

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



TESIS

**La selección de personal y rendimiento laboral de los
trabajadores de la UGEL Pangoa - Junín - 2023**

Para Optar : El Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor : BACH. VALDEZ BALDEON, BRAYAN JONNY

Asesor : Mtro. Alvarado Canturin Doris Isabel

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de inicio
y culminación : Del 05-12-2023 al 04-12-2024

Huancayo – Perú

2024

Hoja de aprobación de jurados

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

TESIS

**LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA UGEL PANGOYA - JUNÍN - 2023**

PRESENTADA POR:

BACH. Valdez Baldeon, Brayan Jonny

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

APROBADA POR LOS JURADOS SIGUIENTES:

PRESIDENTE : _____

**PRIMER
MIEMBRO :** _____

**SEGUNDO
MIEMBRO :** _____

**TERCER
MIEMBRO :** _____

Huancayo, de del 2024

Falsa portada

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



TESIS

**La selección de personal y rendimiento laboral de los
trabajadores de la UGEL Pangoa - Junín - 2023**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor : BACH. VALDEZ BALDEON, BRAYAN JONNY

Asesor : Mtro. Alvarado Canturin Doris Isabel

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de inicio
y culminación : Del 05-12-2023 al 04-12-2024

Huancayo – Perú

2024

ASESORA:

MTRO. ALVARADO CANTURIN DORIS ISABEL

Dedicatoria:

Con todo mi amor y gratitud, dedico esta tesis a mi madre. Sin su apoyo incondicional, este logro no habría sido posible. Sus bendiciones diarias han sido mi protección y guía, llevándome siempre por el camino correcto.

A mi hijo Alfredo por ser mi mayor motivación.

Brayan.

Agradecimiento:

Expreso mi más sincero agradecimiento a la Universidad Peruana Los Andes y a su rector por su compromiso con el progreso de la educación superior, que ha contribuido en mi formación profesional.

A mi asesor(a) Mtro. Doris Isabel, Alvarado Canturín, por su constante e incondicional apoyo, y por guiarme en la consecución de este objetivo.

También extendiendo mi gratitud al Sr. Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, y a todo el personal administrativo, por su indispensable colaboración en la realización de la presente investigación.

A la Unidad de Gestión Educativa Local de Pangoa, por la predisposición y ayuda para la realización de la investigación.

Brayan.

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0312 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

La selección de personal y rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - Junin - 2023

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **Bach. VALDEZ BALDEON BRAYAN JONNY**

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **Mtro. ALVARADO CANTURIN DORIS ISABEL**

Fue analizado con fecha 12/07/2024; con 99 págs.; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **25 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Version 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 12 de julio del 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI

JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

Introducción

La selección de personal implica elegir candidatos adecuados para los puestos vacantes, considerando habilidades y valores, mientras que el rendimiento laboral se refiere a la productividad y efectividad en el trabajo. Ambos aspectos son esenciales para el éxito de la empresa. Una selección adecuada contribuye a un buen rendimiento laboral, y a su vez, un rendimiento laboral sólido puede mejorar el proceso de selección. Estudiar este tema es crucial para aplicar prácticas efectivas de gestión de recursos humanos.

La investigación tuvo como objetivo fundamental, establecer la relación que existe entre la selección de personal y rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa 2023. Con ello se busca conocer el nivel o grado de asociación que se pueda dar entre las variables de estudio.

Para llevar a cabo la presente investigación, se aplicó el método científico en su nivel correlacional, diseño transversal y no experimental. Se recopilaron datos empíricos mediante una encuesta (instrumento; cuestionario) dirigida a una muestra representativa conformada por la totalidad del personal administrativo de la UGEL Pangoa. Posteriormente, se procedió al análisis de dichos datos utilizando técnicas de estadística descriptiva, centrandose el análisis en los porcentajes y frecuencias para ofrecer una visión clara y detallada de los resultados obtenidos. Además, para la contratación de la hipótesis planteada, se empleó la prueba estadística Rho de Spearman, la cual permitió establecer la existencia y la significancia de las relaciones entre las variables estudiadas.

Para llevar a cabo el desarrollo de la investigación, se estructuraron los capítulos de la siguiente manera:

En el Capítulo I, se presentó una descripción detallada de la realidad problemática, abordando características y síntomas del problema, la delimitación y formulación del problema.

También se incluyeron las justificaciones de la investigación y se establecieron los objetivos tanto generales como específicos.

