

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Selección por Competencias y el Rendimiento Laboral del Personal Administrativo del Complejo Educativo Ingeniería, Huancayo, 2019

Para Optar	:	Título Profesional de Licenciado en Administración
Autor(es)	:	Bach. Aliaga Garay Jahaira Romina Bach. Valencia Ferguzon Williams
Asesora	:	Mg. Graciela Soledad, Verástegui Velásquez
Línea de investigación	:	Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos
Fecha de Inicio y Culminación	:	30 -05-2019 al 29-05-2020

Huancayo- Perú-2019

Dedicatoria.

Dedico a Dios por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este anhelo más deseado

A mis padres por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ellos he logrado estar aquí.

(Jahaira Romina Aliaga Garay)

Dedico en la memoria de mi madre Carmen Valencia Ferguzon quien me dio la fuerza y una nueva apreciación del significado de salir adelante a pesar de las dificultades presentadas en el camino.

(William Valencia Ferguzon)

Agradecimiento

Nuestro profundo agradecimiento a la Universidad Peruana los Andes, rector de esta casa de estudios por su apoyo en la educación

A la Facultad Ciencias Administrativas y Contables a todos los docentes que con su sabiduría, conocimiento, apoyo y amistad brindada en todo los momentos requeridos.

A la Asesora Mg. Graciela Soledad Verástegui Velásquez por habernos guiado en la investigación y formar parte de nuestro objetivo que la tesis haya seguido adelante.

A la Institución Complejo Educativo Ingeniería, especialmente al gerente general, Lic. Leonor Lourdes Espinoza Mendoza quien nos brindó la información requerida y el permiso respectivo, junto a los colaboradores que gustosamente apoyaron a la presente investigación.

LOS AUTORES.

Introducción

La presente investigación titulada “Selección por Competencias y el Rendimiento Laboral del Personal Administrativo del Complejo Educativo Ingeniería, Huancayo, 2019”.

Hoy en día es trascendental tratar sobre el potencial humano, considerados socios estratégicos, tomando en cuenta que su permanencia es porque ocupa un puesto de acuerdo al perfil que requiere toda organización, en tal sentido el proceso de selección de personal es una etapa primordial. Tomando en cuenta esa premisa, la investigación trata sobre la selección por competencias siendo un proceso organizativo que se inicia con la necesidad de cubrir una posición y el respectivo perfil de búsqueda, para continuar con la atracción y finalizar con la incorporación de personas a la organización, ahora cuando se trata del mundo empresarial, el rendimiento laboral es la relación de los objetivos, metas y el tiempo utilizado para lograr esa productividad, tomando en cuenta que la persona es el socio interno más importante, quien cumple una función y gracias a él, se logra la producción esperada por la empresa Complejo Educativo Ingeniería.

Por lo tanto la investigación pretende determinar la relación que existe entre la selección por competencias y el rendimiento laboral.

Presentando el siguiente contenido:

Capítulo I presenta la descripción del problema, delimitación, así como la formulación del problema general y específicos, la justificación de la investigación y objetivos de estudio.

Capítulo II contiene el marco teórico, considerando los antecedentes relevantes, bases teóricas basadas en autores, que apoyaron y respaldaron en el proceso de la investigación.

El Capítulo III incluye las hipótesis y variables, siendo las afirmaciones que se busca demostrar, para llegar a las conclusiones, se menciona la hipótesis general y específicas

Capítulo IV se refiere a la metodología de estudio, en este punto se explica sobre el método científico como método general y como específico se encuentra el método deductivo, inductivo y descriptivo. Así como el tipo de investigación, nivel de investigación y diseño de investigación.

Capítulo V corresponde a los resultados, en el cual se presenta tablas y gráficos que describen los resultados, así mismo acompaña la contrastación de las hipótesis, llevando al análisis y discusión de resultados.

Por último me relata las conclusiones, recomendaciones, la bibliografía y anexos de la matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables y de instrumentos, cuestionario y consentimiento informado.

LOS AUTORES

Contenido

Dedicatoria.....	ii
Introducción.....	iv
Contenido.....	vi
Contenido de tablas.....	viii
Contenido de gráficos.....	xi
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2 Delimitación del problema.....	18
1.2.1. Delimitación espacial.....	19
1.2.2. Delimitación temporal.....	19
1.2.3. Delimitación conceptual o temática.....	19
1.3 Formulación del problema.....	19
1.3.1. Problema general.....	20
1.3.2. Problema (s) específico (s).....	20
1.4. Justificación.....	20
1.4.1. Social.....	20
1.4.2. Teórica.....	21
1.4.3. Metodológica.....	21
1.5. Objetivos.....	21
1.5.1. Objetivo general.....	21
1.5.2. Objetivo(s) específico(s).....	21
CAPÍTULO II:.....	23
MARCO TEÓRICO.....	23
2.1 Antecedentes.....	23
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	23
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	26
2.2 Bases teóricas o científicas.....	28
CAPÍTULO III:.....	48
HIPÓTESIS.....	48
3.1. Hipótesis general.....	48

3.2. Hipótesis específica.....	48
3.3. Variables.....	49
CAPÍTULO IV.....	50
METODOLOGÍA.....	50
4.1 Método de Investigación.....	50
4.1.1 Método general.....	50
4.1.2 Métodos específicos.....	50
4.3. Nivel de investigación.....	52
4.4. Diseño de la investigación.....	52
4.5. Población y muestra.....	53
4.5.2 Muestra.....	54
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	55
4.6.1 Técnicas de recolección de datos.....	55
4.6.2 Instrumentos de recolección de datos.....	55
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	55
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	55
CAPÍTULO V:.....	56
RESULTADOS.....	56
5.1 Descripción de resultados.....	56
5.2 Contrastación de hipótesis.....	96
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	106
CONCLUSIONES.....	111
RECOMENDACIONES.....	113
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	114
ANEXOS.....	116
Matriz de consistencia.....	116
Matriz de operacionalización del instrumento.....	117
Matriz de operacionalización de la variable.....	119
Instrumento de investigación y constancia de su aplicación.....	121
Confiabilidad y validez del instrumento.....	124
La data de procesamiento de datos.....	126
Consentimiento informado.....	128
Fotos de la aplicación del instrumento.....	130

Contenido de tablas

Tabla N° 1 Población del Complejo Educativo Ingeniería	
Tabla N° 2: Al ser convocado fue de acuerdo al perfil profesional que cuenta usted.	55
Tabla N° 3: Definen el perfil de profesional que requiere el Complejo Educativo de Ingeniería al convocar una plaza	56
Tabla N° 4: La institución educativa considera que define el perfil tomando en cuenta las tareas y responsabilidades del puesto.	57
Tabla N° 5: La institución educativa considera que define el perfil tomando en cuenta las competencias y personalidad de quien postula al puesto de trabajo	58
Tabla N° 6: La institución educativa considera que define el perfil tomando en cuenta la educación y experiencia en el puesto de trabajo.	59
Tabla N° 7: El Complejo Educativo Ingeniería utiliza medios publicitarios reconocidos en la ciudad para el proceso de reclutamiento	60
Tabla N° 8: Reconoce que la institución educativa alcanza una marca empleadora que se valora entre quienes postulan	61
Tabla N° 9: El perfil del puesto son requisitos que exigen al momento de postular para el cargo indicado.	62
Tabla N° 10: La institución educativa utiliza las fuentes internas al momento de la convocatoria para un puesto de trabajo.	63
Tabla N° 11: La institución educativa utiliza las fuentes externas al momento de la convocatoria para un puesto de trabajo.	64
Tabla N° 12: La institución educativa solicita en una primera etapa requisitos mínimos para ser considerado en las siguientes.	65
Tabla N° 13: La institución educativa aplica la etapa de preselección al puesto que postula	66
Tabla N° 14: Cuando fue seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicito algún examen médico.	67
Tabla N° 15: Cuando fue seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicito algún documento adicional	68

Tabla N° 16: En la entrevista se formula preguntas relacionadas con cada competencia que el puesto requiere	69
Tabla N° 17: Al ser entrevistado las preguntas formuladas se relaciona a los proyectos personales que tiene usted y las características del puesto de trabajo.	70
Tabla N° 18: En la evaluación específica se plantea la resolución práctica de situaciones conflictivas a las que deberán enfrentar en sus puestos de trabajo	71
Tabla N° 19: En las entrevistas específicas se plantea hechos que se presenta en ese momento	72
Tabla N° 20: El postulante es evaluado en el campo donde se desarrolla la actividad referente al puesto de trabajo	73
Tabla N° 21: En el proceso de selección se considera evaluaciones estructuradas por competencias, a través de preguntas específicas.	74
Tabla N° 22: Con la labor que realiza diariamente en la institución educativa, se siente satisfecho.	75
Tabla N° 23: La institución educativa brinda las comodidades laborales que permite al colaborador realizar sus labores satisfactoriamente	76
Tabla N° 24: Opina que la labor que realiza en la institución educativa está de acuerdo a la profesión que tiene	77
Tabla N° 25: El sueldo que percibe, recompensa la labor que realiza en el puesto asignado.	78
Tabla N° 26: Existe relación entre la remuneración y las exigencias, responsabilidad y complejidad que exige el puesto.	79
Tabla N° 27: Las necesidades de su hogar es cubierto con la remuneración que recibe por la labor que realiza.	80
Tabla N° 28: Es pensar suyo que por la labor que realiza sería menor recompensado.	81
Tabla N° 29: Cumple su labor asignado de manera óptima, en el tiempo prudente y asignado.	82
Tabla N° 30: Logra cumplir los objetivos trazados en la labor asignada por la institución educativa	83
Tabla N° 31: Resuelve los problemas laborales inmediatamente sin esperar que le cuestionen.	84
Tabla N° 32: Trata de bajar los costos al usar los recursos tecnológicos, materiales, otros.	85
Tabla N° 33: La institución educativa promueve las evaluaciones de desempeño laboral.	86

Tabla N° 34: En la institución educativa, con frecuencia aplican las evaluaciones de desempeño laboral.	87
Tabla N° 35: Cuando la Institución educativa le encomienda un tarea, cumple en la fecha asignada.	88
Tabla N° 36: Usted reconoce que, tiene la capacidad para lograr cumplir la tarea asignada por la Institución educativa.	89
Tabla N° 37: Al atender a un usuario, resuelve la demanda oportunamente y sin errores.	90
Tabla N° 38: La institución educativa, reconoce el logro de los objetivos de sus colaboradores.	91
Tabla N° 39: Es promovido de puesto por las competencias demostradas en la institución.	92
Tabla N° 40: Demuestra la capacidad para enfrentar labores asignadas por la institución	93
Tabla N° 41: Son aceptadas sus opiniones como propuestas de solución , por el jefe inmediato de la institución educativa.	94
Tabla N° 42: Correlación entre selección por competencias y rendimiento laboral	97
Tabla N° 43: Correlación entre selección por competencias y motivación laboral	99
Tabla N° 44: Correlación entre selección por competencias y evaluación del rendimiento	101
Tabla N° 45: Correlación entre selección por competencias y competencias laboral	104

Contenido de gráficos

Gráfico N° 1: Representación de la Tabla N° 2	56
Gráfico N° 2: Representación de la Tabla N° 3	57
Gráfico N° 3: Representación de la Tabla N° 4	58
Gráfico N° 4: Representación de la Tabla N° 5	59
Gráfico N° 5: Representación de la Tabla N° 6	60
Gráfico N° 6: Representación de la Tabla N° 7	61
Gráfico N° 7: Representación de la Tabla N° 8	62
Gráfico N° 8: Representación de la Tabla N° 9	63
Gráfico N° 9: Representación de la Tabla N° 10	64
Gráfico N° 10: Representación de la Tabla N° 11	65
Gráfico N° 11: Representación de la Tabla N° 12	66
Gráfico N° 12: Representación de la Tabla N° 13	67
Gráfico N° 13: Representación de la Tabla N° 14	68
Gráfico N° 14: Representación de la Tabla N° 15	69
Gráfico N° 15: Representación de la Tabla N° 16	70
Gráfico N° 16: Representación de la Tabla N° 17	71
Gráfico N° 17: Representación de la Tabla N° 18	72
Gráfico N° 18: Representación de la Tabla N° 19	73
Gráfico N° 19: Representación de la Tabla N° 20	74
Gráfico N° 20: Representación de la Tabla N° 21	75
Gráfico N° 21: Representación de la Tabla N° 22	76
Gráfico N° 22: Representación de la Tabla N° 23	77
Gráfico N° 23: Representación de la Tabla N° 24	78
Gráfico N° 24: Representación de la Tabla N° 25	79
Gráfico N° 25: Representación de la Tabla N° 26	80

Gráfico N° 26: Representación de la Tabla N° 27	81
Gráfico N° 27: Representación de la Tabla N° 28	82
Gráfico N° 28: Representación de la Tabla N° 29	83
Gráfico N° 29: Representación de la Tabla N° 30	84
Gráfico N° 30: Representación de la Tabla N° 31	85
Gráfico N° 31: Representación de la Tabla N° 32	86
Gráfico N° 32: Representación de la Tabla N° 33	87
Gráfico N° 33: Representación de la Tabla N° 34	88
Gráfico N° 34: Representación de la Tabla N° 35	89
Gráfico N° 35: Representación de la Tabla N° 36	90
Gráfico N° 36: Representación de la Tabla N° 37	91
Gráfico N° 37: Representación de la Tabla N° 38	92
Gráfico N° 38: Representación de la Tabla N° 39	93
Gráfico N° 39: Representación de la Tabla N° 40	94
Gráfico N° 40: Representación de la Tabla N° 41	95

Resumen

El trabajo es referente al Complejo Educativo Ingeniería, dedicado a la educación integral de nivel inicial, primaria y secundaria, así mismo brinda preparación pre universitaria. Gracias al grupo humano con los que cuenta, se brinda los servicios mencionados, siendo importante la experiencia, conocimientos, capacidades, destrezas, que brindan las personas que laboran en la institución, todo para el logro de los objetivos organizacionales. Por lo tanto se formula el problema general ¿Cómo se relaciona la selección por competencias y el rendimiento laboral del personal administrativo del Complejo Educativo Ingeniería en el año 2019?, como objetivo general, **establecer** la relación entre la selección por competencias y el rendimiento laboral del personal administrativo del Complejo Educativo Ingeniería en el año 2019, por tanto se plantea la hipótesis general, existe relación directa entre la selección por competencias y el rendimiento laboral del personal administrativo del Complejo Educativo Ingeniería en el año 2019. En cuanto a la metodología de estudio se utilizó como método general, el científico, así mismo el tipo de investigación es aplicada, nivel correlacional, de diseño descriptivo, correlacional simple, con una población y muestra censal de 40 colaboradores. Los resultados fueron que a un nivel significativo del 0,05 existe la relación entre selección por competencias y el rendimiento laboral del personal administrativo del Complejo Educativo Ingeniería en el año 2019. Es importante que la institución educativa tome conocimiento de los resultados para tomar decisiones y mejorar los procedimientos de selección, para un buen rendimiento laboral.

Palabras claves: Selección por competencias, Rendimiento Laboral

Abstract

The work is related to the Engineering Education Complex, dedicated to comprehensive education at the initial, primary and secondary levels, as well as pre-university preparation. Thanks to the human group that it has, the aforementioned services are provided, being important the experience, knowledge, capacities, and skills that the people who work in the institution provide, all for the achievement of the organizational objectives. Therefore, the general problem is formulated: How does the selection by competencies and the labor performance of the administrative personnel of the Engineering Education Complex in the year 2019 relate? As a general objective, to check the relationship between the selection by competences and the labor performance of the administrative staff of the Engineering Education Complex in 2019, therefore the general hypothesis is raised, there is a direct relationship between the selection by competencies and the work performance of the administrative staff of the Engineering Education Complex in 2019. Regarding the study methodology The scientific method was used as a general method, as well as the type of research applied, correlational level, descriptive design, simple correlational, with a population and census sample of 40 collaborators. The results were that at a significant level of 0.05 there is a relationship between selection by competencies and lab performance speech of the administrative staff of the Engineering Education Complex in 2019. It is important that the educational institution is aware of the results to make decisions and improve selection procedures, for good job performance.

Key words: Selection by competencies, Job Performance

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.

En este mundo globalizado, las organizaciones buscan ser competitivos en el mercado, utilizando los recursos necesarios, las personas forman parte de las organizaciones, cada día las exigencias respecto a la formación profesional, la experiencia es solicitado por las empresas para evitar la baja producción, rotación y ausentismo, esto va de acuerdo al perfil que requieren los puestos de trabajo, así mismo contribuyen en la formación de los colaboradores con programas de capacitaciones, con la finalidad de obtener un buen rendimiento laboral.

A nivel mundial, los centros de estudios cuentan con sistemas educativos, con ejes sobre los que vertebra la innovación educativa con el fin de brindar mejores servicios a los usuarios siendo muy competitivo en el mercado, la educación en los países del mundo es muy importante quienes brindan educación son centros de estudios públicos como privados, la inversión para brindar la mejor educación no tiene límite, pero en que es la inversión, en infraestructura, recursos educativos y en el personal que labora dentro de la institución, quienes tienen el profesionalismo de brindar una labor eficiente, trabajando desde el proceso de selección, acompañamiento a los colaboradores en las actividades que realizan, evaluando el desempeño y lograr el rendimiento que espera la institución, y el reflejo es en los usuarios que demuestran su lealtad y no dudan en recomendar.

En el Perú la realidad es otra ya que el sistema de gestión educativo del país no brinda el apoyo como debe ser a la educación pública, es por ello que los centros educativos privados se incrementan en los últimos años apostando por una buena educación, brindando el buen servicio pero descuidando a los clientes internos, es decir no hay motivación en los incentivos, promociones de puestos, programas de capacitaciones, solo encontrando individualismo, resistencia a los cambios y la miopía administrativa del área de recursos humanos, son aspectos que obstaculizan el desempeño eficiente y eficaz del capital humano, sin darse cuenta que las personas son muy importante para el logro de los objetivos organizacionales.

El Complejo Educativo Ingeniería es una organización que tiene 29 años de brindar educación inspirados en la juventud huancaína acorde a las demandas académicas actuales, el crecimiento de la institución educativa ha permitido mejorar constantemente la gestión, cumpliendo un papel importante la alta dirección. La importancia que otorgan a las personas que laboran en la institución educativa, es uno de los aspectos que resalta ya que hay una labor participativa, colaborativa entre todos.

La institución educativa cuenta con el manual de organización y funciones siendo un documento normativo de gestión institucional que describe las funciones, los objetivos, estructuras y relaciones de coordinación de cada cargo definido en el Complejo Educativo Ingeniería.

La importancia de este documento radica en:

- Facilita los procesos de inducción, esto de los colaboradores y permite mejorar las funciones, así como las responsabilidades del cargo al cual ha sido asignado.
- Establece las funciones, así como la responsabilidad y la autoridad de los puestos de trabajo de cada dependencia
- La información de los Promotores, personal directivo y demás colaboradores sobre las funciones, la dependencia y coordinación, es explicado en este documento.
- La aplicación y el uso constante minimiza los conflictos de áreas, mejora las líneas de coordinación y comunicación, así marca responsabilidades, divide el trabajo y fomenta el orden.

La Gerencia del Talento Humano del Complejo Educativo Ingeniería cumple una labor muy importante ya que tiene la responsabilidad de administrar a las personas que laboran diariamente en dicha institución, tal como menciona en sus objetivos gerenciales es un área de soporte siendo socio estratégico al tener un carácter transversal a toda organización los cuales tienen los objetivos laborales siguientes:

- Fortalecimiento de la relación empleador-colaborador, como una estrategia de crear valor y ventajas competitivas para la organización.
- Potenciar las competencias de los colaboradores, al ser protagonistas del cambio.
- Fomentar el trabajo en equipo, a fin de garantizar los procesos de mejora continua.

Así mismo cuenta con un plan de gestión del talento humano que trata de analizar y determinar todos los elementos relacionados con la política del personal, la definición de puestos, los proceso de reclutamiento y selección, evaluación de desempeño, clima y satisfacción laboral, entre otros que ayuden al desarrollo del profesional y por lo tanto de la organización.

Se puede demostrar que el Complejo Educativo Ingeniería es una organización que cuenta con todos los diversos instrumentos e intervenciones como parte de las propuestas estratégicas que la gerencia tiene para potenciar el desarrollo del personal y por tanto de la organización. Sin embargo el rendimiento laboral no demuestra la eficacia del cumplimiento de lo dicho líneas atrás, ya que no existe compromiso en el cumplimiento de las labores, se incrementa el ausentismo y rotación de personal, esto se puede ver en las evaluaciones de desempeño donde no se realiza de manera objetiva con planificación sino lo realizan por cumplir, ahora luego de la evaluación no existe un seguimiento para poder ver las bajas calificaciones, es por ello que no existe un plan de acompañamiento para que puedan mejorar los trabajadores o incentivos.

La investigación pretende determinar la relación que existe entre la selección por competencias y el rendimiento laboral considerando importante para formular el problema de la investigación.

1.2 Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial.



El Trabajo de investigación, se realizó en la provincia de Huancayo, distrito El Tambo, con exactitud el Complejo Educativo Ingeniería se ubica en la Calle Real N° 233 tal como indica el mapa siguiente:

1.2.2. Delimitación temporal.

El estudio nace desde el diagnóstico siendo noviembre y diciembre del 2018 lo cual determina el problema de la investigación y se realizó en un solo momento, es decir en el año 2019.

1.2.3. Delimitación conceptual o temática.

El trabajo de investigación, dos variables de estudio como son: selección por competencias, así como rendimiento laboral esto del personal administrativo del Complejo Educativo Ingeniería.

1.3 Formulación del problema.

1.3.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la selección por competencias y el rendimiento laboral del personal administrativo del Complejo Educativo Ingeniería en el año 2019?

1.3.2. Problema (s) específico (s)

- a) ¿Qué relación existe entre la selección por competencias y la motivación laboral del personal administrativo del complejo Educativo Ingeniería en el año 2019?
- b) ¿Qué relación existe entre la selección por competencias y la evaluación del rendimiento del personal administrativo del complejo Educativo Ingeniería en el año 2019?
- c) ¿Qué relación existe entre la selección por competencias y las competencias laborales del personal administrativo del complejo Educativo Ingeniería en el año 2019?

1.4. Justificación.

1.4.1. Social.

El trabajo de investigación se encuentra dirigida al personal administrativos del Complejo Educativo Ingeniería, así mismo los resultados quedarán para una mejor aplicación en otras instituciones educativas que están interesados en las buenas políticas y prácticas de los recursos humanos, sobre todo en el tema de selección por competencias y rendimiento laboral, buscando una gestión de calidad ya sea dentro y fuera de la institución.

1.4.2. Teórica

La investigación nos permite aplicar y discutir los postulados teóricos, así mismo con los resultados genera nuevas teorías que servirá para próximos estudios similares y referidos a la selección por competencias y rendimiento laboral.

1.4.3. Metodológica

En la investigación para recoger información de los colaboradores de la institución educativa, se diseñó un instrumento de medición, exclusivamente para el Complejo Educativo Ingeniería, cumpliendo y demostrando confiabilidad y la respectiva validez, para la evaluación de las variables de estudio, así como las dimensiones respectivas, siendo propuesta de aplicación para otros próximos estudios, que tengan la similitud.

