que trabajar en la institución satisface sus necesidades profesionales y personales? | TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 10. ¿Percibe que los trabajadores se encuentran motivados al realizar su labor en la institución? | TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 11. ¿Considera que las retribuciones y beneficios en la institución están de acuerdo a lo que paga el mercado? | TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| PERFIL DE COMPETENCIAS | |
| 12. ¿Considera que la institución tiene establecido procedimientos eficientes para su reclutamiento y selección de personal? | TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |

| | |
|--|---|
| 13. ¿Los trabajadores que ingresan a la institución tienen las competencias requeridas para el puesto de acuerdo al perfil? | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 14. ¿Los nuevos trabajadores que ingresan a la institución poseen un mayor conocimiento que habilidades para el puesto? | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 15. ¿La institución tiene como política evaluar contantemente el desempeño de sus trabajadores? | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 16. ¿La institución brinda capacitaciones, talleres o cursos para disminuir las brechas encontradas en la evaluación de desempeño? | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| ROTACIÓN DE PERSONAL | |
| 17. ¿Percibe que la institución esta contantemente cambiando de trabajadores por semestre académico? | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| 18. ¿En base a la pregunta anterior ¿Considera que el cambio de trabajadores se da porque no cumplen con las competencias requeridas para el puesto? | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |

| | |
|---|--|
| 19. ¿Considera que uno de los aspectos porque lo que los trabajadores se retiran de la institución, es por mejoras económicas? | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS _____ _____ |
| 20. ¿Considera entre otros de los aspectos porque las cual los trabajadores no continúan en la institución se da por problemas de relaciones interpersonales? | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS _____ _____ |

| | |
|-------------------------|--------------------------------|
| 1. PROMEDIO OBTENIDO: | N° TA <u>20</u> N° TD <u>0</u> |
| 2. COMENTARIO GENERALES | |
| 3. OBSERVACIONES | |


 FIRMA DE ESPECIALISTA

Chiclayo, 12 de julio de 2020.

VISTO:

El Oficio N°0276-2020/FACEM-DA-USS de fecha 13/07/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el proveído de la Decana de FACEM, de fecha 17/07/2020, sobre aprobación de proyectos de investigación, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El período de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

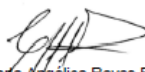
Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los proyectos de investigación, de los estudiantes del X ciclo de la Escuela Profesional de Administración, del programa regular, sesión "A" - semestre 2020 I, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


Dra. Carmen Elvira Robles Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales


Mg. Carla Argélica Reyes Reyes
Secretaría Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

| N° | AUTOR(S) | TITULO | LINEA |
|-----------|-----------------------------------|--|---|
| 1 | LABRIN BUSTAMANTE LUIS GUSTAVO | PLAN DE MARKETING DIGITAL PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE LA DISTRIBUIDORA DE GAS GLGAS - FERREÑAFE, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 2 | SANCHEZ PEREZ JUAN RODOLFO | GESTIÓN DE PROCESOS DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA I.E MELITON CARBAJAL CHICLAYO | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

FOTOS









FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, julio de 2022

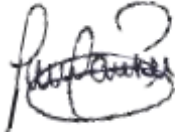
Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:

Sánchez Pérez Juan Rodolfo con DNI 44893482, En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: GESTION DE PROCESOS DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA I.E. MELITÓN CARBAJAL CHICLAYO. presentado y aprobado en el año 2020, como requisito para optar el título de Licenciado en Administración, de la Facultad de ciencias empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

| APELLIDOS Y NOMBRES | NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD | FIRMA |
|----------------------------|----------------------------------|---|
| Sánchez Pérez Juan Rodolfo | 44893482 |  |

NOMBRE DEL TRABAJO

**GESTION DE PROCESOS DE SELECCIÓN
Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA I.E. MEL
ITÓN CARBAJAL CHICLAYO**

AUTOR

Juan Rodolfo Sánchez Pérez

RECuento DE PALABRAS

11337 Words

RECuento DE CARACTERES

62607 Characters

RECuento DE PÁGINAS

55 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

619.0KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 25, 2022 9:57 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 25, 2022 10:01 PM GMT-5**● 22% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 20% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)
- Material citado

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0758-FACEM-USS-2020, presentado por el/la Bachiller, Sánchez Pérez Juan Rodolfo, con su tesis Titulada GESTION DE PROCESOS DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA I.E. MELITÓN CARBAJAL CHICLAYO.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 22% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 26 de octubre de 2022



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.