El Capítulo II se dedicó a la revisión de la literatura relevante para la investigación. En este apartado, se recopilaron y analizaron antecedentes de investigaciones tanto internacionales como nacionales. Además, se desarrollaron las bases teóricas y se definió el marco conceptual que sustentó el estudio.

En el Capítulo III, se formuló la hipótesis de la investigación y se definieron claramente las variables involucradas (definición conceptual y operacional).

El Capítulo IV se centró en la metodología de la investigación. Aquí se definió el método de investigación, se especificaron el tipo y nivel de la investigación, y se detalló el diseño de la misma. Se describió la población y la muestra, así como las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos. También se explicó el procedimiento de recolección de datos y se discutieron los aspectos éticos pertinentes a la investigación.

En el Capítulo V, se describieron exhaustivamente los resultados obtenidos. Este capítulo incluyó tanto la presentación de los resultados como la contratación de la hipótesis, analizando la información recopilada a través de las técnicas estadísticas aplicadas.

Finalmente, se presentaron las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio. Además, se incluyeron las referencias bibliográficas y los anexos pertinentes para complementar la información expuesta en los capítulos anteriores.

El autor.

Contenido

Hoja de aprobación de jurados.....	ii
Falsa portada.....	iii
Asesora:.....	iv
Dedicatoria:.....	v
Agradecimiento:.....	vi
Introducción	viii
Contenido.....	x
Contenido de tablas.....	xiii
Contenido de figuras.....	xiv
Resumen.....	xv
Abstract.....	xv
CAPÍTULO I	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. Descripción del problema	16
1.2. Delimitación del problema.....	18
1.2.1. Delimitación espacial	18
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	19
1.3.2. Problemas específicos.....	20
1.4. Justificación.....	20
1.4.1. Social	20

1.4.2. Teórica	20
1.4.3. Metodológica	21
1.5. Objetivos de la investigación	21
1.5.1. Objetivo general	21
1.5.2. Objetivos específicos	22
CAPÍTULO II	23
MARCO TEÓRICO.....	23
2.1. Antecedentes	23
2.2. Bases teóricas o científicas.....	31
2.3. Marco conceptual	42
CAPÍTULO III.....	44
HIPÓTESIS Y VARIABLES	44
3.1. Hipótesis general.....	44
3.2. Hipótesis específicas	44
3.3. Variables (definición conceptual y operacionalización)	44
CAPÍTULO IV.....	47
METODOLOGÍA	47
4.1. Método de investigación	47
4.2. Tipo de investigación	47
4.3. Nivel de investigación.....	48
4.4. Diseño de investigación	48
4.5. Población y muestra	49
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	50
4.6.1. Técnicas de Recolección de Datos	50
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	51

4.8. Aspectos éticos de la Investigación	53
CAPÍTULO V	55
RESULTADOS.....	55
5.1. Descripción de resultados	55
5.2. Contraste de Hipótesis.....	62
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	69
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES.....	75
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	77
ANEXOS	80
Anexo N° 01: Matriz de Consistencia	81
Anexo N° 02: Matriz de operacionalización de variables	82
Anexo N° 03: Matriz de operacionalización del instrumento.....	84
Anexo N° 04: El instrumento de investigación	86
Anexo N° 05: Confiabilidad y validez del instrumento.....	88
Anexo N° 06: Validación de expertos	89
Anexo N° 07: La data de procesamiento de datos	95
Anexo N° 08: Consentimiento informado	96
Anexo N° 09: Fotos de la aplicación del instrumento	97

Contenido de tablas

Tabla 1	Resumen de procesamiento de casos	51
Tabla 2	Estadística de Fiabilidad	51
Tabla 3	Pruebas de normalidad.....	52
Tabla 4	Variable 1. Selección de personal.....	55
Tabla 5	Dimensión 1. Reclutamiento.....	56
Tabla 6	Dimensión 2. Proceso de Selección	57
Tabla 7	Variable 2. Rendimiento laboral.....	58
Tabla 8	Dimensión 3. Desempeño laboral	59
Tabla 9	Dimensión 4. Evaluación del rendimiento.....	60
Tabla 10	Dimensión 5. Motivación laboral	61
Tabla 11	Correlaciones de Selección de Personal y Rendimiento Laboral	63
Tabla 12	Correlaciones entre Selección de Personal y Desempeño Laboral.....	64
Tabla 13	Correlaciones entre Selección De Personal y Evaluación de Rendimiento.....	66
Tabla 14	Correlaciones entre selección de personal y motivación laboral.....	68