1.5. Objetivos.

1.5.1. Objetivo general

Establecer la relación entre la selección por competencias y el rendimiento laboral del personal administrativo del Complejo Educativo Ingeniería en el año 2019.

1.5.2. Objetivo(s) específico(s)

- a) Establecer la relación que existe entre la selección por competencias y la motivación laboral del personal administrativo del complejo Educativo Ingeniería en el año 2019.

- b) **Comprobar** la relación que existe entre la selección por competencias y la evaluación del rendimiento del personal administrativo del complejo Educativo Ingeniería en el año 2019.
- c) Evidenciar la relación que existe entre la selección por competencias y las competencias laborales del personal administrativo del complejo Educativo Ingeniería en el año 2019.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes.

2.1.1 Antecedentes internacionales.

Chinchin (2014) Presenta la tesis “*Selección de Personal por Competencias y su influencia en la Rotación de Personal*”. El objetivo de la investigación es como la selección de personal por competencias disminuye la rotación de los mismos, es cuando el investigador plantea la hipótesis que la eficacia de la selección del personal por competencias baja la rotación. La tesis pertenece a la Universidad Central del Ecuador.

El tesista ante la investigación llega a las conclusiones siguientes:

- La Selección de personal por competencias permitió bajar el índice de rotación y se logró contratar personal idóneo para los diferentes cargos.
- Los sistemas encontrados sobre el reclutamiento y selección del personal no son los adecuados, cambiando inmediatamente el modelo que garantice la elección correcta basada en las competencias laborales requeridas.
- La información estadística es ausente y la falta de interés de las autoridades, conlleva al desconocimiento del potencial humano que cuentan, por tanto no pueden promoverlos a los puestos de trabajo o realizar capacitaciones interna.
- Hay permanencia de personal con competencias superiores, sea esto por formación académica o experiencia, siendo importante la permanencia para

formar un grupo multidisciplinario, con la finalidad de promover el desempeño laboral eficaz.

Aguilar, De La Cruz y Espinoza (2013) Los tesisistas mencionados presentan su trabajo de investigación titulado *“Propuesta de una Asesoría para Seleccionar por Competencias Personas Idóneas y Calificadas para la Empresa FAECAMSA con la finalidad de detener Mano de Obra Calificada”*, de la Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Administrativas. Teniendo la finalidad de contar mano de obra calificada, para esto se realizó una evaluación de la real situación de la empresa, se obtuvo acceso mediante entrevistas a directivos de la planta y se encuestó a los trabajadores operadores quienes se sintieron involucrados y colaboraron en la investigación.

Llegan a las conclusiones siguientes:

- La empresa al incluir tecnología y equipos nuevos, se vería en la necesidad de reducir el personal pero a su vez estaría obligada a capacitar y prevenir en buen funcionamiento de producción asegurando el personal acorde a los cambios realizados.
- La empresa es joven y pequeña ya que le resultará más fácil cambiar la cultura organizacional por una más eficiente, proactiva e innovadora. El proceso de cambio será lento, medido en años, pero altamente rentable.
- El no contar con un proceso de selección adecuado en FAECAMSA para elegir al personal de cada área repercute en mantener una mano de obra poco calificada. Por otro lado, a pesar de que en la empresa no existe un proceso de

selección técnica si existe personal con experiencia y auto motivado que nace en la práctica diaria de su trabajo.

- Es vital para el crecimiento de la empresa elevar el nivel de conocimiento técnico, incorporar buenas prácticas de reclutamiento y selección de personal, establecer programas de capacitación y adoptar una administración estratégica del talento humano basado en el enfoque de gestión por competencias.
- Establecer un proceso de selección adecuado para elegir al personal de cada área incidirá en incrementos en los niveles de la producción, los capacite de forma adecuada, ofrezca salarios justos y beneficios atractivos a los empleados, integre a todo el personal y lo vincule con los objetivos de la organización.

López (2010) En el artículo científico presentado con el título “*La Selección de personal basada en Competencias y su relación con la Eficiencia Organizacional*”, presentado en la Universidad Católica Boliviana San Pablo, Cochabamba, Bolivia. Tiene como finalidad de demostrar que las organizaciones han logrado tomar conciencia del personal que cuentan, que pueden aportar sus conocimientos, destrezas aplicando sus habilidades para mejorar la producción y servicio que brindan.

Quien llega a las conclusiones que sigue:

- Los cambios que afecta a las empresas también influyen en, el perfil profesional que tienen los ejecutivos, de los trabajadores y, de manera especial de los mandos intermedios. El perfil de éstos ha evolucionado y busca asegurar la

mejor contribución de los trabajadores a los resultados esperados por la organización.

- El área de personal y la dirección general de la empresa, reconocen que es un reto iniciar la formación y apoyar para el desarrollo personal de sus colaboradores, ya que hoy en día se necesita personas competitivas, al brindar capacitaciones, se consigue el compromiso de dichos colaboradores.

1.2.2 Antecedentes nacionales.

Granados (2013) Elaboro la tesis “*Desarrollo de competencias laborales y formación de los profesionales en Turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*”, Lima. La investigación tiene el objetivo de determinar la relación que existe entre el desarrollo de competencias laborales y formación de los profesionales de turismo, es un estudio de nivel correlacional y diseño descriptivo correlacional, lo cual sus conclusiones son los siguientes:

- El 40.63% de los encuestados opinan que las competencias cognoscitivas son buenas, mientras que el 58.3% afirman que las habilidades y destrezas son buenas en la empresa.
- En esta conclusión, el tesista explica que al desarrollar las competencias básicas, la formación en sus destrezas, habilidades, también sufre un crecimiento, esto significa que entre estos factores, existe relación significativa. Siendo correlación moderada pero positiva con una significancia de (0.41).
- Para el personal administrativo es insuficiente los conocimientos adquiridos por educación formal, así como, el personal de las dependencias de apoyo.

- En los administradores y guías, es notorio la demostración de sus habilidades, competencias, siendo una fortaleza de la empresa, pero todo lo contrario ocurre en el área de apoyo.
- En cuanto a las buenas prácticas de la responsabilidad ambiental, demostración de los valores morales, demuestran ser una fortaleza suficiente para que la empresa pueda confiar en sus trabajadores. Reconociendo que es débil la fortaleza cuando se trata de solidaridad, equidad.

Suarez (2017) Elaboro la tesis *“Caracterización del Desempeño Laboral y la Competitividad en las Mypes del sector educación, rubro Instituciones Educativas privadas en la urbanización Andrés Araujo Morán - Tumbes, año 2017”*, de la Universidad de Tumbes.

La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- “Respecto al objetivo específico 01 se identificó que los factores de desempeño laboral del personal siempre están preparados, con una iniciativa para desarrollar las actividades educativas y de esta manera obtener buenos resultados en el nivel educación, así mismo podemos decir que las capacitaciones mejoran la formalización educativa”.
- “Respecto al objetivo específico 02 se concluyó que los criterios de desempeño laboral respecto a retener personal clave son muy importantes para obtener buenos resultados y manifestaron que los directores de la institución nunca evalúan al personal administrativo y por eso no los motivan a crecer profesionalmente”.

- Respecto al objetivo específico 03 se conoció que las ventajas y desventajas de la competitividad de las instituciones educativas es enfocarse en los puntos débiles y así mejorar el desempeño del personal para ser más competitivos y eficaces, pero en este caso los trabajadores no se comprometen con mejorar sus puntos débiles de cada institución.

2.2 Bases teóricas o científicas.

Sobre las variables de estudio existe información de autores quienes con sus teorías respaldan la presente investigación. Entre los principales tenemos:

De la variable.

Selección por competencias.

Robbins (2013, p. 544), El autor precisa que, al contratar a un personal idóneo es un papel importante que debe cumplir el área de personal, la clara respuesta es, seguir esos procedimientos para seleccionar a las personas eficaces, cuyo objetivo es, ubicar a los talentos comparando las características individuales con los requisitos del puesto.

Según el autor existe un modelo del proceso de selección de personal en las organizaciones que consta de tres fases la selección inicial, la selección sustantiva y la selección contingente.

- **Sobre la selección inicial.**

“Los instrumentos para la selección inicial constituyen la primera información que los aspirantes presentan, y se utiliza para eliminar de la lista a algunos candidatos y decidir si un aspirante cumple con los requisitos básicos para un puesto. Los formatos de solicitud (incluyendo las cartas de recomendación) son las primeras herramientas de selección. La comprobación de los antecedentes

puede ser una herramienta de selección inicial, o bien, una herramienta para la selección contingente, dependiendo de cómo la utilice la organización. Algunas empresas prefieren comprobar los antecedentes de un aspirante desde el principio. Otras, en cambio, esperan hasta que el candidato ya está casi listo para ser contratado, luego todo lo demás”.

- **Sobre la selección sustantiva.**

“Si un candidato pasa los filtros iniciales, continúa con los métodos de selección sustantiva, los cuales son la parte medular del proceso de selección e incluyen las pruebas escritas, las pruebas de desempeño y las entrevistas”.

- **Sobre la selección contingente.**

“Si los aspirantes aprueban los métodos de selección sustantivos, entonces están listos para ser contratados, dependiendo de una evaluación final. Un método contingente muy común es una prueba para detección de drogas. Las pruebas para la detección de drogas generan controversia. Muchos aspirantes piensan que es injusto o invasivo que los sometan a ellas sin que haya una sospecha razonable, y consideran que se les debería evaluar con respecto a los factores del desempeño laboral y no en decisiones del estilo de vida que podrían carecer de relevancia”.

Alles, (2016) En la presentación de su libro, “menciona que la selección de personas es un tema de ayer, vigente hoy y también en el futuro” (p.11).

Las buenas prácticas.

Alles, (2016) La misma autora da inicio a explicar sobre selección por competencias, al mencionar que las buenas prácticas en recursos humanos describen métodos de trabajo que las empresas han implementado y que se consideran deseables, es decir que sería bueno implementar o adoptar en aquellas organizaciones que no lo han hecho aún. Las

buenas prácticas describen los métodos de trabajo que representan la mejor manera de hacer las cosas en lo que respecta a un determinado tema o aspecto de la organización.

Las buenas prácticas representan modelos de gestión que han sido exitosos en algunas o muchas organizaciones.

Un directivo preocupado por el factor humano deberá conocer, al actuar en su área, todas las variables de práctica disponibles a fin de identificar las más convenientes para lograr en su organización un buen desempeño general. (pp. 22-23)

Alles, (2016) sobre selección por competencias enfatiza que, “es un proceso organizativo que se inicia con la necesidad de cubrir una posición y el respectivo perfil de búsqueda, para continuar con la atracción y luego la selección, y finalizar con la incorporación de personas a la organización, (...). La atracción de las personas adecuadas, una buena selección, de tipo profesional y aplicando las pruebas más convenientes en cada caso, así como adecuado proceso de incorporación, son acciones que definirán un buen inicio de la relación laboral de un buen empleado. La elección sobre cuáles son las pruebas más convenientes dependerá de cada caso en particular”. (pp. 50-51)

Los conceptos básicos en selección de personas no se han modificado en los últimos tiempos, pero sí y sustancialmente las formas, las vías de comunicación, los soportes en los cuales se encuentran los datos, la manera de interactuar entre las personas y, por ende, los comportamientos relacionados. Complementariamente a un proceso de selección de personas, muchas veces las áreas de Recursos Humanos deben contratar personas por proyectos, por un periodo limitado de tiempo, profesionales part time y otras opciones similares. Recursos humanos podrá seguir ciertos blogs y microblogs de profesionales que ofrecen sus servicios o difunden noticias diversas y cuando sea necesario, estos

podrán brindar o bien sus servicios o bien información concreta para contratar personas de manera part time o que pueden realizar trabajos transitorios o a término. (Alles, 2016, p. 52)

De las dimensiones.

Para la investigación se toma como respaldo las dimensiones que son consideradas por Alles, lo cual se explica a continuación.

1. Planificación.

Alles, (2016, p.79) La autora menciona que las organizaciones utilizan diferentes denominaciones para designar las acciones sistemáticas y los procedimientos específicos destinados a cubrir una vacante es decir “búsqueda de personal”.

Para realizar la planificación del proceso de selección se deberá determinar cómo se realizara dicha búsqueda. Opciones:

Búsqueda externa. Acciones y procedimientos específicos tendientes a cubrir una vacante con postulaciones de personas ajenas a la organización.

Búsqueda interna. Acciones y procedimientos específicos tendientes a cubrir una vacante con integrantes de la propia organización.

Planificación de una búsqueda, selección.

Alles, (2016, pp. 80-81-82), Las organizaciones están conformadas por un conjunto de personas, cada una de las cuales posee sus conocimientos y competencias. Si esta información está debidamente registrada se podrá contar con un inventario referido a estas características.

En algunos casos, la planificación podrá concluir varias posiciones. Siempre se partirá de la demanda, es decir, del perfil de la búsqueda o perfiles, si se trata de procesos de selección múltiple.

Para satisfacer la demanda se realizan diversas acciones, bajo la palabra “aprovisionamiento”: se podrá promover candidatos internos, realizar búsqueda interna, o bien salir al mercado y realizar un reclutamiento externo.

Una búsqueda debe ser planeada en todo sus detalles, determinando en cada caso tiempos y costos involucrados:

- Definición del perfil
- Fuentes de reclutamiento
- Recepción y evaluación de antecedentes
- Entrevistas
- Evaluaciones específicas
- Armado de la carpeta de finalistas
- Selección del finalista
- Negociación y oferta
- Incorporación e
- Inducción.

Así mismo explica que dentro de la planificación se debe tomar en cuenta el perfil del puesto que tiene necesidad la organización lo cual lleva a solicitar la persona idónea para dicho puesto. Veamos que menciona la autora al respecto.

Perfil y selección de personal.

Alles, (2016), Implica la acción por la cual se definen todas las características que una persona debe tener para ser seleccionada como nuevo colaborador en un puesto de trabajo específico. Usualmente se definen requisitos excluyentes, no excluyentes y competencias requeridas para la posición.

(...) antiperfil hace referencia a la descripción de alguien o algo sin detallar sus características particulares. Lo más usual es que se brinde un ejemplo en lugar de delinear el perfil que se desea definir.

El término se utiliza, con frecuencia, en selección de personal, para describir la situación en la cual un futuro jefe define el perfil de la búsqueda diciendo que desea seleccionar una persona igual (u opuesta) a xxx. Cuando esto ocurre, debe la persona en cuestión y cómo estas se relacionan con el puesto de trabajo. Las buenas prácticas indican que un perfil debe ser definido de manera despersonalizada, describiendo las capacidades necesarias para desempeñar un puesto de trabajo. (p.88)

Aspectos para definir el perfil, antes de un proceso de selección.

Se debe considerar lo siguiente:

- Tareas y responsabilidades.
- Educación y experiencia previa.
- Competencias, personalidad.
- La ubicación del puesto en el organigrama y otros aspectos relacionados.
- Remuneración.
- Oportunidades de progresar, planes de carrera.

2. Atracción y reclutamiento.

Alles, (2016) A lo largo de los años ha cambiado la manera de llevar a cabo ambas acciones. Hasta hace unas pocas décadas. Las empresas basaban su capacidad de atracción aspectos tales como el edificio de la organización, las campañas institucionales, entre otros. En los últimos años, quizá sin desatender los aspectos ya señalados, se dieron nuevos elementos, como alcanzar una marca empleadora que sea valorada. Atracción es un concepto amplio, se relaciona con la organización en su conjunto implica acciones constantes y sostenidas en el tiempo, para conseguir prestigio externo altamente positivo a fin de que, en el momento en que se desee cubrir una vacante y se realicen acciones de reclutamiento, las personas se sientan motivadas, en pertenecer a esa organización y respondan a la convocatoria.

El reclutamiento se realiza cuando una necesidad concreta se presenta, cuando debe cubrir una o varias vacantes, y se desarrolla a través de acciones variadas, ejemplo anuncios en diversos medios y/o convocatorias directas. (p.106)

La misma autora indica que el reclutamiento puede ser:

Reclutamiento externo. Es la forma más frecuente de realizar un reclutamiento e implica la difusión en el mercado de los perfiles buscados, usualmente a través de anuncios, en periódicos o internet, junto con otras fuentes de posibles candidatos. Dentro del reclutamiento externo se debe considerar, también, los programas referidos.

Reclutamiento interno. Cuando el reclutamiento se realiza dentro de la propia organización se denomina reclutamiento interno. En ese caso se utilizan anuncios, por ejemplo a través de la intranet, con el propósito de generar la autopostulación. (Alles, p. 109)

3. Primera selección.

Es el paso o etapa de un proceso completo de selección de personal. En esta primera instancia se llevan a cabo una serie de acciones para dejar fuera del proceso, de manera temprana, a aquellos postulantes que, de todos modos, no integraran la carpeta de finalista. Según el tipo de posición a cubrir, se pueden administrar cuestionarios y test on line para, evaluar conocimientos, o pruebas sobre valores personales y otros cuestionarios específicos, entre otras buenas prácticas que podrían aplicarse a través de algunas de las tecnologías sociales de la web.

La primera selección no es una consecuencia del desarrollo de la tecnología; siempre fue un paso a realizar. Según la habilidad del sector y su experiencia, las acciones que se realizan en esta parte del proceso pueden permitir acordar tiempos en el proceso de selección, así como los costos relacionados. (...).

En resumen, en primer término se realizan todas aquellas acciones que de algún modo podrían considerarse como de aplicación más sencilla por ejemplo, cuestionarios, evaluar conocimientos y/u otros aspectos concretos, para así determinar si los participantes poseen los requisitos excluyentes. Luego, llevar a cabo entrevistas para evaluar competencias (etapa de selección). De este modo llegarán a esta instancia aquellos postulantes que se encuentren dentro de los requisitos excluyentes y que, a priori, cubren los requisitos del perfil de la búsqueda. (Alles, 2016, pp. 157-158)

Evaluación en la etapa de preselección.

Alles, (2016, p. 197) Se definen en función del nivel y tipo de búsqueda, entre otras circunstancias. No hay una única opción posible. Siempre que sea posible, se sugiere aplicar instancias de evaluación de conocimientos de manera temprana. Una vez identificados los candidatos que poseen los requisitos excluyentes, algunas opciones posibles son:

- Evaluaciones a través de internet.
- Cuestionarios de preselección.
- Cuestionarios de preentrevista,
- Preentrevistas o entrevistas breves.
- Exámenes de conocimientos.

4. Entrevista por competencias.

Alles, (2016) Las entrevistas por competencias es una entrevista estructurada que permite evaluar a un candidato que participa en un proceso de selección considerando, especialmente, sus competencias, a través de preguntas específicas. En una entrevista por competencias primero se le formulan al entrevistado las preguntas relacionadas con cada competencia evaluar. La evaluación por competencias podrá ser realizada tanto por los especialistas en Recursos Humanos como por los futuros jefes de los participantes en un proceso de búsqueda (p. 248).

Competencias dominantes.

Alles (2016, p.249) Es un concepto que se aplica en selección de personal, y hace referencia a aquellas competencias que por alguna razón son consideradas

más relevantes para ser proceso de selección en particular y que, por lo tanto, se utilizan para planear la entrevista.

Para la comparación de candidatos y analizar si una persona es adecuada para un puesto, siempre se deben considerar los requisitos para ocuparlo. Esta afirmación se relaciona con cualquier nivel o puesto dentro de una organización. Los requisitos siempre serán una mezcla de conocimientos, experiencia, competencias y motivación.

La elección de un candidato deberá realizarse comparando tres elementos con las respectivas mediciones de los mismos ítems en cuestión:

- Conocimiento.
- Experiencia.
- Competencias.

A estos conceptos debe adicionarse la motivación del postulante, considerando muy especialmente la correlación entre los proyectos personales y las características del nuevo puesto.

5. Evaluaciones específicas.

Según la autora **Alles, (2016, pp. 283-284)** “las evaluaciones específicas son aquellas que se realizan con un propósito particular, cuando se desea profundizar sobre algún aspecto especial”.

Assement Center Method (ACM).

Es un método o herramienta situacional para evaluar competencias mediante el cual, a través de la administración de casos y ejercicios, se plantea a los participantes la resolución práctica de situaciones conflictivas similares a las que

deberán enfrentar en sus puestos de trabajo. En una actividad de Assement se utilizan casos y ejercicios que permiten poner a las personas a evaluar en un contexto similar al que deberán afrontar en el puesto para el cual son consideradas.

Quienes intervienen en el método ACM son:

- Administrador.
- Observador asistente.
- Observador pasivo.

Evaluaciones psicológicas.

Son evaluaciones específicas sobre la personalidad de una persona en relación con un determinado puesto de trabajo y el entorno laboral. No tienen un propósito de tipo clínico, sino que están dirigidas a evaluar a una persona en relación con su posible desempeño en un determinado entorno laboral.

Examen de conocimiento.

Se utiliza para designar la instancia formal de medición de un conocimiento, usualmente realizada por escrito y sujeta a una nota final. Adicionalmente, un examen de conocimiento también puede llevarse a cabo a través de una entrevista realizada por un experto, quien por medio de preguntas o bien planteando un caso a resolver, obtiene la información necesaria para formular un juicio en relación con el nivel de conocimiento del entrevistado sobre un tema determinado. A los exámenes de conocimientos también se los denominan “pruebas técnicas”.

La Behavioral Event Interview (BEI)

También conocida como “entrevista por eventos conductuales” o “entrevista por incidentes críticos”, es una entrevista estructurada que evalúa competencias en profundidad, explorando los incidentes críticos que han debido enfrentar el evaluado y los comportamientos que demostró en esas circunstancias. La BEI puede ser utilizada en selección, aunque su uso en estos procesos no es frecuente. Sin embargo, es recomendada su aplicación en otras instancias en las que sea preciso evaluar competencias, en especial de niveles gerenciales y de dirección.

De la Variable:

Rendimiento laboral.

Al respecto

León, (2015) explica que la gestión del rendimiento son herramientas estratégicas que se utiliza para el mejoramiento del desempeño de los colaboradores en las organizaciones. Para comprender lo señalado se requiere entender que la gestión del rendimiento es una forma de gestionar el talento humano de manera coordinada, articulada y en retroalimentación con la planificación estratégica de las organizaciones.

La Gestión del Rendimiento busca estimular el buen rendimiento y el compromiso de los servidores, identificando y reconociendo sus aportes al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. De igual modo, evidencia las brechas de los servidores con el fin de atenderlas. Para ello se formulan planes de mejora (individuales e institucionales) que contribuirán en la mejora continua del desempeño de los servidores en sus puestos y por ende en la calidad de la gestión de los servicios que brindan las entidades públicas a la población. (p.4)

A la explicación que da León se enfoca al sector público pero ello se puede generalizar a empresas privadas ya que toda organización busca el mejor rendimiento de los colaboradores en las diferentes responsabilidades que tienen cada uno de los involucrados mucho más en las privadas ya que se espera una gestión por competencias.

Work Meter (2015) considera que, al hablar de rendimiento laboral, se trata de la relación que hay entre los medios que fueron utilizados y lo producido, entre los que se puede encontrar la mano de obra, insumos, maquinarias, entre otros. Cuando se trata del mundo empresarial, el rendimiento laboral sería la relación de los objetivos, metas y el tiempo utilizado para lograr esa productividad, tomando en cuenta que la persona es el socio interno más importante, quien cumple una función y gracias a él, se logra la producción esperada por la empresa (p.6).

Alles, (2016) considera la autora que, al hablar de desempeño laboral, se refiere a que es un instrumento utilizado para dirigir, así como supervisar al personal. El objetivo que persigue es enseñar, formar y desarrollar a las personas, buscando la mejora continua de los resultados que brota de las labores asignados, aprovechando a los talentos humanos con los que cuenta. El desempeño laboral, también es una forma de tender un puente entre, los colaboradores y los jefes inmediatos, ya que con el dialogo habrá comprensión, entendimiento cuando existe problemas que resolver y mejorar los procedimientos, es decir un feedback (p.27).

La misma autora

Alles (2016) Al analizar el rendimiento la autora cita a Gómez y Mejía (1998) para determinar el rendimiento se requiere un sistema de medición basado en el

análisis del puesto de trabajo. Por lo tanto, el sistema de evaluación deberá centrarse en actividades que afecten al éxito de la empresa, y no en características que no tengan que ver con el rendimiento, como la raza, la edad, género, entre otros.

Así mismo hace referencia a la gestión del rendimiento; para lograrlo las evaluaciones deberían ser algo más que una actividad que mira el pasado y que felicita o reprueba a los trabajadores por su trabajo durante el periodo anterior.

Con este propósito, la evaluación debe orientarse al futuro, hacia lo que los trabajadores pueden hacer para desarrollar su máximo potencial en la empresa.

Esto requiere que los directores proporcionen una retroalimentación a los trabajadores con el fin de que estos alcancen niveles más altos de rendimiento.

El rendimiento se realizara sobre la base de los objetivos fijados, a su vez estos objetivos deben ser medrados o ponderados de algún modo, idealmente con valores que sumen diez o cien para su rápida visualización.

Sobre las dimensiones.

Se tomara en cuenta a quien menciona las siguientes dimensiones:

1. Motivación laboral.

Work Meter (2015) “La motivación está presente en todos los aspectos de la vida de los seres humanos y todas las personas que tienen necesidades que no se satisfacen exclusivamente mediante incentivos de carácter económico. Por ello la vida social de los colaboradores es importante y como tal debe tenerse en cuenta, así como la conciliación personal y laboral” (p. 22).

Sigue el autor cuando menciona que, el bienestar del colaborador se traduce en un alto rendimiento y mayor productividad, que tiene su reflejo a nivel de balance de

resultados y también de imagen para una organización. De ahí la importancia de implementar políticas claras y efectivas de motivación laboral. La productividad de una organización depende de la productividad de las personas y estas necesitan ser valoradas y ser reconocidos sus esfuerzos y aportaciones de valor a la empresa. Los puestos de trabajo tienen que ser espacios seguros y con un ambiente laboral de confianza que permita a las personas el desarrollo personal. (p. 22)

Pautas para la motivación laboral.

Según **Work Meter (2015, p. 24)** La motivación laboral es algo que puede practicarse y seguir perfeccionándose día a día, sin embargo para fomentar y favorecer un clima organizacional positivo que redunde en una planilla motivada y satisfecha, es recomendable seguir una serie de pautas:

- Saber distinguir que es la motivación. Uno de los conceptos más erróneos que suele darse sobre la motivación consiste en confundirla con la activación emocional (gritos, presiones, increpaciones), cuando es precisamente lo contrario.
- Demostrar confianza en el trabajo del grupo. La valoración positiva y el reconocimiento ante un trabajo bien hecho es especialmente relevante de cara a la motivación laboral. El manager debe demostrar que confía en el trabajo y en la capacidad del grupo, Esto contribuye a crear un buen clima organizacional ya que disminuye susceptibilidades entre compañeros y hacia la empresa, al mismo tiempo que fomenta la cohesión.

- Escuchar al trabajador. El buen mando sabe dejar hablar y expresarse al trabajador. Escuchar a una persona es una buena manera de llegar a conocerla y respetarla, así como de ganarse su respeto.
- Conocer su propio trabajo. El mando debe ser una persona experta, bien formada, conocedora de su propio trabajo y dispuesta a actualizar y ampliar sus conocimientos. Trabajar con alguien bien preparado es más motivador y disminuye los niveles de incertidumbre, potenciadores del estrés.

2. Evaluación del rendimiento.

Work Meter (2015) Menciona que las empresas se encuentran con la necesidad de disponer de sistemas efectivos de evaluación del trabajo que realizan las personas para poder realizar los ajustes que les permitan lograr sus objetivos. Uno de estos sistemas es la evaluación o supervisión del rendimiento laboral de los colaboradores.

Al definir la evaluación del rendimiento, se puede decir que son procesos sistemáticos de carácter periódico, que sirve para estimar cuantitativa y cualitativamente el grado de eficiencia y eficacia de las personas en el desempeño de sus puestos de trabajo.

El objetivo de la evaluación del rendimiento es identificar los aspectos que necesitan ser mejorados para establecer planes de formación, reforzar sus técnicas de trabajo y gestionar el desarrollo profesional de sus trabajadores.

La evaluación del rendimiento laboral puede entenderse como el conjunto de actitudes y comportamiento laboral de la persona en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones. Esta evaluación del rendimiento constituye una

fuente imprescindible de información que permite medir el éxito de la organización empresarial. (pp. 9-10)

Formas de medir el rendimiento laboral.

Existen dos formas de medir el rendimiento laboral los cuales señala el autor:

- **Al evaluar los resultados.** Esto mediante el logro de los objetivos organizacionales, donde el colaborador tiene mucho que ver cuando cumple sus labores.
- **Al evaluar el desempeño del trabajador.** Siendo la manera de actuar del individuo en la organización. La personalidad del colaborador es importante en el papel que cumple en la empresa, por lo tanto se debe analizar detenidamente.

3. Competencias laborales.

Work Meter (2015) cita a Levy Leboyer, quien define la competencia como el comportamiento que, las personas dominan pero uno mejor que el otro, siempre hay diferencias, esto es la diversidad de personas que se encuentran en una organización.

Se puede asignar con las siglas, CHAI cuyo significado es Conocimiento, Habilidades, Actitudes e Interés, al poner en acción, es notorio la diferencia de una persona de otra.

En una labor diaria, se puede identificar las competencias, sobre todo cuando son positivas al cumplir una labor, pero tener cuidado al no tomarlo como un valor absoluto, ya que puede variar porque puede aparecer otro individuo que demuestre una mejor competencia, haciendo la diferencia entre ellos. Así mismo las personas

consiguen nuevas competencias ya que estamos en un mundo competitivo y nadie quiere quedarse a tras, (p. 26)

Etapas de implantación de un modelo de gestión por competencias.

- Sensibilización
- Análisis de los puestos de trabajo
- Definición del perfil de competencias requeridas.
- Evaluación sistemática y redefinición de los perfiles.

2.3 Marco conceptual.

- **Calidad.**

Es definida como un conjunto de propiedades que se encuentran en un servicio, con la capacidad de satisfacer necesidades implícitas o explícitas de quien adquiere.

- **Compromiso.**

Es la obligación contraída por la persona ante un hecho o situación, es donde el individuo toma consciencia del grado de responsabilidad que tiene sobre algo específico.

- **Competencia.**

Son las características que tienen las personas, así como de los comportamientos que tienen al realizar una labor, sobre todo cuando dicha labor es exitosa, demostrando eficiencia, eficacia en lo que realiza.

- **Contingente.**

Es considerado como algo que es probable que ocurra, es decir en el proceso de selección se considera lo último a solicitar como posible requisito que es necesario para tomar decisiones.

- **Desempeño.**

Es la demostración eficiente, eficaz de la labor que realiza una persona en una organización cuando le asignan una tarea. Para afirmar que fue productivo el desempeño, se proponen indicadores para medir y ser evaluado cuyo resultado contribuye a determinar si la persona merece un ascenso, recibir una mejor remuneración o renovar su contrato.

- **Eficiencia.**

Es lograr esos resultados que espera las organizaciones, utilizando menos recursos, entonces se estaría hablando de una productividad positiva para la empresa.

- **Eficacia.**

Es hacer bien las labores asignadas, logrando que ese bien o servicio, satisfaga las necesidades de quienes consumen.

- **Entrevista.**

Para el tema que se está tratando el significado que se le da es de un intercambio de ideas, opiniones mediante una conversación que se da entre dos o más personas, lo cual se denomina entrevistador y entrevistado, es muy usual en el proceso de selección de personal.

- **Evaluación.**

Es valorar y darle significado a la acción de una persona, en cuanto a sus conocimientos, actitudes, basado en ciertos parámetros que la organización

presenta, formulando indicadores. Siendo parte de las buenas prácticas de la gestión de los recursos humanos.

- **Gestión.**

Son las estrategias que se utiliza para administrar diversos recursos ya sea en una institución pública o privada, sobre todo la importancia es para lograr los objetivos propuestos por las organizaciones.

- **Motivación.**

Es el impulso que tiene la persona para cumplir actividades, pero siempre en cuando, se sienta satisfecho de lo que está realizando, se puede decir que es la causa que conduce al comportamiento de las personas.

- **Reclutamiento.**

Es un procedimiento que se usa con el único propósito de atraer a las personas candidatas para un puesto de trabajo dentro de una organización.

- **Rendimiento.**

Al desempeño que las personas tienen al realizar una actividad y luego al ser medido, los resultados obtenidos es llamado rendimiento. En las organizaciones al logra buena productividad entonces se encuentran satisfechos con el rendimiento de quienes contribuyeron en el trabajo.

- **Requisitos Excluyentes.**

Se define como los requisitos excluyente a los documentos que son importantes para la empresa se podría decir indispensables para que pase la siguiente etapa, algunos consideran como requisitos mínimos.

Por lo tanto, a menos que cumplas con el o los requisitos excluyentes solicitados, no vale la pena postularte al aviso.

- **Selección.**

Se define como el proceso usado para contratar o promover a las personas que prestan servicio en las organizaciones, en los diferentes puestos de trabajo, existiendo diferentes métodos de selección.

CAPÍTULO III:

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general.

Existe una relación significativa directa entre la selección por competencias y el rendimiento laboral del personal administrativo del Complejo Educativo Ingeniería en el año 2019.

3.2. Hipótesis específica

- a) Existe una relación significativa directa entre la selección por competencias y la motivación laboral del personal administrativo del complejo Educativo Ingeniería en el año 2019.
- b) Existe una relación significativa directa entre la selección por competencias y la evaluación del rendimiento del personal administrativo del complejo Educativo Ingeniería en el año 2019.

- c) Existe una relación significativa directa entre la selección por competencias y las competencias laborales del personal administrativo del complejo Educativo Ingeniería en el año 2019.

3.3. Variables.

Definición conceptual de las variables de estudio:

- Selección por competencias

Alles, (2016) sobre selección por competencias enfatiza que, “es un proceso organizativo que se inicia con la necesidad de cubrir una posición y el respectivo perfil de búsqueda, para continuar con la atracción y luego la selección, y finalizar con la incorporación de personas a la organización, (...).

La atracción de las personas adecuadas, una buena selección, de tipo profesional y aplicando las pruebas más convenientes en cada caso, así como adecuado proceso de incorporación, son acciones que definirán un buen inicio de la relación laboral de un buen empleado. La elección sobre cuáles son las pruebas más convenientes dependerá de cada caso en particular”. (pp. 50-51)

- Rendimiento laboral.

Vasquez (2016), Es la relación entre los objetivos, metas, tareas alcanzadas y el tiempo que se han necesitado para lograrlo, teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas; es decir, el talento humano, que son los encargados de ejecutar funciones propias de un cargo o trabajo.

Definición operacional de las variables de estudio:

- Selección por competencias.

Se comprende que es el foco en las habilidades que posee el candidato, para cumplir sus labores asignadas, con las ventajas que cuenta para analizar, aplicar experiencia y conocimiento.

- Rendimiento laboral.

El rendimiento no depende del número de horas trabajadas, sino de cómo se han utilizado esas horas y del partido que se les ha sacado. Estamos hablando de la organización eficiente del trabajo y de la capacidad y responsabilidad del trabajador.

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación.

4.1.1 Método general.

Para el presente trabajo de investigación se utilizara el método científico ya que se hará uso de un conjunto de conocimiento organizados a fin de conocer la verdad del hecho bajo la contrastación de hipótesis. Ahora debe saber que ella es un proceso continuo de búsqueda de conocimientos.

4.1.2 Métodos específicos.

Método deductivo.

Se utilizara el método deductivo en la investigación ya que se tomara en cuenta las teorías que mencionan de un marco general y respaldaran a las variables de estudio de selección por competencias y rendimiento laboral.

Método inductivo.

Se tomara en cuenta estudios que en particular son relevantes para las organizaciones donde se realizó, esto servirá para comparar con los resultados de la presente investigación.

Método descriptivo.

Es importante considerar este método ya que se explicara detalladamente cada variable y sus dimensiones lo cual se extrae la información de las bases teóricas encontradas durante la investigación.

4.2. Tipo de investigación.

Investigación aplicada.

La investigación es de tipo aplicada porque busca que la organización considere las recomendaciones que los investigadores proponen para mejorar los procedimientos de selección de personal y por ende mejore el rendimiento de los colaboradores, tal como explica:

Oseda, Chenet, Hurtado, Chavez, Patiño, y Oseda, (2015) cuando se refiere a la investigación aplicada o práctica, se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren. (...) En la investigación aplicada o empírica, lo que le interesa al investigador, primordialmente, son las consecuencias prácticas. (p. 160)

4.3. Nivel de investigación.

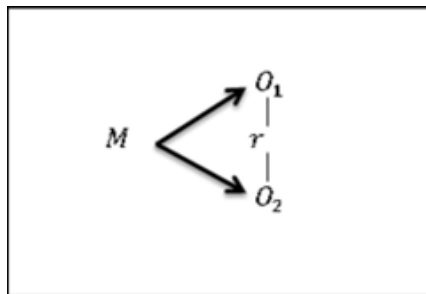
El presente trabajo de investigación se desarrolló a un nivel correlacional. Debido a que busca la relación entre la selección por competencia y rendimiento laboral del personal administrativo del Complejo Educativo Ingeniería.

4.4. Diseño de la investigación.

La investigación se trabajará con el diseño descriptivo correlacional simple tal como explica:

Oseña, et al. (2015) “Este diseño se caracteriza porque en una misma muestra específica, se miden dos variables de estudio, luego esta se comparan estadísticamente (correlacional) mediante un coeficiente de correlación” (p. 103)

Esquemáticamente es:



Dónde:

M= Muestra:

O1 = Primera Variable: Selección por Competencias

O2 = Segunda Variable: Rendimiento Laboral

r = Correlación entre la variable 1 y la variable 2

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población.

Al tratar sobre el universo que conforman las personas quienes apoyaron en la investigación, se consideró cuarenta (40) trabajadores administrativos del Complejo Educativo Ingeniería. Tal como explica la siguiente tabla:

Tabla N° 1 “Población del Complejo Educativo Ingeniería”

Nº	ÁREA DE TRABAJO	CARGOS	CANTIDAD
1	ÁREA DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Jefe del área TICS	1
		Recursos informáticos y producción	1
		Soporte Técnico	3
		Analista y programador	1
2	GERENCIA GENERAL	Gerente General	1
		Secretaria de GG.GG	1
3	GERENCIA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Gerente de Talento Humano	1
		Asistente de GTH	1
4	GERENCIA DE FINANZAS	Gerente de Finanzas	1
		Asistente de GF.	1
		Tesorera de Colegio	1
		Tesorera de Academia	2
		Jefe de Logística	1
		Contabilidad	2
5	MARKETING	Encargado de almacén	2
		Jefe de Marketing	1
		Asistente de Marketing	1
		Secretaria de Marketing	1
		Asistente de diseño publicidad	1
6	BIBLIOTECA	Redes sociales	1
		Bibliotecario	2
7	IMPRESIONES	Encargado de impresiones	2
8	DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN	Jefe de la oficina de Diagramación	1
		Diagramador	3
9	PERSONAL ADMINISTRATIVO DE COLEGIO	Secretaria de Dirección Colegio	1
		Secretaria General	1
		Secretaria de Primaria	1
		Enfermera	1
		Asistente de Coord. de Past	1
		Asistente Social	1
TOTAL			40

Fuente Propia

4.5.2 Muestra.

Por lo cual, la muestra está conformada por el total de personal administrativo del Complejo Educativo Ingeniería ya que tiene una población pequeña y se realizará un estudio censal es decir 40 personas. Así mismo es probabilístico porque está conformado por todos los integrantes de la población que tienen probabilidad determinada de conformar la muestra. Siendo así una muestra censal.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

4.6.1 Técnicas de recolección de datos.

Para la investigación se utilizó la técnica de la encuesta que ayudara a la recolección de la información luego al procesar se contrastara la hipótesis de investigación.

4.6.2 Instrumentos de recolección de datos.

Hernández, (2014) define sobre el instrumento de recolección de datos: “Es una herramienta con un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (p. 174).

Se utilizó el instrumento del cuestionario en la presente investigación, lo cual se aplicó al total de la población.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Para toda investigación es necesario contar con la ayuda de técnicas de procesamiento de datos, siendo la hoja de cálculos Excel y el SPSS V. 24 se procesaron estadísticamente los datos, demostrando con tablas, gráficos entre otros estadígrafos.

4.8. Aspectos éticos de la investigación.

La investigación se ha realizado con el permiso de la institución “**Complejo Educativo Ingeniería, Huancayo**”, el cual fue solicitado mediante un documento que se adjunta en los anexos, asimismo los instrumentos fueron aplicados con el consentimiento de los colaboradores quienes apoyaron en la recolección de datos.

CAPÍTULO V:

RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados.

Los resultados se describen a continuación con las tablas de frecuencias, considerando en primer lugar de la variable:

Selección por competencias.

Tabla N° 2:

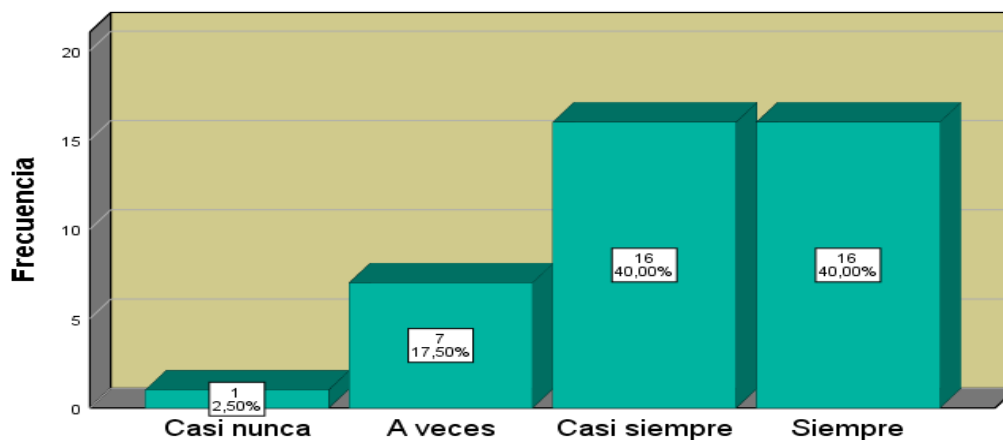
Al ser convocado fue de acuerdo al perfil profesional que cuenta usted.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,5	2,5	2,5
	A veces	7	17,5	17,5	20,0
	Casi siempre	16	40,0	40,0	60,0
	Siempre	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 1:
Representación de la Tabla N° 2

Al ser convocado fue de acuerdo al perfil profesional que cuenta usted



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico N° 1, se muestra que los colaboradores, al ser convocados de acuerdo al perfil el 40% indica que siempre y casi siempre fue de acuerdo al perfil profesional, con 17.5% responden que a veces y 2.5% casi nunca.

Tabla N° 3:

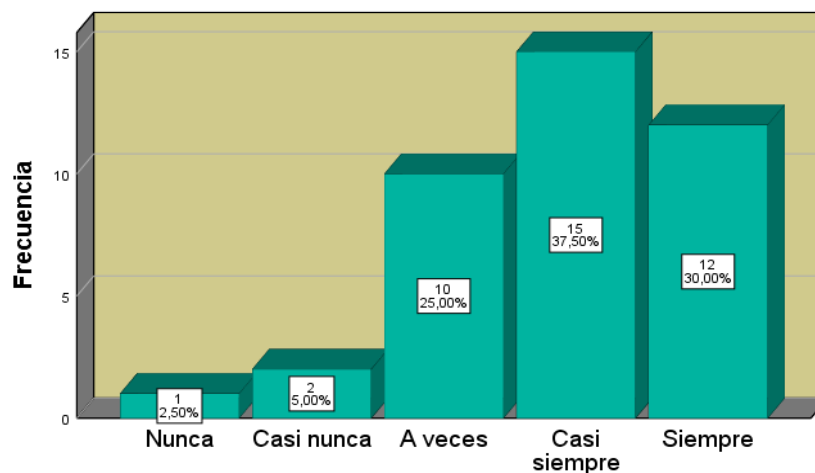
Definen el perfil de profesional que requiere el Complejo Educativo de Ingeniería al convocar una plaza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,5	2,5	2,5
	Casi nunca	2	5,0	5,0	7,5
	A veces	10	25,0	25,0	32,5
	Casi siempre	15	37,5	37,5	70,0
	Siempre	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 2:
Representación de la Tabla N° 3

Definen el perfil de profesional que requiere el Complejo Educativo de Ingeniería al convocar una plaza



Fuente: Elaboración propia

El gráfico N° 2 demuestra que el 37.5% de los colaboradores opinan que la organización casi siempre define el perfil del profesional que requieren, sin embargo el 30% afirma que siempre definen el perfil, por otro lado el 25% vierte que a veces, el 5% casi siempre y 2.5% que nunca definen el perfil del profesional.

Tabla N° 4:

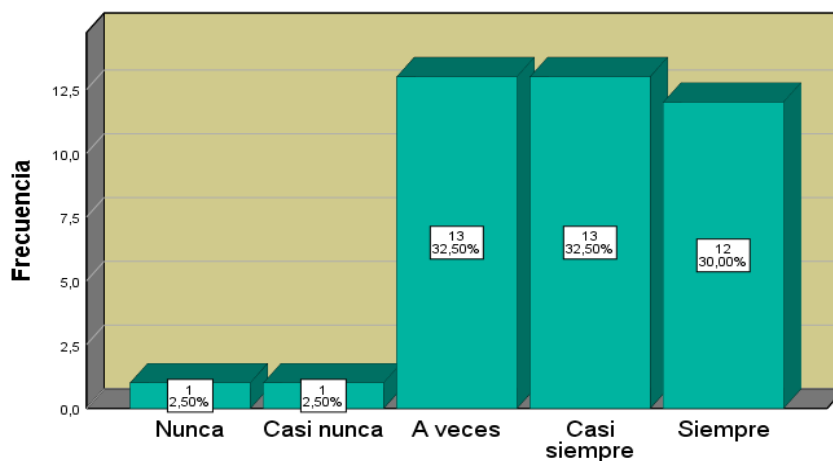
La institución educativa considera que define el perfil tomando en cuenta las tareas y responsabilidades del puesto.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,5	2,5	2,5
	Casi nunca	1	2,5	2,5	5,0
	A veces	13	32,5	32,5	37,5
	Casi siempre	13	32,5	32,5	70,0
	Siempre	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 3:
Representación de la Tabla N° 4

La institución educativa considera que define el perfil tomando en cuenta las tareas y responsabilidades del puesto



Fuente: Elaboración propia

El 32.5% de los encuestados afirman que casi siempre y a veces, siendo el 30% siempre y 2.5% casi nunca y nunca, se toma en cuenta el perfil considerando las tarea y responsabilidad.

Tabla N° 5:

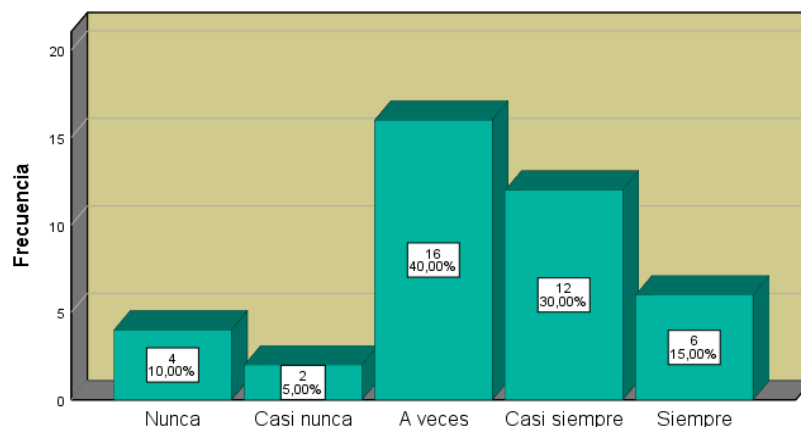
La institución educativa considera que define el perfil tomando en cuenta las competencias y personalidad de quien postula al puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	2	5,0	5,0	15,0
	A veces	16	40,0	40,0	55,0
	Casi siempre	12	30,0	30,0	85,0
	Siempre	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 4:
Representación de la Tabla N° 5

La institución educativa considera que define el perfil tomando en cuenta las competencias y personalidad de quien postula al puesto de trabajo



Fuente: *Elaboración propia*

El gráfico N° 4 confirma que el 40% de los colaboradores opinan que a veces, el 30% casi siempre, el 6% siempre, el 4% nunca y el 5% casi nunca, la organización considera el perfil del personal que contratan tomando en cuenta las competencias y personalidad de quienes postulan.

Tabla N° 6:
La institución educativa considera que define el perfil tomando en cuenta la educación y experiencia en el puesto de trabajo.

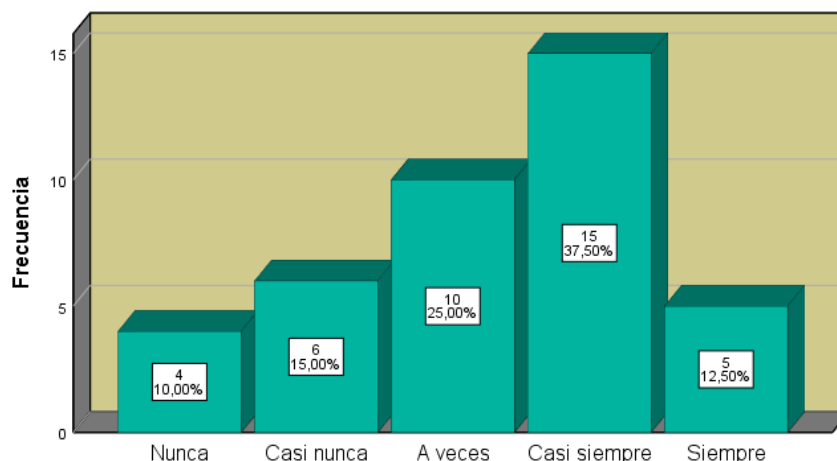
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	6	15,0	15,0	25,0
	A veces	10	25,0	25,0	50,0
	Casi siempre	15	37,5	37,5	87,5
	Siempre	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

Gráfico N° 5:

Representación de la Tabla N° 6

La institución educativa considera que define el perfil tomando en cuenta la educación y experiencia en el puesto de trabajo.



Fuente: Elaboración propia

La opinión que los encuestados demuestran en el gráfico N° 5 es que el 37.5% significando casi siempre, frente al 25% que afirman a veces, siendo el 15% casi nunca, 12.5% siempre y 10% nunca, la institución educativa considera que el perfil se define tomando en cuenta la educación y experiencia en el puesto del trabajo.

Tabla N° 7:

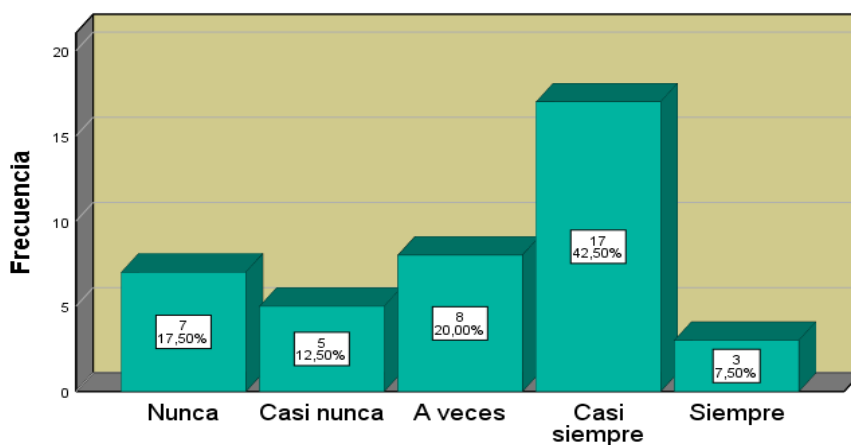
El Complejo Educativo Ingeniería utiliza medios publicitarios reconocidos en la ciudad para el proceso de reclutamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	17,5	17,5	17,5
	Casi nunca	5	12,5	12,5	30,0
	A veces	8	20,0	20,0	50,0
	Casi siempre	17	42,5	42,5	92,5
	Siempre	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 6: Representación de la Tabla N° 7

El Complejo Educativo Ingeniería utiliza medios publicitarios reconocidos en la ciudad para el proceso de reclutamiento



Fuente: Elaboración propia

El gráfico N° 6 demuestra que el 42.5% opinan que casi siempre, el 20% a veces, el 12.5% casi nunca, el 17.5% nunca y el 7.5% siempre el complejo educativo Ingeniería, utiliza los medios publicitarios para el proceso de reclutamiento.

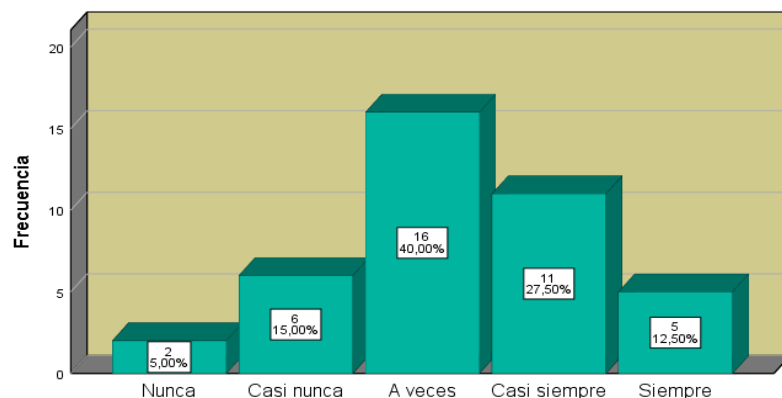
Tabla N° 8:
Reconoce que la institución educativa alcanza una marca empleadora que se valora entre quienes postulan

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	6	15,0	15,0	20,0
	A veces	16	40,0	40,0	60,0
	Casi siempre	11	27,5	27,5	87,5
	Siempre	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 7:
Representación de la Tabla N° 8

Reconoce que la institución educativa alcanza una marca empleadora que se valora entre quienes postulan



Fuente: Elaboración propia

El 40% que significa casi nunca, así como el 27.5% opina casi siempre, el 15 % casi nunca, el 12.5% siempre y el 5% nunca, la institución educativa, alcanza una marca empleadora que quienes postulan reconocen.

Tabla N° 9:

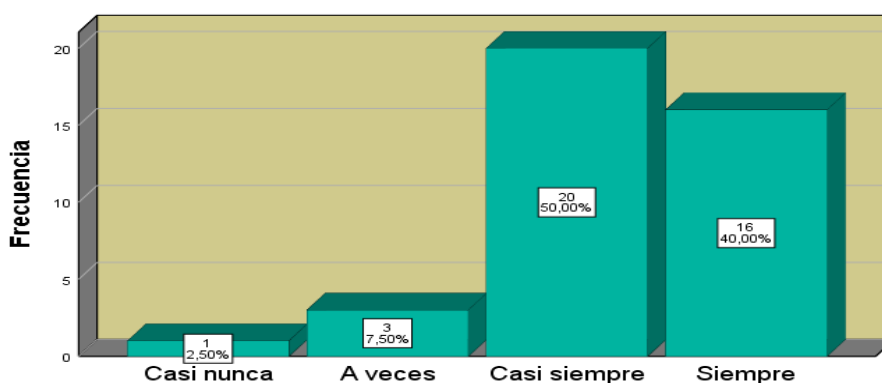
Los perfiles de los puestos son requisitos exigibles al momento de postular para el puesto indicado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,5	2,5	2,5
	A veces	3	7,5	7,5	10,0
	Casi siempre	20	50,0	50,0	60,0
	Siempre	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 8:
Representación de la Tabla N° 9

Los perfiles de los puestos son requisitos exigibles al momento de postular para el puesto indicado



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico N° 8 se demuestra que el 50% opina que casi siempre, así mismo el 40% manifiesta que siempre, el 7.5% a veces y el 2.5% casi nunca, los perfiles de los puestos son requisitos exigibles al momento de postular.

Tabla N° 10:

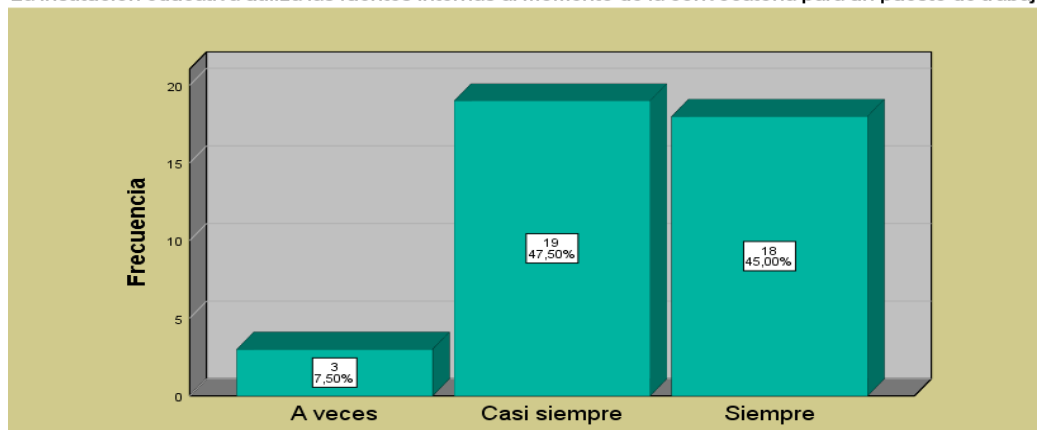
La institución educativa utiliza las fuentes internas al momento de la convocatoria para un puesto de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	7,5	7,5	7,5
	Casi siempre	19	47,5	47,5	55,0
	Siempre	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 9:
Representación de la Tabla N° 10

La institución educativa utiliza las fuentes internas al momento de la convocatoria para un puesto de trabajo.



Fuente: Elaboración propia

El 47.5% de los colaboradores, opinan que casi siempre la institución educativa, utiliza las fuentes internas al momento de la convocatoria, mientras que el 45% explica que siempre utilizan dichos medios y el 7.5% afirma a veces.

Tabla N° 11:

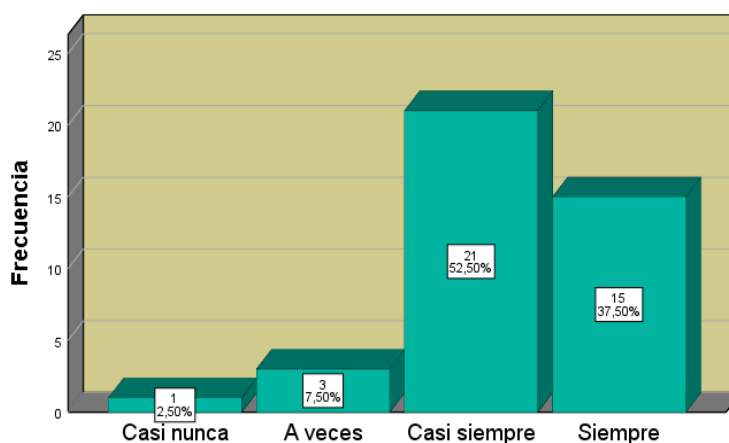
La institución educativa utiliza las fuentes externas al momento de la convocatoria para un puesto de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,5	2,5	2,5
	A veces	3	7,5	7,5	10,0
	Casi siempre	21	52,5	52,5	62,5
	Siempre	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 10:
Representación de la Tabla N° 11

La institución educativa utiliza las fuentes externas al momento de la convocatoria para un puesto de trabajo



Fuente: Elaboración propia

El 52.5% de los colaboradores, opinan que casi siempre la institución educativa, utiliza las fuentes externas al momento de la convocatoria, mientras que el 37.5% explica que siempre utilizan dichos medios, 7.5% afirma a veces y el 2.5% casi nunca.

Tabla N° 12:

La institución educativa solicita en una primera etapa requisitos mínimos para ser considerado en las siguientes.

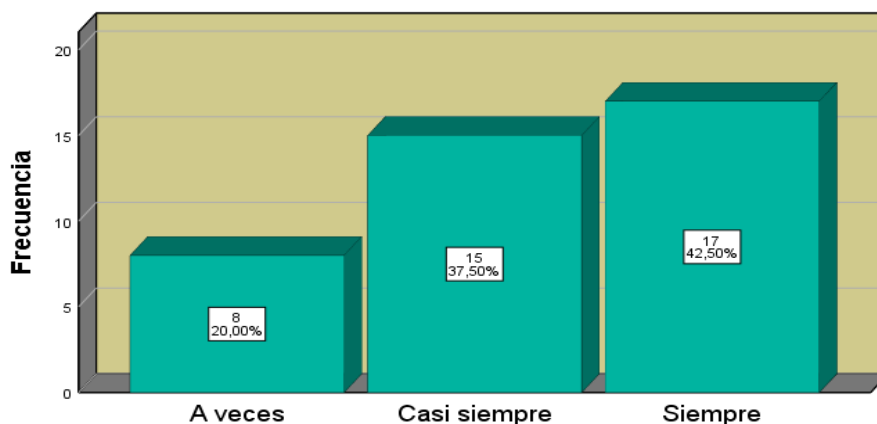
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	20,0	20,0	20,0
	Casi siempre	15	37,5	37,5	57,5
	Siempre	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 11:

Representación de la Tabla N° 12

La institución educativa solicita en una primera etapa requisitos mínimos para ser considerado en las siguientes.



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico N° 11 se puede observar que siempre, significando el 42.5%, la institución educativa solicita en una primera etapa requisitos mínimos para ser considerado en las siguientes, por otro lado el 37.5% opina que es casi siempre y el 20% manifiesta que es a veces.

Tabla N° 13:

La institución educativa aplica la etapa de preselección al puesto que postula

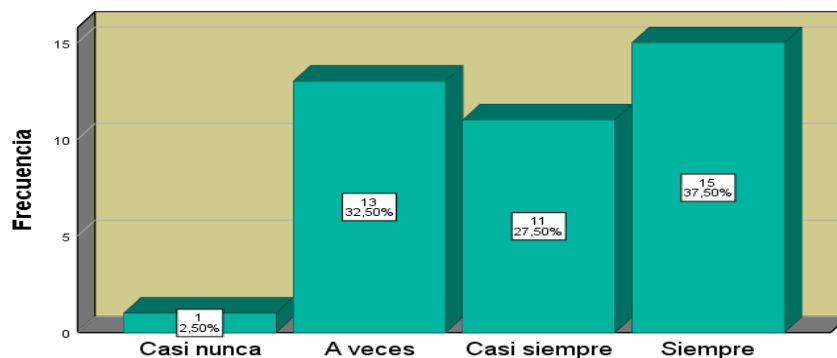
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,5	2,5	2,5
	A veces	13	32,5	32,5	35,0
	Casi siempre	11	27,5	27,5	62,5
	Siempre	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 12:

Representación de la Tabla N° 13

La institución educativa aplica la etapa de preselección al puesto que postula



Fuente: Elaboración propia

Demuestra el gráfico N° 12 que siempre, significando el 37.5% de los colaboradores opinan que la institución educativa aplica la etapa de preselección al puesto que postula, mientras que el 32.5% menciona que a veces, el 27.5% a casi siempre y el 2.5% casi nunca, aplica dicha etapa.

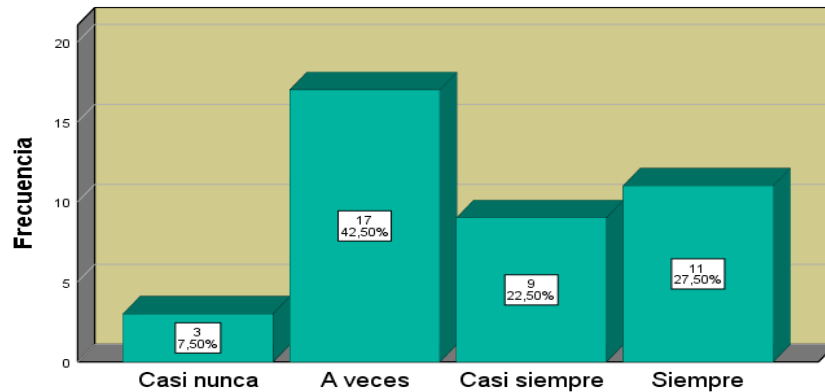
Tabla N° 14:
Cuando fue seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicitó algún examen médico.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	7,5	7,5	7,5
	A veces	17	42,5	42,5	50,0
	Casi siempre	9	22,5	22,5	72,5
	Siempre	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 13:
Representación de la Tabla N° 14

Cuando fue seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicitó algún examen médico.



Fuente: Elaboración propia

El gráfico N° 13 afirma que el 42.5% significando a veces, opinan que la institución educativa solicitó examen médico para el puesto que postuló, mientras que siempre, significando el 27.5%, así mismo casi siempre siendo el 22.5% y casi nunca con el 7.5% opinan que solicitan dicho examen médico.

Tabla N° 15:

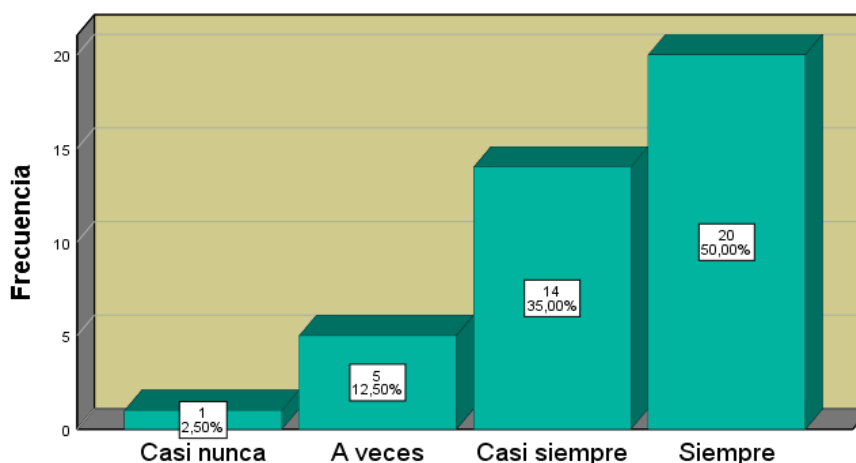
Cuando fue seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicitó algún documento adicional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,5	2,5	2,5
	A veces	5	12,5	12,5	15,0
	Casi siempre	14	35,0	35,0	50,0
	Siempre	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 14:
Representación de la Tabla N° 15

Cuando fue seleccionado para el puesto donde se encuentra , la institución solicito algún documento adicional



Fuente: Elaboración propia

El gráfico N° 14 representa que el 50% afirma que siempre la institución solicito algún documento adicional, casi siempre siendo el 35%, a veces siendo el 12.5% y casi nunca con el 2.5% manifiestan lo mismo.

Tabla N° 16:

En la entrevista se formula preguntas relacionadas con cada competencia que el puesto requiere

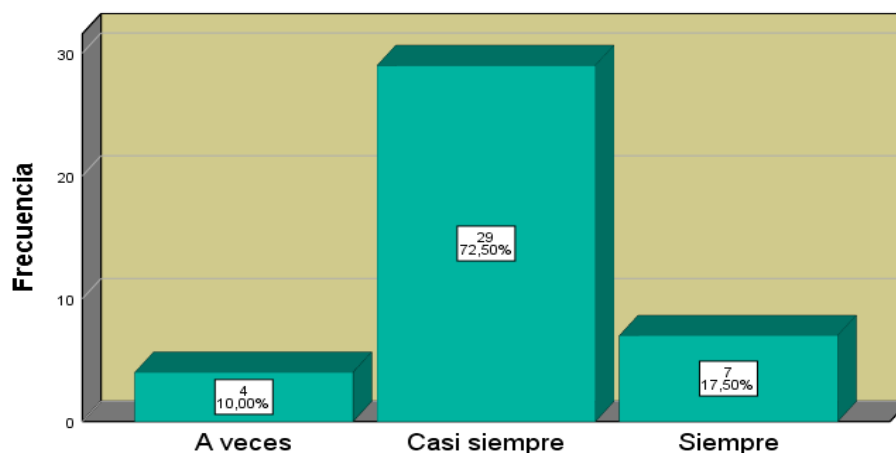
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	10,0	10,0	10,0
	Casi siempre	29	72,5	72,5	82,5
	Siempre	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 15:

Representación de la Tabla N° 16

En la entrevista se formula preguntas relacionadas con cada competencia que el puesto requiere



Fuente: Elaboración propia

La respuesta de los colaboradores al preguntarle que si la entrevista se formula preguntas relacionadas con cada competencia que el puesto requiere, afirmaron casi siempre siendo el 72.5%, siempre 17.5% y a veces siendo el 10%.

Tabla N° 17:

Al ser entrevistado las preguntas formuladas se relaciona a los proyectos personales que tiene usted y las características del puesto de trabajo.

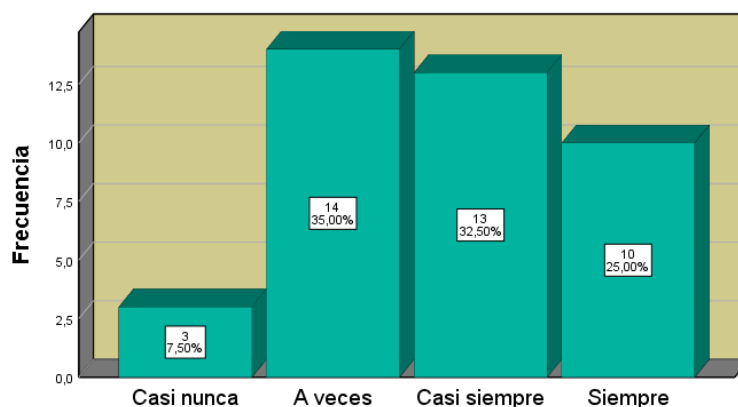
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	7,5	7,5	7,5
	A veces	14	35,0	35,0	42,5
	Casi siempre	13	32,5	32,5	75,0
	Siempre	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 16:

Representación de la Tabla N° 17

Al ser entrevistado las preguntas formuladas se relaciona a los proyectos personales que tiene usted y las características del puesto de trabajo.



Fuente: Elaboración propia

Al ser encuestados los colaboradores manifiestan que a veces con 35%, las preguntas formuladas se relaciona a los proyectos personales y las características del puesto de trabajo, así mismo casi siempre representando el 32.5%, siempre el 25% y casi nunca con 7.5%.

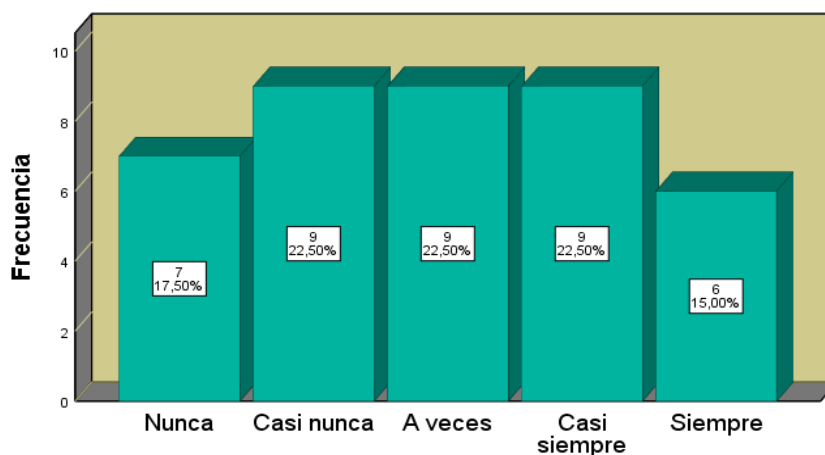
Tabla N° 18:
En la evaluación específica se plantea la resolución práctica de situaciones conflictivas a las que deberán enfrentar en sus puestos de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	17,5	17,5	17,5
	Casi nunca	9	22,5	22,5	40,0
	A veces	9	22,5	22,5	62,5
	Casi siempre	9	22,5	22,5	85,0
	Siempre	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 17:
Representación de la Tabla N° 18

En la evaluación específica se plantea la resolución práctica de situaciones conflictivas a las que deberán enfrentar en sus puestos de trabajo



Fuente: Elaboración propia

Los encuestados demuestran que casi siempre, a veces y casi nunca significando el 22.5%, la evaluación específica se plantea la resolución práctica de situaciones conflictivas a las que deberán enfrentar en sus puestos de trabajo, así mismo nunca siendo el 17.5% y siempre con 15%.

Tabla N° 19:

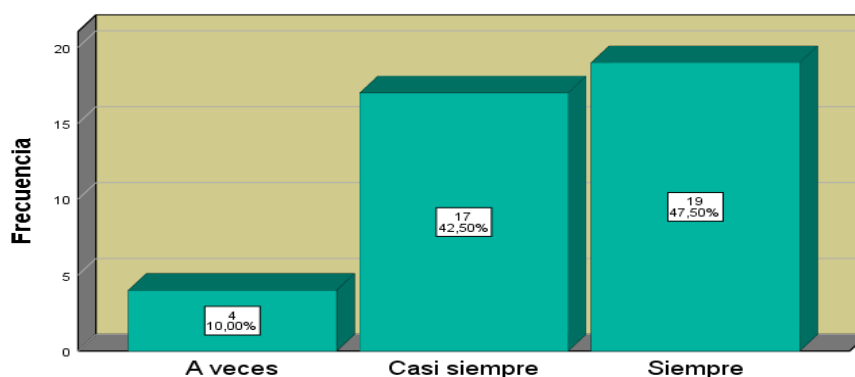
En las entrevistas específicas se plantea hechos que se presenta en ese momento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A veces	4	10,0	10,0	10,0
Casi siempre	17	42,5	42,5	52,5
Siempre	19	47,5	47,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 18:
Representación de la Tabla N° 19

En las entrevistas específicas se plantea hechos que se presenta en ese momento



Fuente: Elaboración propia

El gráfico N° 18, representa que los encuestados opinan que siempre con el 47.5%, en las entrevistas específicas se plantea hechos que se presenta en ese momento, así como casi siempre con el 42.5% y a veces con el 10%.

Tabla N° 20:

El postulante es evaluado en el campo donde se desarrolla la actividad referente al puesto de trabajo

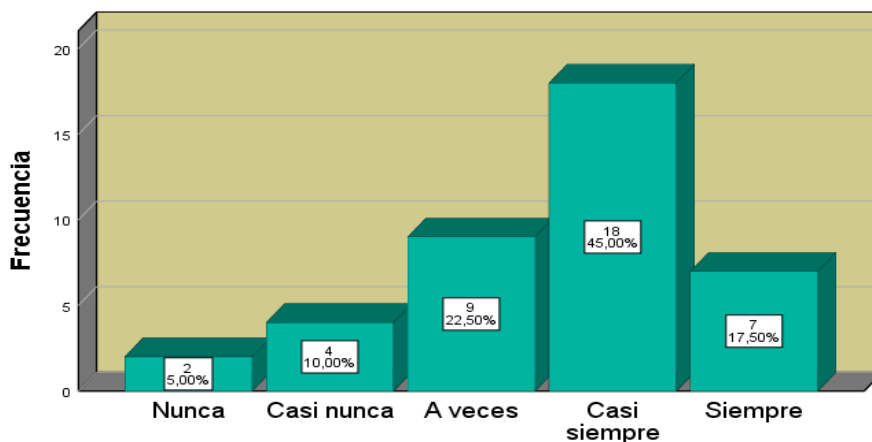
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	4	10,0	10,0	15,0
	A veces	9	22,5	22,5	37,5
	Casi siempre	18	45,0	45,0	82,5
	Siempre	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 19:

Representación de la Tabla N° 20

El postulante es evaluado en el campo donde se desarrolla la actividad referente al puesto de trabajo



Fuente: Elaboración propia

Los encuestados afirman que casi siempre, representando el 45%, los postulantes es evaluado en el campo donde labora, así mismo a veces 22.5%, siempre 17.5%, casi nunca con el 10% y nunca que representa el 5%, contestaron lo mismo.

Tabla N° 21:

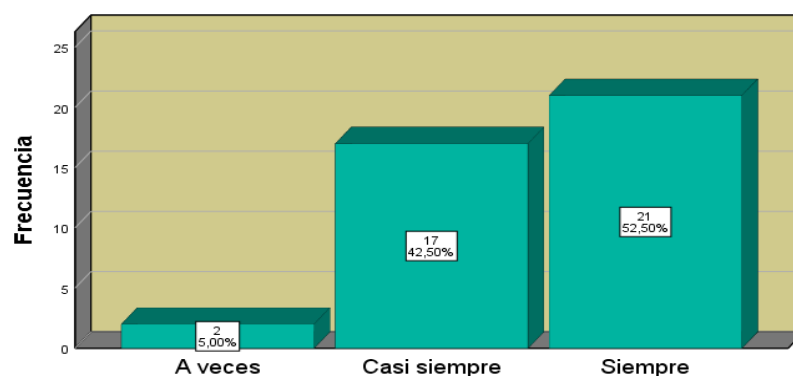
En el proceso de selección se considera evaluaciones estructuradas por competencias, a través de preguntas específicas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	5,0	5,0	5,0
	Casi siempre	17	42,5	42,5	47,5
	Siempre	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 20: Representación de la Tabla N° 21

En el proceso de selección se considera evaluaciones estructuradas por competencias, a través de preguntas específicas.



Fuente: Elaboración propia

El gráfico N° 20 representa que los encuestados afirman que siempre, representando el 52.5%, opinan que el proceso de selección se considera evaluaciones estructuradas por competencias, a través de preguntas específicas, así mismo casi siempre 42.5% y a veces con el 5%.

Respecto a la variable rendimiento laboral.

Tabla N° 22:

Se siente satisfecho con la labor que realiza diariamente en la institución educativa

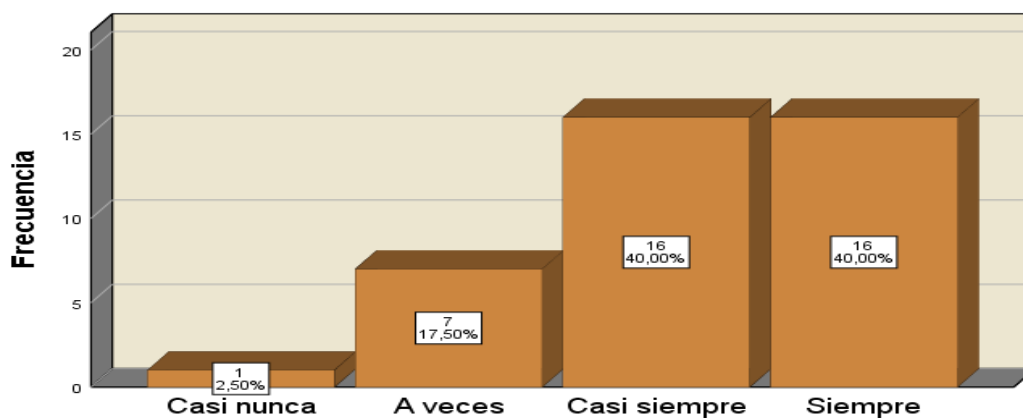
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,5	2,5	2,5
	A veces	7	17,5	17,5	20,0
	Casi siempre	16	40,0	40,0	60,0
	Siempre	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 21:

Representación de la Tabla N° 22

Se siente satisfecho con la labor que realiza diariamente en la institución educativa



Fuente: Elaboración propia

Al encuestar a los colaboradores que si se siente satisfecho con la labor que realizan, manifestaron que siempre y casi siempre representando el 40%, por otro lado a veces con el 17.5% y casi nunca con el 2.5%.

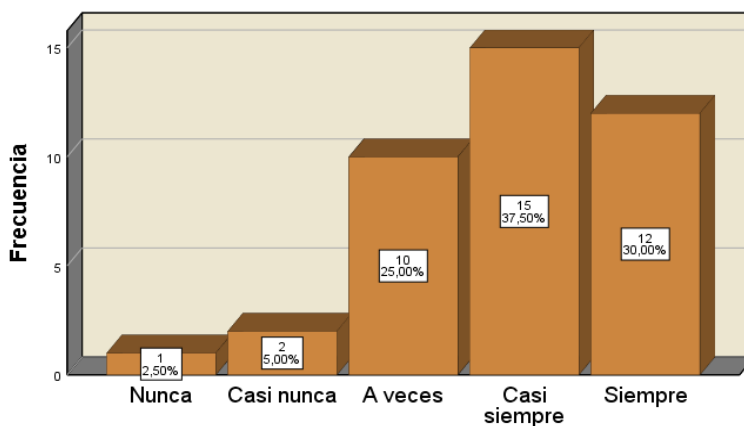
Tabla N° 23:
La institución educativa brinda las comodidades laborales que permite al colaborador realizar sus labores satisfactoriamente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,5	2,5	2,5
	Casi nunca	2	5,0	5,0	7,5
	A veces	10	25,0	25,0	32,5
	Casi siempre	15	37,5	37,5	70,0
	Siempre	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 22:
Representación de la Tabla N° 23

La institución educativa brinda las comodidades laborales que permite al colaborador realizar sus labores satisfactoriamente.



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico N° 22 demuestra que el 37.5% afirma que casi siempre la institución educativa brinda las comodidades laborales, mientras que el 30% manifiesta que siempre, el 25% a veces, el 5% casi nunca y 2.5% nunca.

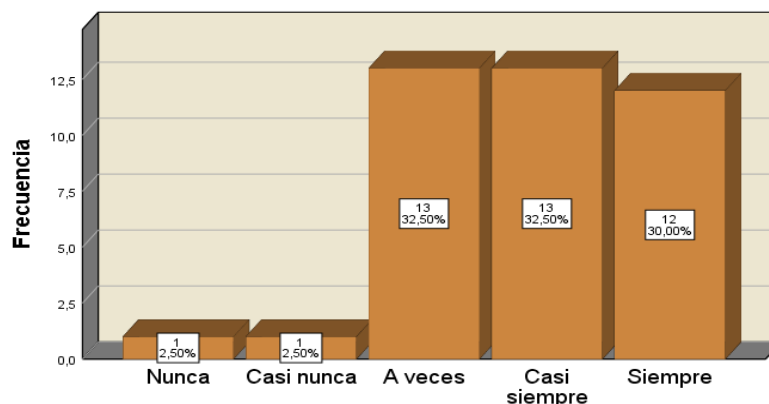
Tabla N° 24:
Opina que la labor que realiza en la institución educativa está de acuerdo a la profesión que tiene

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,5	2,5	2,5
	Casi nunca	1	2,5	2,5	5,0
	A veces	13	32,5	32,5	37,5
	Casi siempre	13	32,5	32,5	70,0
	Siempre	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 23:
Representación de la Tabla N° 24

Opina que la labor que realiza en la institución educativa está de acuerdo a la profesión que tiene.



Fuente: Elaboración propia

Los encuestados afirman que casi siempre, a veces, representando el 32.5% que la labor que realiza en la institución educativa está de acuerdo a la profesión que tiene, así mismo el 30% menciona que siempre y el 2.5% casi nunca y nunca.

Tabla N° 25:

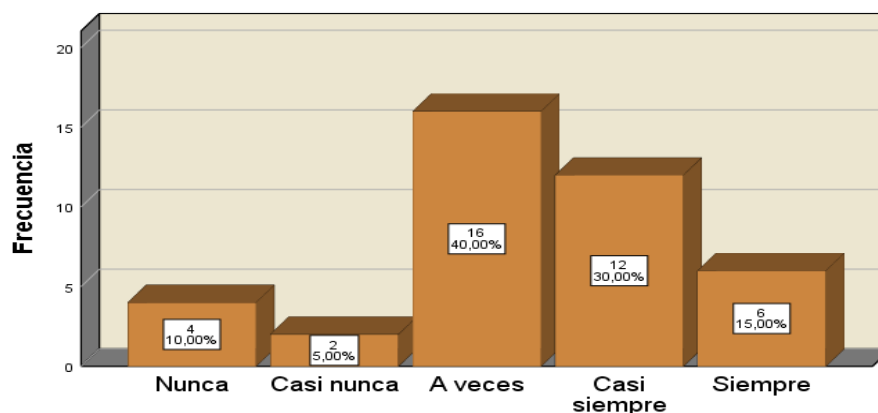
Opina que la labor que realiza en el puesto asignado es recompensada con el sueldo que percibe

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	2	5,0	5,0	15,0
	A veces	16	40,0	40,0	55,0
	Casi siempre	12	30,0	30,0	85,0
	Siempre	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 24:
Representación de la Tabla N° 25

Opina que la labor que realiza en el puesto asignado es recompensado con el sueldo que percibe



Fuente: Elaboración propia

El gráfico N° 24 representa que el 40% opina que a veces la labor que realiza en el puesto asignado es recompensada con el sueldo que percibe, siendo el 30% casi siempre, el 15% siempre, el 10% nunca y el 5% casi nunca.

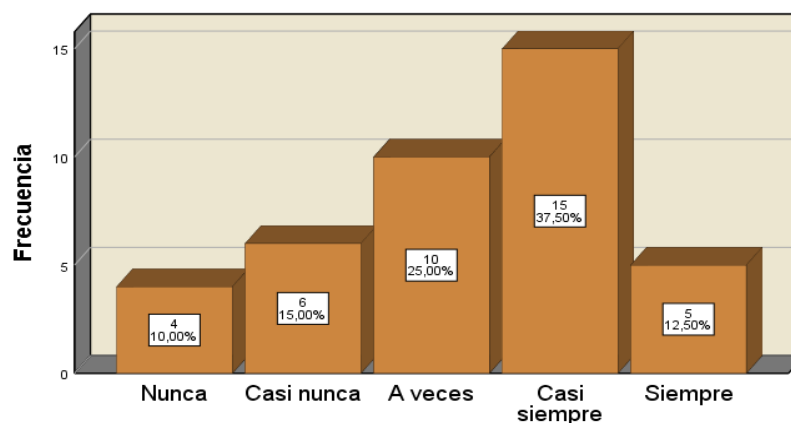
Tabla N° 26:
Las remuneraciones guardan relación con las condiciones de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	6	15,0	15,0	25,0
	A veces	10	25,0	25,0	50,0
	Casi siempre	15	37,5	37,5	87,5
	Siempre	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 25:
Representación de la Tabla N° 26

Las remuneraciones guardan relación con las condiciones de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto.



Fuente: Elaboración propia

Al encuestar que si las remuneraciones guardan relación con las condiciones de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto, los colaboradores opinaron que casi siempre 37.5%, mientras que a veces 25%, casi nunca con el 15%, siempre con el 12.5% y nunca 10%.

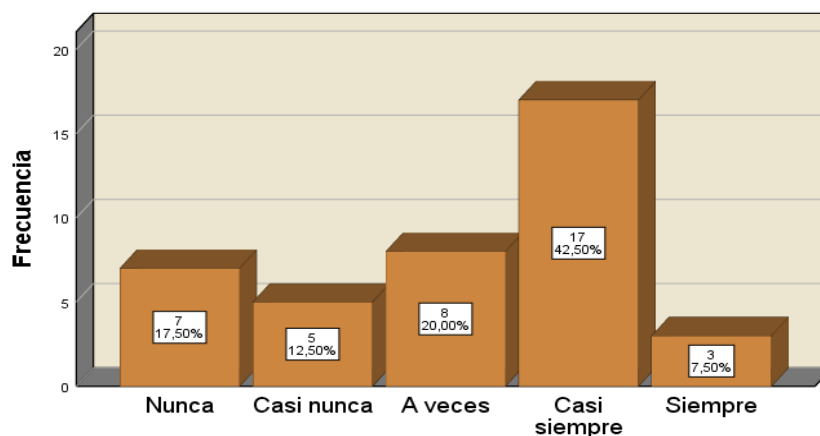
Tabla N° 27:
La remuneración que percibe por la labor que realiza cubre las necesidades familiares

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	17,5	17,5	17,5
	Casi nunca	5	12,5	12,5	30,0
	A veces	8	20,0	20,0	50,0
	Casi siempre	17	42,5	42,5	92,5
	Siempre	3	7,5	7,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 26:
Representación de la Tabla N° 27

La remuneración que percibe por la labor que realiza cubre las necesidades familiares



Fuente: Elaboración propia

Los colaboradores afirman que casi siempre con el 42.5%, a veces con el 20%, nunca con 17.5%, casi nunca con 12.5% y siempre con el 7.5%, la remuneración que percibe por la labor que realiza, cubre las necesidades familiares.

Tabla N° 28:

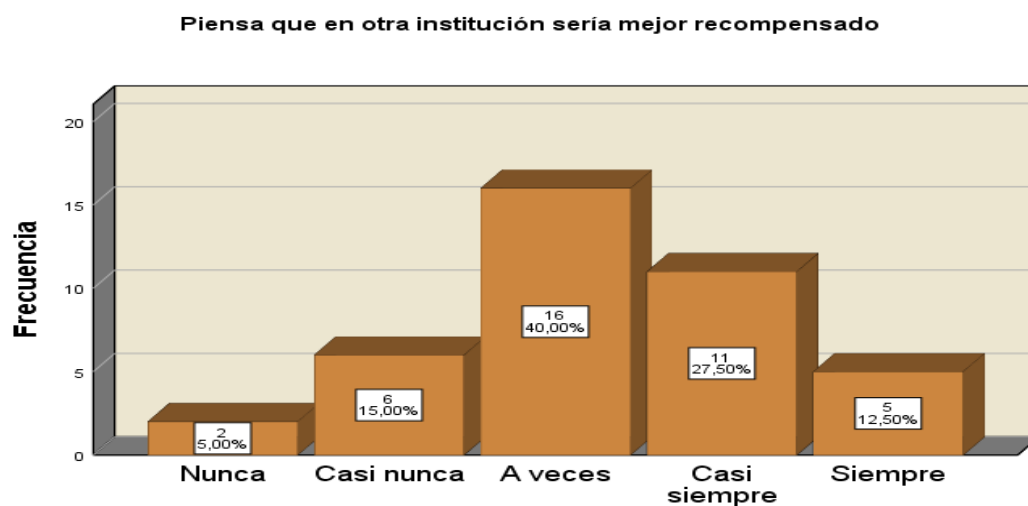
Piensa que en otra institución sería mejor recompensado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	6	15,0	15,0	20,0
	A veces	16	40,0	40,0	60,0
	Casi siempre	11	27,5	27,5	87,5
	Siempre	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 27:

Representación de la tabla N° 28



Fuente: Elaboración propia

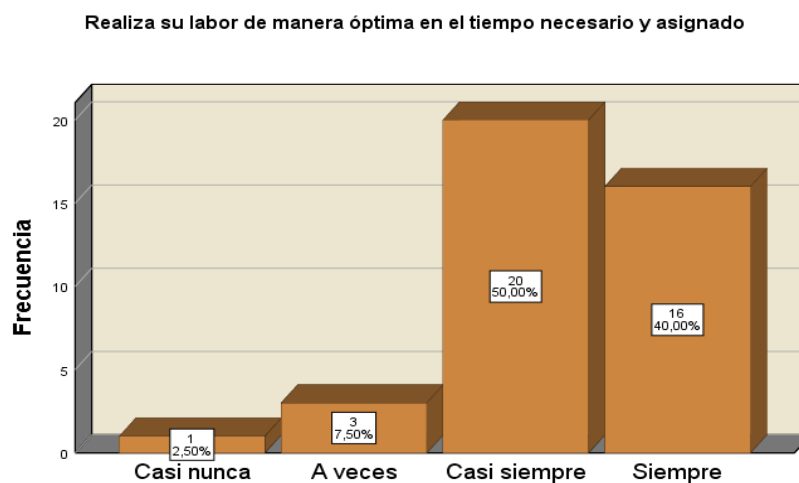
El gráfico N° 27 representa la opinión de los colaboradores cuando afirman que a veces 40% de los encuestados, piensan que otra institución sería mejor recompensados, casi siempre 27.5%, casi nunca 15%, siempre 12.5% y nunca con el 5%.

Tabla N° 29:
Realiza su labor de manera óptima en el tiempo necesario y asignado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,5	2,5	2,5
	A veces	3	7,5	7,5	10,0
	Casi siempre	20	50,0	50,0	60,0
	Siempre	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 28:
Representación de la tabla N° 29



Fuente: Elaboración propia

Al encuestar que si realiza su labor de manera óptima en el tiempo necesario y asignado, 50% de ellos afirmaron que casi siempre, el 40% siempre, el 7.5% a veces y el 2.5% casi nunca.

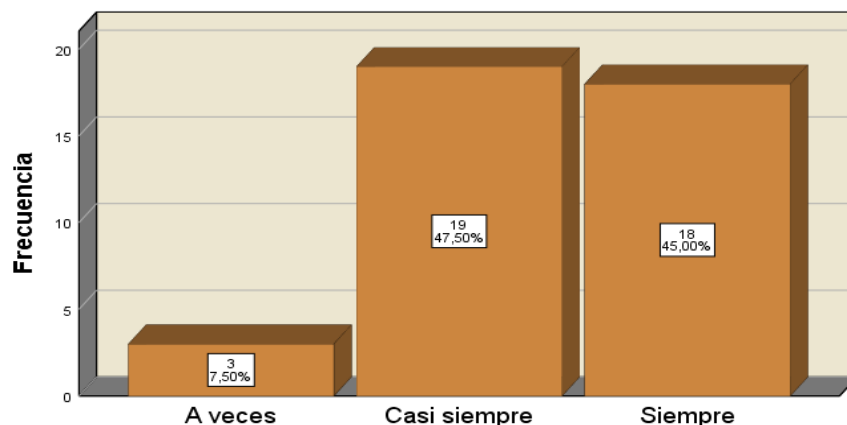
Tabla N° 30:
Logra cumplir los objetivos trazados en la labor asignada por la institución educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	7,5	7,5	7,5
	Casi siempre	19	47,5	47,5	55,0
	Siempre	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 29:
Representación de la tabla N° 30

Logra cumplir los objetivos trazados en la labor asignada por la institución educativa



Fuente: Elaboración propia

Al preguntar que si logra cumplir los objetivos trazados en la labor asignada por la institución educativa, respondieron el 47.5% casi siempre, así mismo siempre el 45% y a veces el 2.5%.

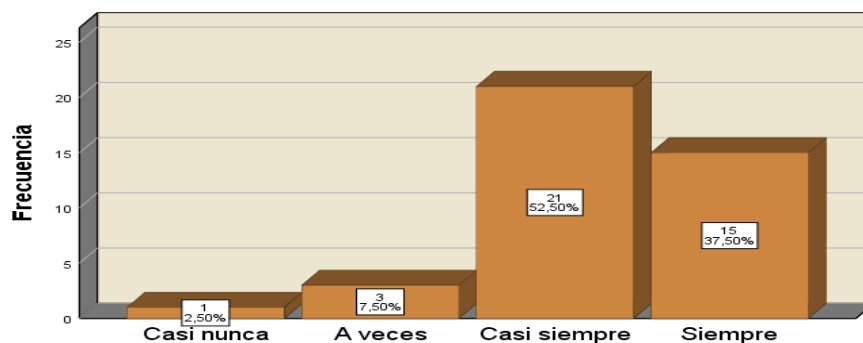
Tabla N° 31:
Resuelve los problemas laborales inmediatamente sin esperar que le cuestionen.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,5	2,5	2,5
	A veces	3	7,5	7,5	10,0
	Casi siempre	21	52,5	52,5	62,5
	Siempre	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 30:
Representación de la tabla N° 31

Resuelve los problemas laborales inmediatamente sin esperar que le cuestionen.



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico N° 30 se representa la opinión que los colaboradores afirman al encuestar que si resuelve los problemas laborales inmediatamente sin esperar que le cuestionen, el 52.5% responde casi siempre, el 37.5% siempre, el 7.5% a veces y 2.5% casi nunca.

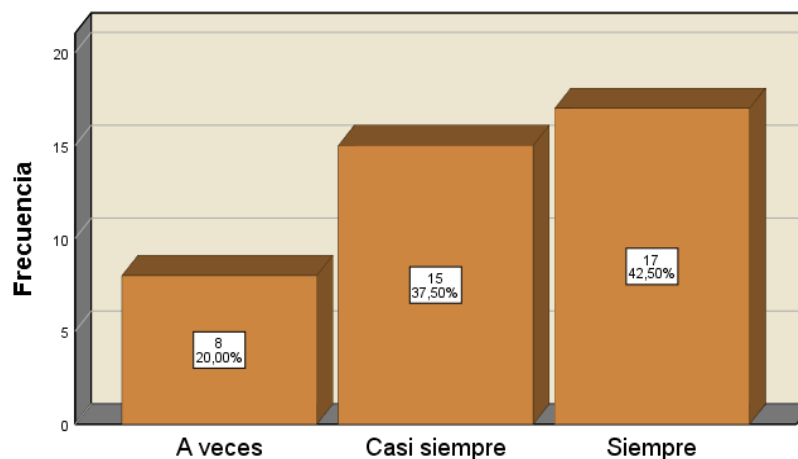
Tabla N° 32:
Busca minimizar los costos al momento de usar correctamente los recursos tecnológicos, materiales, entre otros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	20,0	20,0	20,0
	Casi siempre	15	37,5	37,5	57,5
	Siempre	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 31:
Representación de la tabla N° 32

Busca minimizar los costos al momento de usar correctamente los recursos tecnológicos, materiales, entre otros.



Fuente: Elaboración propia

El 42.5% de los colaboradores afirman que siempre buscan minimizar los costos al momento de usar correctamente los recursos tecnológicos, materiales, entre otros, el 37.5% casi siempre y el 20% a veces.

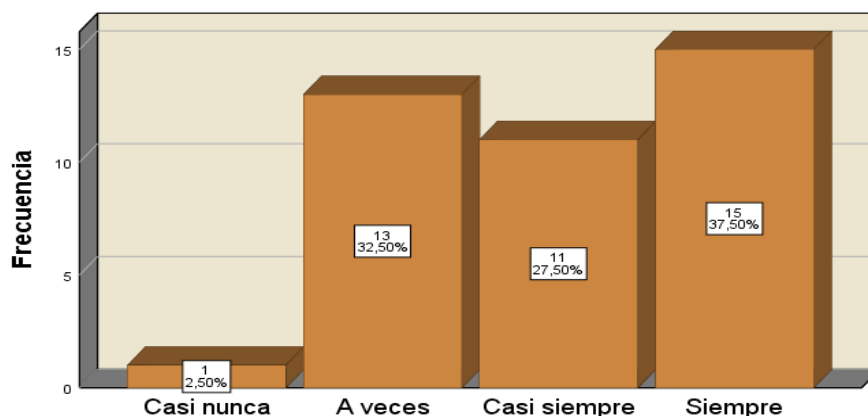
Tabla N° 33:
La institución cumple con las evaluaciones de desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,5	2,5	2,5
	A veces	13	32,5	32,5	35,0
	Casi siempre	11	27,5	27,5	62,5
	Siempre	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 32:
Representación de la tabla N° 33

La institución cumple con las evaluaciones de desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia

Al encuestar si la institución cumple con las evaluaciones de desempeño laboral, el 37.5% de los colaboradores afirman que siempre, el 32.5% a veces, el 27.5% casi siempre y el 2.5% casi nunca.

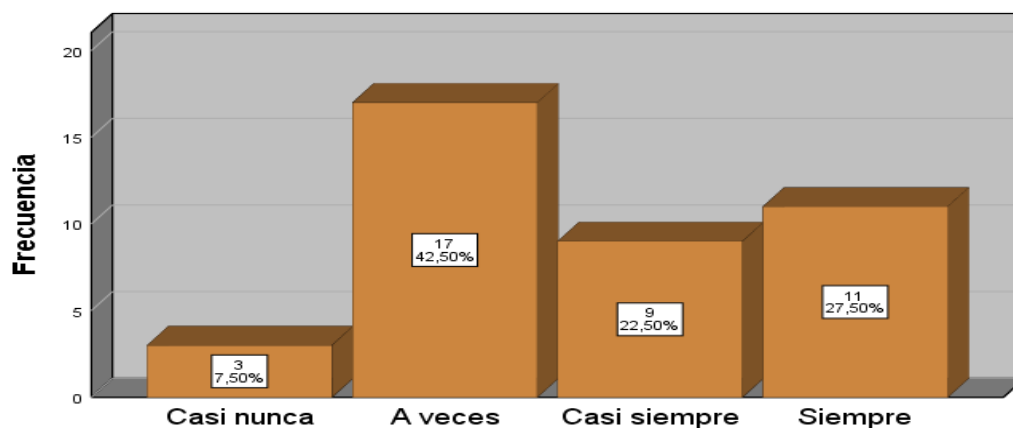
Tabla N° 34:
En la institución se suministran evaluaciones de desempeño con cierta frecuencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	7,5	7,5	7,5
	A veces	17	42,5	42,5	50,0
	Casi siempre	9	22,5	22,5	72,5
	Siempre	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 33:
Representación de la tabla N° 34

En la institución se suministran evaluaciones de desempeño con cierta frecuencia



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico N° 33 se observa que al encuestar si la institución suministran evaluaciones de desempeño con cierta frecuencia, el 42.5% respondieron que a veces, mientras que el 27.5% contestaron siempre, el 22.5% casi siempre y el 7.5% casi nunca.

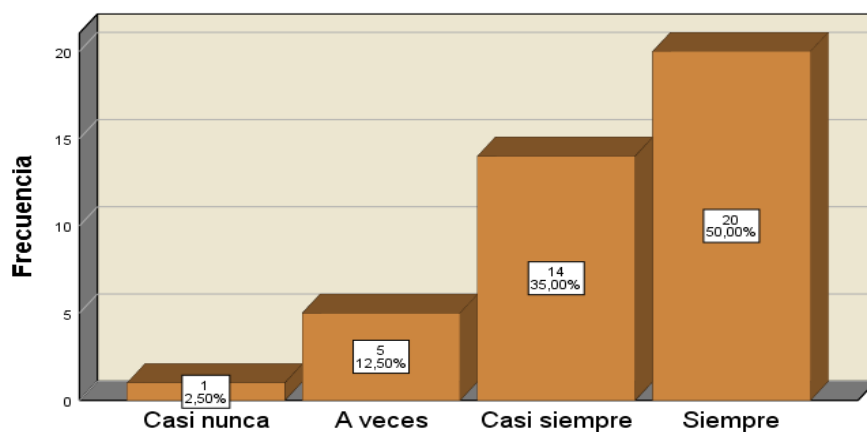
Tabla N° 35:
Cumple con las tareas que se le encomendó en una fecha asignada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,5	2,5	2,5
	A veces	5	12,5	12,5	15,0
	Casi siempre	14	35,0	35,0	50,0
	Siempre	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 34:
Representación de la tabla N° 35

Cumple con las tareas que se le encomendó en una fecha asignada.



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico N° 35 se aprecia que el 50% de los colaboradores respondieron que siempre cumplen las tareas encomendadas en la fecha que indica la institución educativa, el 35% manifiesta que casi siempre, el 12.5% a veces y el 2.5% casi nunca.

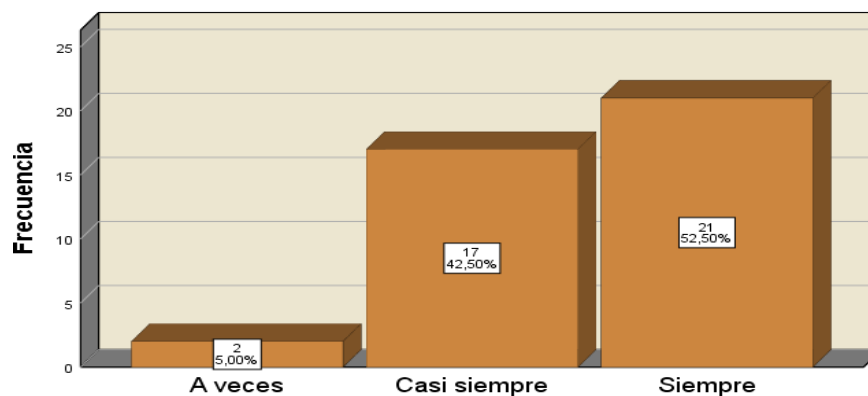
Tabla N° 36:
Reconoce que tiene la capacidad para cumplir la tarea asignada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	5,0	5,0	5,0
	Casi siempre	17	42,5	42,5	47,5
	Siempre	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 35:
Representación de la tabla N° 36

Reconoce que tiene la capacidad para cumplir la tarea asignada.



Fuente: Elaboración propia

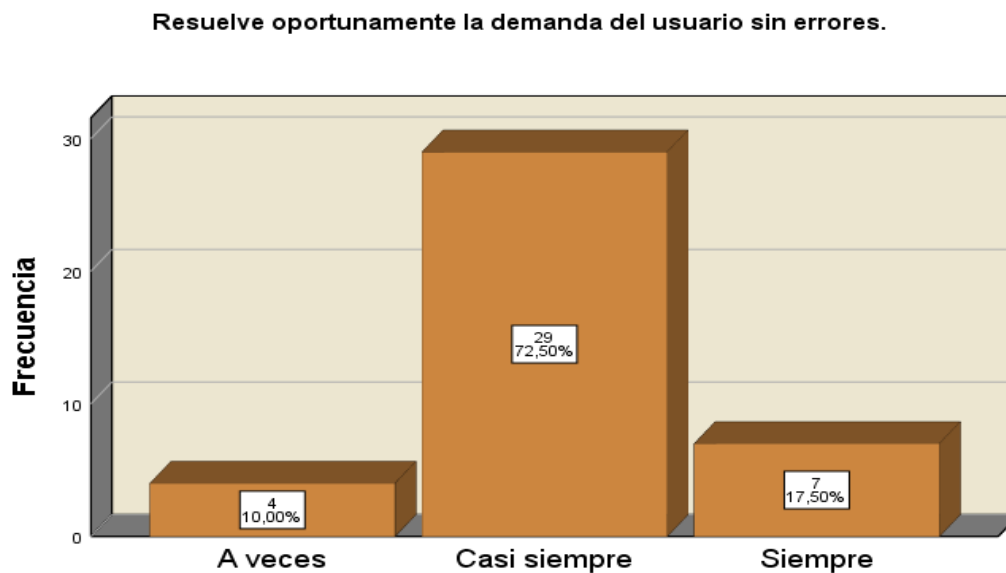
El 52.5% de los colaboradores siempre reconocen que tienen capacidades para cumplir la tarea asignada, el 42.5% responden que casi siempre aplican sus capacidades, mientras el 5% afirma a veces.

Tabla N° 37:
Resuelve oportunamente la demanda del usuario sin errores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	10,0	10,0	10,0
	Casi siempre	29	72,5	72,5	82,5
	Siempre	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 36:
Representación de la tabla N° 37



Fuente: Elaboración propia

El gráfico N° 36 afirma que el 72.5% de los colaboradores casi siempre resuelven oportunamente la demanda de los usuarios sin errores de la institución educativa, así mismo el 17.5% manifiesta que siempre y el 10% menciona que a veces lo hace.

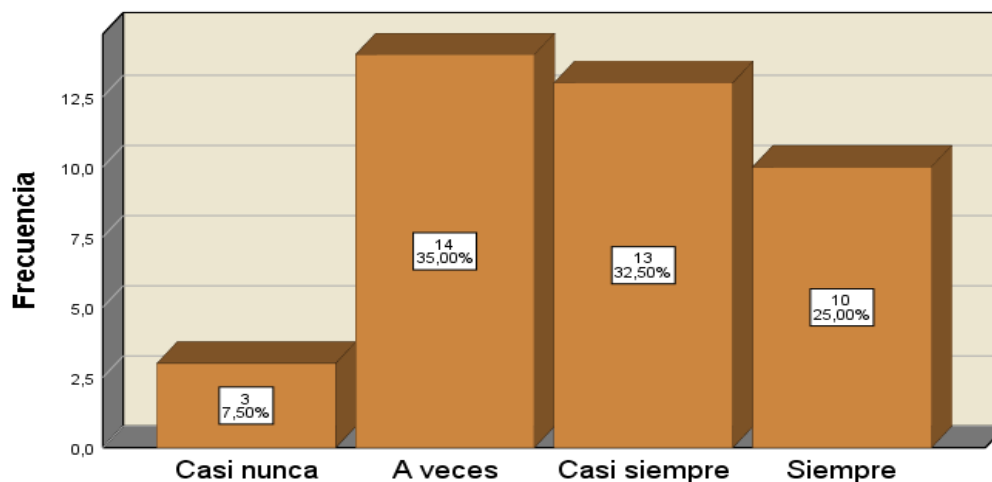
Tabla N° 38:
Es reconocido al logro de un objetivo en beneficio de la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	7,5	7,5	7,5
	A veces	14	35,0	35,0	42,5
	Casi siempre	13	32,5	32,5	75,0
	Siempre	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 37:
Representación de la tabla N° 38

Es reconocido al logro de un objetivo en beneficio de la institución.



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico N° 37 se puede observar que el 35% de los colaboradores opinan que a veces son reconocidos cuando logran un objetivo en beneficio de la institución educativa, por otro lado el 32.5% manifiestan que casi siempre son reconocidos, el 25% que significa siempre y 7.5% casi nunca.

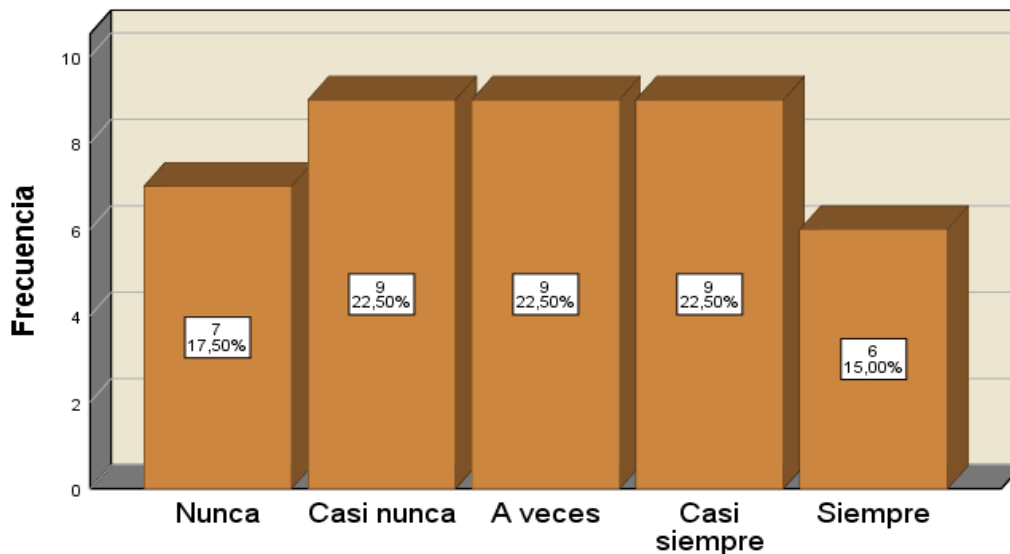
Tabla N° 39:
Es promovido de puesto por las competencias demostradas en la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	17,5	17,5	17,5
	Casi nunca	9	22,5	22,5	40,0
	A veces	9	22,5	22,5	62,5
	Casi siempre	9	22,5	22,5	85,0
	Siempre	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 38:
Representación de la tabla N° 39

Es promovido de puesto por las competencias demostradas en la institución.



Fuente: Elaboración propia

Al encuestar a los colaboradores, el 22.5% consideran que casi siempre, a veces y casi nunca la institución promueven el ascenso de puesto por las competencias demostradas, así mismo el 17.5% manifiestan que nunca y el 15% afirman que siempre.

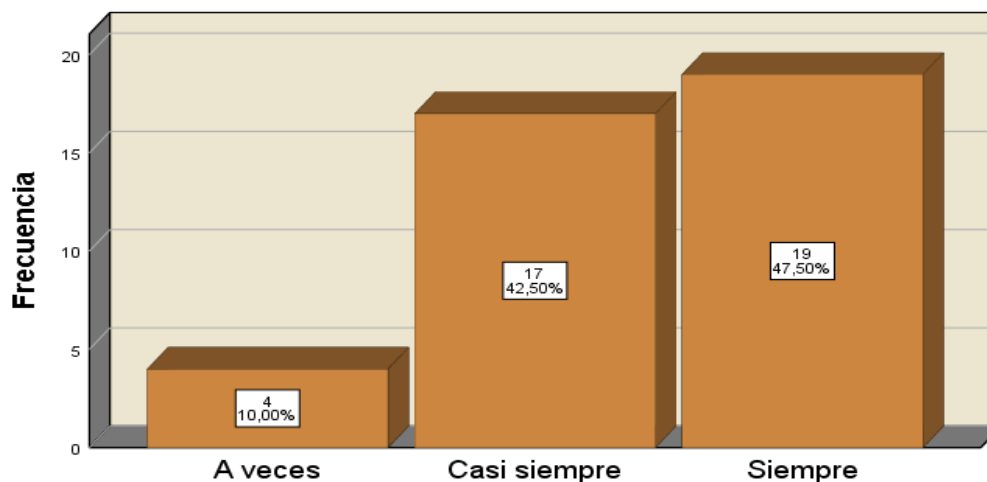
Tabla N° 40:
Demuestra la capacidad para enfrentar labores asignadas por la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	10,0	10,0	10,0
	Casi siempre	17	42,5	42,5	52,5
	Siempre	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 39:
Representación de la tabla N° 40

Demuestra la capacidad para enfrentar labores asignadas por la institución



Fuente: Elaboración propia

El 47.5% de los encuestados manifiestan que siempre demuestran su capacidad para enfrentar las labores asignadas por la institución educativa, por otro lado el 42.5% demuestra casi siempre y el 10% a veces.

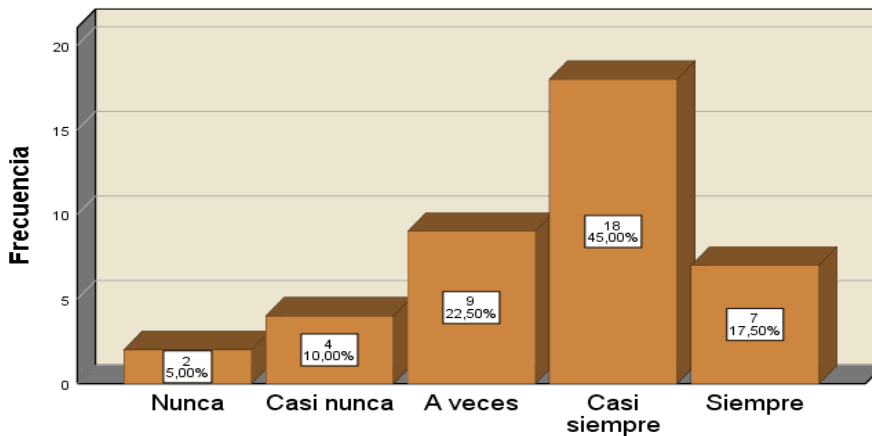
Tabla N° 41:
Son aceptadas sus opiniones como propuestas de solución por su jefe inmediato en la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	4	10,0	10,0	15,0
	A veces	9	22,5	22,5	37,5
	Casi siempre	18	45,0	45,0	82,5
	Siempre	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 40:
Representación de la tabla N° 41

Son aceptadas sus opiniones como propuestas de solución por su jefe inmediato en la institución



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico N° 40 se puede observar que el 45% de los colaboradores opinan que casi siempre son aceptadas sus sugerencias como propuestas de solución por su jefe inmediato en la institución, pero el 22.5% manifiestan que es a veces, el 17.5% siempre, el 10% casi nunca y el 5% menciona que nunca.

5.2 Contratación de hipótesis.

Sobre la contrastación de la hipótesis general, se sigue los siguientes pasos:

Paso N° 1: Planteamiento de la hipótesis.

Ho. No existe relación directa entre la selección por competencias y el rendimiento laboral del personal administrativo del Complejo Educativo Ingeniería en el año 2019.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H1. Existe relación directa entre la selección por competencias y el rendimiento laboral del personal administrativo del Complejo Educativo Ingeniería en el año 2019.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

Paso 2: Elección del estadístico de prueba.

El estadístico de prueba que se procedió a utilizar es el rho de Spearman, siendo una medida de correlación (asociación o interdependencia) entre dos variables discretas.

Paso 3: Nivel de significancia, valor crítico y zona de rechazo.

En cuanto al nivel de significancia utilizado fue $\alpha=0,05$ para determinar el valor crítico $r_{s,\alpha}$ se procedió a utilizar la fórmula para valores críticos que a continuación se explica:

$$r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}} = \gamma_{s, \alpha} = \frac{\pm 1.96}{\sqrt{40-1}} = \pm 0.31$$

A partir de ello se determinó que las zonas de rechazo de la H_0 . Usando la siguiente regla de decisión:

- La hipótesis nula se rechaza si: $r_{s,o} < -r_{s,\alpha}$ ó $r_{s,o} > +r_{s,\alpha}$
- La hipótesis nula no se rechaza si: $-r_{s,\alpha} \leq r_{s,o} \leq +r_{s,\alpha}$

Paso 4: Cálculo del estadístico de prueba.

El Rho de Spearman se calculó utilizando el software SPSS v.25 tal como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla N° 42:

Correlación entre selección por competencias y rendimiento laboral

Correlaciones			Selección por Competencias	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Selección por Competencias	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 40	,715** ,000 40
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,715** ,000 40	1,000 . 40

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

Paso 5: Decisión si se rechaza o no se rechaza la hipótesis nula.

Para la decisión se tomó en consideración la regla de decisión, obteniendo:

$$r_{s,o} = + 0,715 > r_{s,\alpha} = +0,31 \rightarrow \text{Por tanto se rechaza la hipótesis nula}$$

Paso 6: Conclusión.

Existe suficiente muestra que permite afirmar a un nivel de significancia de 0,05 que si existe relación significativa de 0,715 siendo una correlación positiva media entre la selección por competencias y el rendimiento laboral del personal administrativo del Complejo Educativo Ingeniería, de Huancayo en el año 2019.

Hipótesis Específica 1:

Paso N° 1: Planteamiento de la hipótesis.

Ho. No existe relación directa entre la selección por competencias y la motivación laboral del personal administrativo del complejo Educativo Ingeniería en el año 2019.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H1. Existe relación directa entre la selección por competencias y la motivación laboral del personal administrativo del complejo Educativo Ingeniería en el año 2019.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

Paso 2: Elección del estadístico de prueba.

El estadístico de prueba que se procedió a utilizar es el rho de Spearman, siendo una medida de correlación (asociación o interdependencia) entre dos variables discretas.

Paso 3: Nivel de significancia, valor crítico y zona de rechazo.

En cuanto al nivel de significancia utilizado fue $\alpha=0,05$ para determinar el valor crítico $r_{s,\alpha}$ se procedió a utilizar la fórmula para valores críticos que a continuación se explica:

$$r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}} = r_{s,\alpha} = \frac{\pm 1.96}{\sqrt{40-1}} = \pm 0.31$$

A partir de ello se determinó que las zonas de rechazo de la H_0 . Usando la siguiente regla de decisión:

- La hipótesis nula se rechaza si: $r_{s,o} < -r_{s,\alpha}$ ó $r_{s,o} > +r_{s,\alpha}$
- La hipótesis nula no se rechaza si: $-r_{s,\alpha} \leq r_{s,o} \leq +r_{s,\alpha}$

Paso 4: Cálculo del estadístico de prueba.

El Rho de Spearman se calculó utilizando el software SPSS v.25 tal como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla N° 43:
Correlación entre selección por competencias y motivación laboral

Correlaciones			Selección por Competencias	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Selección por Competencias	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 40	,547** ,000 40
	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,547** ,000 40	1,000 . 40

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

Paso 5: Decisión si se rechaza o no se rechaza la hipótesis nula.

Para la decisión se tomó en consideración la regla de decisión, obteniendo:

$$r_{s,o} = + 0,547 > r_{s,\alpha} = +0,31 \rightarrow \text{Por tanto se rechaza la hipótesis nula}$$

Paso 6: Conclusión.

Existe suficiente muestra que permite afirmar a un nivel de significancia de 0,05 que si existe relación significativa de 0,547 siendo una correlación positiva media entre la selección por competencias y la motivación laboral del personal administrativo del Complejo Educativo Ingeniería, de Huancayo en el año 2019.

Hipótesis Específica 2:

Paso N° 1: Planteamiento de la hipótesis.

Ho. No existe relación directa entre la selección por competencias y la evaluación del rendimiento del personal administrativo del complejo Educativo Ingeniería en el año 2019.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H1. Existe relación directa entre la selección por competencias y la evaluación del rendimiento del personal administrativo del complejo Educativo Ingeniería en el año 2019.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

Paso 2: Elección del estadístico de prueba.

El estadístico de prueba que se procedió a utilizar es el rho de Spearman, siendo una medida de correlación (asociación o interdependencia) entre dos variables discretas.

Paso 3: Nivel de significancia, valor crítico y zona de rechazo.

En cuanto al nivel de significancia utilizado fue $\alpha=0,05$ para determinar el valor crítico $r_{s,\alpha}$ se procedió a utilizar la fórmula para valores críticos que a continuación se explica:

$$r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}} = \gamma_s, \alpha = \frac{\pm 1.96}{\sqrt{40-1}} = \pm 0.31$$

A partir de ello se determinó que las zonas de rechazo de la Ho. Usando la siguiente regla de decisión:

- La hipótesis nula se rechaza si: $r_{s,o} < -r_{s,\alpha}$ ó $r_{s,o} > +r_{s,\alpha}$

- La hipótesis nula no se rechaza si: $-r_{s,\alpha} \leq r_{s,o} \leq +r_{s,\alpha}$

Paso 4: Cálculo del estadístico de prueba.

El Rho de Spearman se calculó utilizando el software SPSS v.25 tal como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla N° 44:
Correlación entre selección por competencias y evaluación del rendimiento

Correlaciones			Selección por Competencias	Evaluación del rendimiento
Rho de Spearman	Selección por Competencias	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 40	,707** ,000 40
	Evaluación del rendimiento	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,707** ,000 40	1,000 . 40

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

Paso 5: Decisión si se rechaza o no se rechaza la hipótesis nula.

Para la decisión se tomó en consideración la regla de decisión, obteniendo:

$$r_{s,o} = +0,707 > r_{s,\alpha} = +0,31 \rightarrow \text{Por tanto se rechaza la hipótesis nula}$$

Paso 6: Conclusión.

Existe suficiente muestra que permite afirmar a un nivel de significancia de 0,05 que si existe relación significativa de 0,707 siendo una correlación positiva media entre la selección por competencias y la evaluación del rendimiento del personal administrativo del Complejo Educativo Ingeniería, de Huancayo en el año 2019.

Hipótesis Específica 3:

Paso N° 1: Planteamiento de la hipótesis.

Ho. No existe relación directa entre la selección por competencias y las competencias laborales del personal administrativo del complejo Educativo Ingeniería en el año 2019.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H1. Existe relación directa entre la selección por competencias y las competencias laborales del personal administrativo del complejo Educativo Ingeniería en el año 2019.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

Paso 2: Elección del estadístico de prueba.

El estadístico de prueba que se procedió a utilizar es el rho de Spearman, siendo una medida de correlación (asociación o interdependencia) entre dos variables discretas.

Paso 3: Nivel de significancia, valor crítico y zona de rechazo.

En cuanto al nivel de significancia utilizado fue $\alpha=0,05$ para determinar el valor crítico $r_{s,\alpha}$ se procedió a utilizar la fórmula para valores críticos que a continuación se explica:

$$= Y_{s, \alpha} = \frac{\pm 1.96}{\sqrt{40-1}} = \pm 0.31 \quad r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}}$$

A partir de ello se determinó que las zonas de rechazo de la H_0 . Usando la siguiente regla de decisión:

- La hipótesis nula se rechaza si: $r_{s,o} < -r_{s,\alpha}$ ó $r_{s,o} > +r_{s,\alpha}$
- La hipótesis nula no se rechaza si: $-r_{s,\alpha} \leq r_{s,o} \leq +r_{s,\alpha}$

Paso 4: Cálculo del estadístico de prueba.

El Rho de Spearman se calculó utilizando el software SPSS v.25 tal como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla N° 45:
Correlación entre selección por competencias y competencias laboral

Correlaciones			Selección por Competencias	Competencias Laborales
Rho de Spearman	Selección por Competencias	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 40	,546** ,000 40
	Competencias Laborales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,546** ,000 40	1,000 . 40

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

Paso 5: Decisión si se rechaza o no se rechaza la hipótesis nula.

Para la decisión se tomó en consideración la regla de decisión, obteniendo:

$$r_{s,o} = +0,546 > r_{s,\alpha} = +0,31 \rightarrow \text{Por tanto se rechaza la hipótesis nula}$$

Paso 6: Conclusión.

Existe suficiente muestra que permite afirmar a un nivel de significancia de 0,05 que si existe relación significativa de 0,546 siendo una correlación positiva media entre la selección por competencias y las competencias laborales del personal administrativo del Complejo Educativo Ingeniería, de Huancayo en el año 2019.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Habiendo demostrado en la investigación sobre si existe relación entre la selección por competencias y rendimiento laboral del personal administrativo del Complejo Educativo Ingeniería de Huancayo en el año 2019, se realiza el análisis y la discusión de resultado que a continuación se expone.

1. Sobre el objetivo general se llega al resultado que si existe relación positiva media entre la selección por competencias y el rendimiento laboral del personal que labora en el Complejo de Educación Ingeniería, esto demuestra que es importante tomar en cuenta en el proceso de selección considerar las evaluaciones específicas como las habilidades y destrezas en las funciones que realizará, esto hace que el rendimiento de los colaboradores se refleje en la productividad de la organización.

Tal como indica Chinchin (2014) en la tesis que presenta indica entre sus conclusiones que: la selección de personal por competencias permitió en la organización investigada, que baje el índice de rotación y se logre contratar personal idóneo para los diferentes cargos y responsabilidades asignadas. Así mismo indica que los modelos actuales de selección garantizan la correcta identificación de las competencias laborales requeridas para el desempeño y posteriormente ver los resultados que se conoce por rendimiento del personal que ingresan a la organización.

Respecto a esto indica en sus conclusiones Suarez (2017), que es importante la formación de los colaboradores con capacitaciones, así manteniéndolos motivados en la labor que realizan, obteniendo buenos resultado, es decir buen rendimiento laboral.

Al resultado se respalda con las bases teóricas de Robbins (2009), quien indica que la responsabilidad más importante como es la selección de personal es del área de recursos humanos, con determinar quiénes son los candidatos idóneos, que demuestren su capacidad, destreza, habilidades, para ello es importante tomar en cuenta tres pasos, la selección inicial, selección sustantiva y selección contingente (p. 585). A esto se adhiere Chiavenato (2009) quien menciona que “la selección de personal es la mejor manera de lograr enfocar y direccionar a las personas contratadas por las competencias individuales, siendo indispensables para el éxito de la organización” (p. 138).

Así mismo León (2015), indica que la gestión del rendimiento laboral es una forma de gestionar el talento humano de una manera coordinada, articulada y en retroalimentación con la planificación estratégica de las organizaciones, logrando el compromiso por completo de quienes llegan a laborar, así logrando los objetivos y metas organizacionales. (p. 4)

Es comprendido entonces que si efectivamente existe relación entre la selección por competencias y el rendimiento laboral de los colaboradores del Complejo Educativo Ingeniería pero siendo importante tener una mejor planificación en el proceso de selección, teniendo herramientas necesarias para la entrevista por competencias y sobre todo en las evaluaciones específicas.

2. Para el primer objetivo específico planteado, se demuestra que existe relación significativa positiva media entre la selección por competencias y la motivación laboral del personal administrativo del Complejo Educativo Ingeniería, esto demuestra que al ser seleccionados por las habilidades y destrezas que tiene consigo cada individuo contratado, es importante valorarlos y potenciarlos, es decir capacitarlos y reconocerlos por los esfuerzos, al cual llamamos motivación. A esto se menciona a López (2010) en

la tesis que presenta una de sus conclusiones coincide al mencionar que: Los cambios que viven las empresas afectan a los perfiles profesionales del personal, buscando asegurar la mejor contribución de los colaboradores a los resultados esperados por la organización, aprovechando lo mejor de ellos propiciando al mismo tiempo reconocimientos y logrando la satisfacción y motivación laboral.

Por su parte Work Meter (2015) respalda cuando se refiere a la motivación, cuando menciona que el bienestar del colaborador se traduce en un alto rendimiento y mayor productividad que tiene su reflejo a nivel de balance de resultados, de ahí la importancia de implementar políticas claras y efectivas de motivar al personal. La productividad de una organización depende de la productividad de la persona y esta necesita ser valorada y reconocida su esfuerzo y aporte de valor, no solo con premios, sino con espacios seguros, equipamiento, ambiente, entre otros. (p. 22)

3. Los resultados obtenidos del planteamiento del segundo objetivo de estudio específico es, que si existe relación significativa positiva media entre la selección por competencias y la evaluación del rendimiento del personal administrativo del Complejo Educativo Ingeniería. Es evidente que los procedimientos de selección son buenos y esto al mejorar en la institución educativa, mejorará también los resultados los cuales serán demostrados en el desempeño laboral, y la organización al evaluar dicho rendimiento logrará hacer una retroalimentación para corregir errores, potenciar al personal en quien inicio y sigue confiando. Tal como indica López (2010), en su artículo científico, que la selección por competencias y la eficiencia organizacional, es necesario la evaluación del rendimiento generando la formación continua de los colaboradores, así esto induce a una actitud comprometedora en la labor que realizan.

Es evidente que nos encontramos en un nuevo mundo del trabajo que plantea nuevos retos y exige nuevas respuestas.

A esto Work Meter (2015) indica que la evaluación del rendimiento son procedimientos sistemáticos de carácter periódico, ayudando a estimar cuantitativamente y cualitativamente el grado de eficiencia y eficacia del desempeño en los puestos asignados, para luego analizarlos e identificar los aspectos necesarios para mejorar, reforzar las técnicas de trabajo y gestionar profesionalmente a los colaboradores.(p.10)

4. Sobre el tercer objetivo específico, se llegó al resultado que existe relación significativa positiva media entre la selección por competencias y la competencia laboral, del personal administrativo del Complejo Educativo Ingeniería, aparentemente se puede decir que se habla de lo mismo pero no es así, se dijo líneas atrás que es importante considerar las buenas prácticas para el proceso de selección, es decir tener el perfil definido, estableciendo claramente las capacidades que son necesarias demostrar en el puesto de trabajo, una vez involucrado en la institución se identifica las competencias de cada uno de ellos, siendo algunos mejor que el otro, haciendo eficaces en una determinada situación. Es como explican Aguilar, De la Cruz y Espinoza (2013), en la tesis que presentan, llegan a la conclusión que: Es importante la selección por competencias, haciendo falta en la empresa el proceso de selección técnica, sin embargo el personal con experiencia se auto motiva que hace en la práctica de su trabajo. Es importante elevar el crecimiento de conocimientos con capacitaciones y adoptar una administración estratégica del talento humano, con la finalidad de potenciar las competencias laborales, incluido los salarios justos, beneficios atractivos de cada uno de ellos, y que vincule con los objetivos organizacionales.

Así mismo Alles (2016), menciona que para seleccionar a la persona idónea en la organización, es bueno tomar en cuenta la mezcla de requisitos como son los conocimientos, experiencia y la competencia, para luego ser comparados y medidos (p.243). Por su parte Work Meter (2015) cita a Levy Leboyer, quien explica que las competencias laborales se puede designar las siglas CHAI, significando Conocimiento, Habilidades, Actitudes e Interés que los colaboradores al poner en acción, diferencian a una persona de otra. Las competencias se puede observar en una situación cotidiana de trabajo, pero no se toman como un valor absoluto ya que siempre están en constante cambio, ya que al compararlos, los colaboradores tienen la capacidad de adquirir nuevas competencias. (p.26)

CONCLUSIONES

A las conclusiones a las que llega la investigación se nombra a continuación:

1. Existe suficiente muestra que permite afirmar a un nivel de significancia de 0,05 que si existe relación significativa de 0,715 siendo una correlación positiva media entre la selección por competencias y el rendimiento laboral del personal administrativo del Complejo Educativo Ingeniería, de Huancayo en el año 2019. esto demuestra que es importante tomar en cuenta en el proceso de selección considerar las evaluaciones específicas como las habilidades y destrezas en las funciones que realizará, esto hace que el rendimiento de los colaboradores se refleje en la productividad de la organización.
2. Existe suficiente muestra que permite afirmar a un nivel de significancia de 0,05 que si existe relación significativa de 0,547 siendo una correlación positiva media entre la selección por competencias y la motivación laboral del personal administrativo del Complejo Educativo Ingeniería, de Huancayo en el año 2019. Demuestra el resultado que, al ser seleccionados por las habilidades y destrezas que tiene consigo cada individuo contratado, es importante valorarlos y potenciarlos, es decir capacitarlos y reconocerlos por los esfuerzos, al cual llamamos motivación.
3. Existe suficiente muestra que permite afirmar a un nivel de significancia de 0,05 que si existe relación significativa de 0,707 siendo una correlación positiva media entre la selección por competencias y la evaluación del rendimiento del personal administrativo del Complejo Educativo Ingeniería, de Huancayo en el año 2019. Esto indica que los procedimientos de selección son buenos y esto al mejorar en la institución educativa, mejorará también los resultados los cuales serán demostrados

en el desempeño laboral, y la organización al evaluar dicho rendimiento logrará hacer una retroalimentación para corregir errores, potenciar al personal en quien inicio y sigue confiando.

4. Existe suficiente muestra que permite afirmar a un nivel de significancia de 0,05 que si existe relación significativa de 0,546 siendo una correlación positiva media entre la selección por competencias y las competencias laborales del personal administrativo del Complejo Educativo Ingeniería, de Huancayo en el año 2019. El resultado indica que es importante considerar las buenas prácticas para el proceso de selección, es decir tener el perfil definido, estableciendo claramente las capacidades que son necesarias demostrar en el puesto de trabajo, una vez involucrado en la institución se identifica las competencias de cada uno de ellos, siendo algunos mejor que el otro, haciendo eficaces en una determinada situación.

RECOMENDACIONES

1. El Complejo Educativo Ingeniería debería mejorar las buenas prácticas del proceso de selección por competencias, debiendo seguir los pasos de planificar dicho proceso, considerando el perfil de la persona que ocupará el puesto, buscar mejores fuentes de reclutamiento. Generar instrumentos que evalúen por competencias, cuyos resultados sirvan para corregir errores y mejorar el rendimiento de los colaboradores.
2. La motivación es importante en las organizaciones, por lo cual, la alta dirección del Complejo Educativo Ingeniería debe propiciar ascensos de puestos, mejorar las condiciones laborales, reconocimiento del trabajo efectuado, incremento de remuneraciones siendo parte principal para que los colaboradores se sientan motivados y comprometidos en la labor que realizan.
3. La dirección debería implementar un sistema de evaluación de carácter periódico, es decir hacer supervisiones para vigilar el rendimiento laboral de los colaboradores, el cual ayudará a determinar el grado de eficiencia y eficacia de las personas en el desempeño de sus labores.
4. El Complejo Educativo Ingeniería, es una institución reconocida en la localidad por lo tanto debe formular una marca por las competencias laborales, para que nuevos talentos persigan formar parte del equipo, de la familia Ingeniería, es decir poner en acción estimulando a que apliquen conocimiento, habilidades, actitud e interés en la labor en comendada, (CHAI).

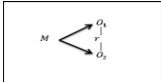
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, De La Cruz y Espinoza (2013) *“Propuesta de una Asesoría para Seleccionar por Competencias Personas Idóneas y Calificadas para la Empresa FAECAMSA con la finalidad de detener Mano de Obra Calificada”*, de la Universidad de Guayaquil.
- Alles, M. (2016), *“Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias”*, 3ra. Edición, Ediciones Granica S. A. Ciudad Autónoma de Argentina, pg. 451
- Chiavenato, I. (2009) *“Comportamiento Organizacional, La dinámica del éxito en las Organizaciones”* – Segunda Edición. México, páginas. 350.
- Chinchin (2014) *“Selección de Personal por Competencias y su influencia en la Rotación de Personal”* Universidad Central de Ecuador.
- Granados, M. A. (2013). *“Desarrollo de competencias laborales y formación de los profesionales en Turismo”*, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014), *“Metodología de la Investigación”*, 6ta. Edición, editorial Mc. Graw. Hill, México, paginas 736.
- Lavanguardia. Management (18 de agosto de 2015), www.lavanguardia.com/economia/management/20150818/54434895963/que-es-la-gestion-por-competencias.html

- León, C. (2015), *“La Gestión del Rendimiento como Herramienta de Cambio en el Marco del Proceso de Modernización Peruano”*, Artículo presentado en el XX Congreso Internacional CLAD, Perú.
- López (2010) *“La Selección de personal basada en Competencias y su relación con la Eficiencia Organizacional”*, Universidad Católica Boliviana San Pablo, Cochabamba, Bolivia.
- Martínez & Martínez. (2009). *“Capacitación por Competencias”*: Principios y Métodos. Santiago de Chile.
- Oседа, D., Chenet, M., Hurtado, D., Chavez, A., Patiño, A. y Oседа, M. (2015), *“Metodología de la Investigación”*, 5ta. Edición, Soluciones Gráficas, Huancayo, páginas 259.
- Robbins, S. (2013) *“Comportamiento Organizacional”*. Quinceava Edición, Edición Pearson Education, México, Páginas 712
- Suarez (2017) *“Caracterización del Desempeño Laboral y la Competitividad en las Mypes del sector educación, rubro Instituciones Educativas privadas en la urbanización Andrés Araujo Morán - Tumbes, año 2017”*, de la Universidad de Tumbes.
- Work Meter (2013), *“Claves para Mejorar el Rendimiento Laboral en las Empresas”*, Folleto presentado por Workmeter.

ANEXOS

Matriz de consistencia.

Título: Selección por Competencias y el Rendimiento Laboral del Personal Administrativo del Complejo Educativo Ingeniería, Huancayo, 2019					
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MARCO TEÓRICO	VARIABLES	MÉTODOS
<p>Problema general: ¿Cómo se relaciona la selección por competencias y el rendimiento laboral del personal administrativo del Complejo Educativo Ingeniería en el año 2019?</p>	<p>Objetivo general: Establecer la relación entre la selección por competencias y el rendimiento laboral del personal administrativo del Complejo Educativo Ingeniería en el año 2019.</p>	<p>Hipótesis general : Existe una relación significativa directa entre la selección por competencias y el rendimiento laboral del personal administrativo del Complejo Educativo Ingeniería en el año 2019.</p>	<p>Antecedentes de estudios Internacional: Chinchin (2014) Presenta la tesis “<i>Selección de Personal por Competencias y su influencia en la Rotación de Personal</i>”. El objetivo de la investigación es determinar si la selección de personal por competencias disminuye la rotación de personal, planteando la hipótesis que la eficacia de la selección de personal por competencias disminuye la rotación del personal. Aguilar, De La Cruz y Espinoza (2013) Los tesisas mencionados presentan su trabajo de investigación titulado “<i>Propuesta de una Asesoría para Seleccionar por Competencias Personas Idóneas y Calificadas para la Empresa FAECAMSA con la finalidad de detener Mano de Obra Calificada</i>”, de la Universidad de Guayaquil.</p>	<p>V1: SELECCIÓN POR COMPETENCIAS DIMENSIONES: a) Planificación b) Atracción y Reclutamiento c) Primera Selección d) Entrevista por competencias e) Evaluaciones Específicas</p>	<p>Método general: método científico. Métodos específicos: inductivo, deductivo, descriptivo. Tipo de Investigación aplicada. Nivel de Investigación Correlacional Diseño: Descriptivo correlacional</p> 
<p>Problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre la selección por competencias y la motivación laboral del personal administrativo del complejo Educativo Ingeniería en el año 2019? b) ¿Qué relación existe entre la selección por competencias y la evaluación del rendimiento del personal administrativo del complejo Educativo Ingeniería en el año 2019? c) ¿Qué relación existe entre la selección por competencias y las competencias laborales del personal administrativo del complejo Educativo Ingeniería en el año 2019?</p>	<p>Objetivos específicos: a) Establecer la relación que existe entre la selección por competencias y la motivación laboral del personal administrativo del complejo Educativo Ingeniería en el año 2019. b) Comprobar la relación que existe entre la selección por competencias y la evaluación del rendimiento del personal administrativo del complejo Educativo Ingeniería en el año 2019. c) Evidenciar la relación que existe entre la selección por competencias y las competencias laborales del complejo Educativo Ingeniería en el año 2019.</p>	<p>Hipótesis específicas: a) Existe una relación significativa directa entre la selección por competencias y la motivación laboral del personal administrativo del complejo Educativo Ingeniería en el año 2019. b) Existe una relación significativa directa entre la selección por competencias y la evaluación del rendimiento del personal administrativo del complejo Educativo Ingeniería en el año 2019. c) Existe una relación significativa directa entre la selección por competencias y las competencias laborales del personal administrativo del complejo Educativo Ingeniería en el año 2019.</p>	<p>Nacional: Suarez (2017) Elaboro la tesis “<i>Caracterización del Desempeño Laboral y la Competitividad en las Mypes del sector educación, rubro Instituciones Educativas privadas en la urbanización Andrés Araujo Morán - Tumbes, año 2017</i>”, de la Universidad de Tumbes. Granados (2013) tesis “<i>Desarrollo de competencias laborales y formación de los profesionales en Turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos</i>”, Lima.</p>	<p>V2: RENDIMIENTO LABORAL a) Motivación Laboral b) Evaluación del rendimiento c) Competencia Laboral</p>	<p>Población: La población esta conformada por 40 colaboradores en sus diferentes cargos. Muestra: Es censal por lo tanto se considera la totalidad de la prueba, siendo probabilístico Técnicas: La Encuesta Instrumentos: El Cuestionario. Métodos de Análisis de Investigación: Método estadístico software excel y software SPSS.</p>

Matriz de operacionalización del instrumento

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: SELECCIÓN POR COMPETENCIAS					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
Variable 1: Selección por Competencias. La atracción de las personas adecuadas, una buena selección, de tipo profesional y aplicando las pruebas más convenientes en cada caso, así como adecuado proceso de incorporación, son acciones que definirán un buen inicio de la relación laboral de un buen empleado (Alles, 2016, pp.50-51)	Planificación	Define el perfil que requiere la organización	Al ser convocado fue de acuerdo al perfil profesional que cuenta usted	Cuestionario	Escala de medición de Linkert. índices: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		Existe aspectos importantes para determinar el perfil	Definen el perfil de profesional que requiere el Complejo Educativo de Ingeniería al convocar una plaza		
			La institución educativa considera que define el perfil tomando en cuenta las tareas y responsabilidades del pueston.		
			La institución educativa considera que define el perfil tomando en cuenta las competencias y personalidad de quien postula al puesto de trabajo		
	Atracción y Reclutamiento	Reconoce las campañas institucionales de reclutamiento	El Complejo Educativo Ingeniería utiliza medios publicitarios reconocidos en la ciudad para el proceso de reclutamiento		
		Reconoce los requisitos para postal a un puesto determinado	Reconoce que la institución educativa alcanza una marca empleadora que se valora entre quienes postulan		
		Existe medios de reclutamiento en la Institución Educativa	Los perfiles de los puestos son requisitos exigibles al momento de postular para el puesto indicado		
			La institución educativa utiliza las fuentes internas al momento de la convocatoria para un puesto de trabajo.		
	Primera Selección	Aplican diferentes pruebas para una selección selectiva del personal.	La institución educativa utiliza las fuentes externas al momento de la convocatoria para un puesto de trabajo.		
			La institución educativa solicita en una primera etapa requisitos mínimos para ser considerado en la segunda etapa		
		Reconoce la existencia de evaluaciones contingentes.	Utiliza la tecnología para solicitar requisitos mínimos para ser considerados en la segunda etapa		
			La institución educativa aplica cuestionarios de preselección al puesto que postulo		
	Entrevista por competencias	Reconoce entrevistas estructuradas por competencias	Cuando fue seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicito algun examen médico.		
			En el proceso de selección se considera evaluaciones estructuradas por competencias, a través de preguntas específicas		
			En la entrevista se formula preguntas relacionadas con cada competencia que el puesto requiere		
	Evaluación Específica	Reconoce que la evaluación específica se desarrolla con simulaciones de casos que sucede en la institución educativa	Al ser entrevistado las preguntas formuladas se relaciona a los proyectos personales que tiene usted y las características del puesto de trabajo		
			En la evaluación específica se plantea la resolución práctica de situaciones conflictivas a las que deberán enfrentar en sus puestos de trabajo		
			En las entrevistas específicas se plantea hechos que se presenta en ese momento		
			El postulante es evaluado en el campo donde se desarrolla la actividad referente al puesto de trabajo		
			competencias en profundidad, explorando incidencias críticas que el puesto asume.		

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
Variable 2: Rendimiento Laboral. Es la relación entre los objetivos, metas, tareas alcanzadas y el tiempo empleado para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas, quienes son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo. Work Meter (2013, p. 6),	Motivación Laboral	Demuestra satisfacción en el puesto que labora	Se siente satisfecho con la labor que realiza diariamente en la institución educativa	Cuestionario	Escala de medición de Linkert. índices: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			La institución educativa brinda las comodidades laborales que permite al colaborador realizar sus labores satisfactoriamente.		
			Opina que la labor que realiza en la institución educativa esta de acuerdo a la profesión que tiene.		
		Se siente motivado económicamente	Opina que la labor que realiza en el puesto asigando es recompensado con el sueldo que percibe		
			Las remuneraciones guardan relación con las condiciones de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto.		
			La remuneración que persive por la labor que realiza cubre las necesidades familiares		
	Reconoce que hay mejores oportunidades	Piensa que en otra institución seria mejor recompensado			
	Evaluación del Rendimeitno	Usa el tiempo necesario para realizar su labor.	Realiza su labor de manera óptima en el tiempo necesario y asignado		
			Logra cumplir los objetivos trazados en la labora asignada por la institución educativa		
		Cumple con los preprocesos determinados en la institución en la atención al usuario	Resuelve los problemas laborales inmediatamente sin esperar que le cuestionen.		
		Hace uso correcto de los recursos que brinda la institución.	Busca minimizar los costos al momento de usar correctamente los recursos tecnológicos, materiales, entre otros.		
		Promueve la institución acciones para evaluar el desempeño	La institución cumple con las evaluaciones de desempeño laboral En la institución se suministran evaluaciones de desempeño con cierta frecuencia		
		Logra alcanzar los objetivos institucionales en un periodo determinado	Cumple con las tareas que se le encomendo en una fecha asignada.		
	Competencia Laboral	Demuestra capacidad en la labor asignada.	Reconoce que tiene la capacidad para cumplir la tarea asignada.		
			Resuelve oportunamente la demanda del usuario sin errores.		
		Es identificado las competenicas del personal por la institución	Es reconocido al logro de un objetivo en beneficio de la institución.		
			Es promovido de puesto por las competencias demostradas en la institución.		
			Demuestra las habilidades operativas en la labor asignada por la institución. son aceptadas las propuestas de solución por su jefe inmediato en la institución		

Matriz de operacionalización de la variable.

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: SELECCIÓN POR COMPETENCIAS						
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
Variable: Selección por Competencias.	La atracción de las personas adecuadas, una buena selección, de tipo profesional y aplicando las pruebas más convenientes en cada caso, así como adecuado proceso de incorporación, son acciones que definirán un buen inicio de la relación laboral de un buen empleado (Alles, 2016, pp.50-51)	Pone el foco en las habilidades que posee el candidato, con todas las ventajas que eso aporta a la empresa, esta va más allá de analizar experiencia y conocimientos.	Planificación	Define el perfil que requiere la organización	Cuestionario	Escala de medición de Linkert. índices: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Existe aspectos importantes para determinar el perfil		
			Atracción y Reclutamiento	Reconoce las campañas institucionales de reclutamiento		
				Reconoce los requisitos para postular a un puesto determinado		
				Existe medios de reclutamiento en la Institución Educativa		
			Primera Selección	Aplican diferentes pruebas para una selección selectiva del personal.		
				Reconoce la existencia de evaluaciones contingentes.		
			Entrevista por competencias	Reconoce entrevistas estructuradas por competencias		
			Evaluación Específica	Reconoce que la evaluación específica se desarrolla con simulaciones de casos que sucede en la institución educativa		

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

VARIABLES			DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
Variable 2: Rendimiento Laboral.	Es la relación entre los objetivos, metas, tareas alcanzadas y el tiempo empleado para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas, quienes son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo. Work Meter (2013, p. 6),	El rendimiento no depende del número de horas trabajadas, sino de cómo se han utilizado esas horas y del partido que se les ha sacado. Estamos hablando de la organización eficiente del trabajo y de la capacidad y responsabilidad del trabajador.	Motivación Laboral	Demuestra satisfacción en el puesto que labora	Cuestionario	Escala de medición de Linkert. índices: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Se siente motivado económicamente		
				Reconoce que hay mejores oportunidades		
			Desempeño Laboral	Usa el tiempo necesario para realizar su labor.		
				Cumple con los procesos determinados en la institución en la atención al usuario		
				Hace uso correcto de los recursos que brinda la institución.		
				Promueve la institución acciones para evaluar el desempeño		
				Logra alcanzar los objetivos institucionales en un periodo determinado		
			Competencia Laboral	Demuestra capacidad en la labor asignada.		
				Es identificado las competencias del personal por la institución		

Instrumento de investigación y constancia de su aplicación

CUESTIONARIO

Estimado colaborador, este cuestionario tiene el propósito conocer qué relación existe entre **Selección por Competencias y el Rendimiento Laboral del Personal Administrativo del Complejo Educativo Ingeniería, Huancayo, 2019.**

INDICACIONES: Califique según la escala con una X en el casillero que corresponda, una vez que haya leído atentamente cada una de las afirmaciones. Por favor responda con total honestidad.

Escala

Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	SELECCIÓN POR COMPETENCIA	Puntaje				
	Planificación	1	2	3	4	5
1	Al ser convocado fue de acuerdo al perfil profesional que cuenta usted					
2	Definen el perfil de profesional que requiere el Complejo Educativo de Ingeniería al convocar una plaza					
3	La institución educativa considera que define el perfil tomando en cuenta las tareas y responsabilidades del puesto.					
4	La institución educativa considera que define el perfil tomando en cuenta las competencias y personalidad de quien postula al puesto de trabajo					
5	La institución educativa considera que define el perfil tomando en cuenta la educación y experiencia en el puesto de trabajo.					
	Atracción y Reclutamiento	1	2	3	4	5
6	El Complejo Educativo Ingeniería utiliza medios publicitarios reconocidos en la ciudad para el proceso de reclutamiento					
7	Reconoce que la institución educativa alcanza una marca empleadora que se valora entre quienes postulan					
8	Los perfiles de los puestos son requisitos exigibles al momento de postular para el puesto indicado					
9	La institución educativa utiliza las fuentes internas al momento de la convocatoria para un puesto de trabajo.					
10	La institución educativa utiliza las fuentes externas al momento de la convocatoria para un puesto de trabajo.					
	Primera Selección	1	2	3	4	5
11	La institución educativa solicita en una primera etapa requisitos mínimos para ser considerado en las siguientes.					
12	La institución educativa aplica la etapa de preselección al puesto que postula					

13	Cuando fue seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicitó algún examen médico.					
14	Cuando fue seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicitó algún documento adicional					
	Entrevista por competencias					
15	En el proceso de selección se considera evaluaciones estructuradas por competencias, a través de preguntas específicas.					
16	En la entrevista se formula preguntas relacionadas con cada competencia que el puesto requiere					
17	Al ser entrevistado las preguntas formuladas se relaciona a los proyectos personales que tiene usted y las características del puesto de trabajo.					
	Evaluación Específica					
18	En la evaluación específica se plantea la resolución práctica de situaciones conflictivas a las que deberán enfrentar en sus puestos de trabajo					
19	En las entrevistas específicas se plantea hechos que se presenta en ese momento					
20	El postulante es evaluado en el campo donde se desarrolla la actividad referente al puesto de trabajo					

N°	RENDIMIENTO LABORAL				
	Motivación Laboral				
	1	2	3	4	5
1					
	Se siente satisfecho con la labor que realiza diariamente en la institución educativa				
2					
	La institución educativa brinda las comodidades laborales que permite al colaborador realizar sus labores satisfactoriamente.				
3					
	Opina que la labor que realiza en la institución educativa está de acuerdo a la profesión que tiene.				
4					
	Opina que la labor que realiza en el puesto asignado es recompensado con el sueldo que percibe				
5					
	Las remuneraciones guardan relación con las condiciones de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto.				
6					
	La remuneración que percibe por la labor que realiza cubre las necesidades familiares				
7					
	Piensa que en otra institución sería mejor recompensado				
	Evaluación del Rendimiento				
	1	2	3	4	5
8					
	Realiza su labor de manera óptima en el tiempo necesario y asignado				
9					
	Logra cumplir los objetivos trazados en la labor asignada por la institución educativa				
10					
	Resuelve los problemas laborales inmediatamente sin esperar que le cuestionen.				
11					
	Busca minimizar los costos al momento de usar correctamente los recursos tecnológicos, materiales, entre otros.				
12					
	La institución cumple con las evaluaciones de desempeño laboral				
13					
	En la institución se suministran evaluaciones de desempeño con cierta frecuencia				
14					
	Cumple con las tareas que se le encomendó en una fecha asignada.				
	Competencia Laboral				
	1	2	3	4	5
15					
	Reconoce que tiene la capacidad para cumplir la tarea asignada.				
16					
	Resuelve oportunamente la demanda del usuario sin errores.				
17					
	Es reconocido al logro de un objetivo en beneficio de la institución.				
18					
	Es promovido de puesto por las competencias demostradas en la institución.				
19					
	Demuestra la capacidad para enfrentar labores asignadas por la institución				
20					
	Son aceptadas sus opiniones como propuestas de solución por su jefe inmediato en la institución				

Confiabilidad y validez del instrumento

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: "Selección por Competencias y el Rendimiento Laboral del Personal Administrativo del Complejo Educativo Ingeniería, Huancayo, 2019"

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de validación: Cuestionario de "Selección por Competencias y el Rendimiento Laboral"

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	5	10	15	16	21	26	31	35	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																				
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia																				
4. Organización	Existe una organización lógica																				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos																				
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																				
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75.20

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	OLIVIA BARTOLOMÉ CARLOS	DNI N°	40518735
Dirección domiciliaria:	JR. ATOLAYA 546 - EL TAMBO	Teléfono/Celular:	9377607760
Título Profesional	LIC EN ADMINISTRACIÓN		
Grado Académico:	COLEGIDA		
Mención:			


Firma

Lugar y fecha:

La data de procesamiento de datos

VARIABLE 1: SELECCIÓN POR COMPETENCIAS																										
Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total	D1	D2	D3	D4	D5
1	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	79	21	21	17	12	8
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	91	25	23	22	13	8
3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	81	22	20	19	12	8
4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	90	22	23	23	14	8
5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	78	17	19	21	13	8
6	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	1	2	4	5	4	3	3	5	81	24	21	16	12	8
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	5	5	5	5	5	90	24	25	16	15	10
8	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	46	13	15	8	6	4
9	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	1	4	4	4	4	4	4	5	82	21	21	19	12	9
10	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	86	23	17	21	15	10
11	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	5	1	1	5	5	5	3	5	5	81	18	23	17	13	10
12	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	78	22	20	16	12	8
13	5	3	3	5	3	3	5	4	1	5	4	4	1	1	4	4	3	3	5	5	71	19	18	14	10	10
14	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	76	22	19	16	12	7
15	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	68	19	17	16	10	6
16	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	74	19	18	18	11	8
17	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	74	18	17	19	12	8
18	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	79	21	18	20	12	8
19	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	5	3	3	3	65	17	17	15	10	6
20	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	66	18	16	16	10	6
21	4	2	1	1	3	1	3	3	1	1	4	4	1	2	2	2	2	4	2	3	46	11	9	13	8	5
22	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	1	4	4	3	3	2	2	72	22	20	16	10	4
23	5	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	1	3	5	5	5	4	4	3	79	21	20	17	14	7
24	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3	2	1	68	21	20	16	8	3
25	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3	2	1	68	21	20	16	8	3
26	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	92	21	25	21	15	10
27	5	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	3	1	2	3	3	4	3	3	4	59	17	13	12	10	7
28	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	5	76	17	25	17	11	6
29	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	1	1	4	3	4	4	5	5	79	19	23	16	11	10
30	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	4	3	3	4	3	3	4	82	24	23	18	10	7
31	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	1	1	3	3	5	2	5	5	79	24	20	15	10	10
32	4	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	5	75	20	19	15	12	9
33	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	3	5	1	5	5	5	4	4	5	5	86	24	20	19	13	10
34	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	92	25	23	19	15	10
35	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	69	18	19	16	10	6
36	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	1	1	3	3	3	3	3	2	62	18	18	12	9	5
37	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	1	1	2	2	2	1	1	1	51	15	17	12	5	2
38	4	4	3	3	5	3	3	2	2	4	3	3	1	1	2	3	4	2	2	2	56	19	14	10	9	4
39	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	1	1	3	4	3	3	3	3	62	15	18	13	10	6
40	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	71	18	18	18	11	6

VARIABLE 2 : RENDIMIENTO LABORAL																									
Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total	D1	D2	D3	
1	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	88	31	31	26	
2	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	90	31	31	28	
3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	84	32	29	23	
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	91	32	32	27	
5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	78	26	30	22	
6	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	89	30	33	26	
7	5	5	3	4	4	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	90	27	34	29	
8	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	83	21	34	28	
9	5	5	5	5	5	4	1	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	91	30	31	30	
10	5	5	5	3	3	4	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	2	1	5	3	78	28	29	21	
11	5	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	1	5	4	77	24	31	22	
12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	78	27	28	23	
13	4	4	5	3	2	3	3	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	1	5	4	77	24	31	22	
14	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	83	28	31	24	
15	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	72	21	27	24	
16	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	65	21	24	20	
17	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	72	25	26	21	
18	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	73	27	25	21	
19	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	72	26	24	22	
20	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	74	25	24	25	
21	2	2	5	1	1	1	4	2	3	2	4	3	3	2	4	4	3	2	4	1	53	16	19	18	
22	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	79	24	31	24	
23	4	5	4	4	3	2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	1	4	4	80	26	33	21	
24	5	4	4	3	3	1	3	5	4	4	5	3	3	5	4	4	3	2	4	2	71	23	29	19	
25	5	4	4	3	3	1	3	5	4	4	5	3	3	5	4	4	3	2	4	2	71	23	29	19	
26	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	90	31	35	24	
27	3	4	4	3	3	3	4	3	5	5	5	3	3	5	5	4	3	2	5	4	76	24	29	23	
28	4	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	2	5	2	67	14	32	21	
29	5	3	5	3	2	2	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	5	2	80	23	34	23	
30	4	5	3	4	4	2	2	5	5	4	4	4	2	5	5	5	4	1	5	3	76	24	29	23	
31	4	2	5	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	4	76	17	35	24	
32	5	4	3	1	1	1	3	4	4	3	3	5	4	3	4	4	3	2	4	1	62	18	26	18	
33	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	93	32	32	29	
34	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	94	31	34	29	
35	4	5	3	4	4	4	2	5	5	4	4	3	3	4	5	4	3	2	4	4	76	26	28	22	
36	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	2	3	4	5	4	4	2	5	4	77	27	26	24	
37	3	4	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	3	1	5	3	69	21	26	22	
38	3	3	3	2	2	2	4	5	4	4	4	3	2	5	4	4	3	3	4	3	67	19	27	21	
39	3	3	3	2	2	1	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	5	3	62	17	24	21	
40	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	67	24	23	20	

Consentimiento informado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

SOLICITUD: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION

LIC. LEONOR ESPINOZA MENDOZA

GERENTE GENERAL DEL COMPLEJO EDUCATIVO INGENIERIA

S.G.

Yo, VALENCIA FERGUZON, WILLIAMS, identificado con DNI N° 48184749, domiciliado en Prolongacion San Carlos 265 y mi colega ALIAGA GARAY, JAHAIRA R., identificada con DNI N° 74143475 domiciliada en Jr Los Bosques 499 Pío Pata.

Con el debido respeto nos presentamos ante usted para exponer lo siguiente:

Que, con la finalidad de obtener el título profesional de Licenciado en Administración estamos elaborando el proyecto de investigación titulado "SELECCIÓN POR COMPETENCIA Y EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL COMPLEJO EDUCATIVO INGENIERIA", por tal motivo solicitamos la autorización para realizar la investigación, con la aplicación de los instrumentos validados por expertos, cuyos resultados será presentado con el informe de tesis para la sustentación respectiva. Todo el proceso de recojo estará bajo el asesoramiento de la Mg. Graciela Soledad Verástegui Velásquez, docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes.

POR LO EXPUESTO:

Rogamos a Uds. acceder a la solicitud

Huancayo 25 de enero de 2019



VALENCIA FERGUZON, WILLIAMS
DNI N°48184749



ALIAGA GARAY, JAHAIRA R.
DNI N° 74143475



25 ENE. 2019



COMPLEJO EDUCATIVO INGENIERÍA S.A.C.

R. D. - 002752 UGEL - H - R.U.C. N° 20600003594

Educación para la vida...

CARTA DE ACEPTACIÓN

El Tambo, 06 de marzo de 2019

Señores:
WILLIAMS VALENCIA FERGUZÓN
JAHAIRA ROMINA ALIAGA GARAY

Presente.-

ASUNTO : Autorización para la Aplicación del
Instrumento y el Recojo de Información
REF. : Solicitud S/N, de fecha 25.01.19

Mediante el presente me es grato dirigirme a ustedes, y en atención al documento de la referencia, comunicarles que se **AUTORIZA** la aplicación de los instrumentos para el recojo de información del trabajo de investigación "SELECCIÓN POR COMPETENCIA Y EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL COMPLEJO EDUCATIVO INGENIERÍA".

Sin otro particular, me suscribo de ustedes.

Atentamente,



LIC. LEONOR LOURDES ESPINOZA MENDOZA
GERENTE GENERAL

Fotos de la aplicación del instrumento.