Contenido de figuras

Figura 1	Variable 1. Selección de personal	55
Figura 2	Dimensión 1. Reclutamiento	56
Figura 3	Dimensión 2. Proceso de selección	57
Figura 4	Variable 2. Rendimiento laboral.....	58
Figura 5	Dimensión 3. Desempeño laboral.....	59
Figura 6	Dimensión 4. Evaluación del rendimiento	60
Figura 7	Dimensión 5. Motivación laboral	61

Resumen

El proceso de selección de personal es una estrategia diseñada para elegir candidatos que posean las habilidades adecuadas para un determinado puesto. La eficacia en este proceso se relaciona directamente con el rendimiento laboral, ya que la elección acertada contribuye a un equipo motivado y productivo. La alineación entre las competencias del individuo y los requisitos del trabajo es esencial para optimizar el rendimiento y fomentar un entorno laboral eficiente y satisfactorio. La investigación tuvo como problema central: ¿Qué relación existe entre la selección de personal y rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa en el año 2023? Su objetivo primordial fue: Establecer la relación que existe entre la selección de personal y rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa en el año 2023. Metodología: Se llevó a cabo utilizando el método científico en un enfoque cuantitativo y nivel correlacional. Se recolectaron los datos mediante la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario como instrumento. Las técnicas para el análisis de datos de utilizó la estadística descriptiva e inferencial. Resultados: Los análisis obtenidos muestran un coeficiente de Rho= 0,841. Concluyendo que, existe una relación directa y significativa entre selección de personal y rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa – Junín – 2023. Se recomienda hacer una selección de personal eficaz, cumpliendo todos los filtros adecuados y los procesos necesarios, sin ataduras políticas o de favores.

Palabras clave: Selección de personal, rendimiento laboral, reclutamiento, desempeño.

Abstract

The personnel selection process is a strategy designed to select candidates who possess the right skills for a given position. Effectiveness in this process is directly related to job performance, as the right choice contributes to a motivated and productive team. Alignment between an individual's competencies and the requirements of the job is essential to optimize performance and foster an efficient and satisfying work environment. The central problem of the research was: What is the relationship between personnel selection and job performance of the workers of the UGEL Pangoa in the year 2023? Its main objective was: To establish the relationship between personnel selection and labor performance of the workers of the UGEL Pangoa in the year 2023. Methodology: It was carried out using the scientific method in a quantitative approach and correlational level. Data were collected by means of the survey technique, using a questionnaire as an instrument. The data analysis techniques used were descriptive and inferential statistics. Results: The analyses obtained show a coefficient of $Rho=0.841$. Concluding that there is a direct and significant relationship between personnel selection and job performance of the workers of the UGEL Pangoa - Junín - 2023. It is recommended to make an effective personnel selection, complying with all the appropriate filters and the necessary processes, without political ties or favors.

Key words: personnel selection, job performance, recruitment, performance.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

La selección de personal a nivel mundial ha experimentado cambios significativos en los últimos años. Algunas tendencias destacadas incluyen la creciente influencia de la tecnología y la automatización, el enfoque en la diversidad e inclusión, la atención a la experiencia del candidato, la valoración de habilidades blandas, la adaptación al trabajo remoto y la globalización, y la adopción de métodos más holísticos de evaluación y retroalimentación. Estas tendencias reflejan una evolución en los enfoques de contratación para satisfacer las necesidades cambiantes del mercado laboral.

Según lo que expresa (LinkedIn, 2023), las habilidades que las empresas buscan están evolucionando rápidamente, "incluso si no cambias de trabajo, es probable que el trabajo te cambie a ti". Los equipos encargados de la selección de personal también están experimentando estos cambios. La capacidad de adaptación, la resolución de problemas y el pensamiento empresarial son algunas de las habilidades interpersonales clave que los profesionales de la selección necesitarán en el futuro. A medida que los roles de selección se vuelvan más estratégicos, estos profesionales deberán ajustarse y encontrar soluciones que se alineen con los objetivos comerciales. Dado que las empresas están contratando cada vez más basándose en habilidades, los equipos de selección deben reflexionar sobre cuáles son las habilidades más valiosas, tanto en la fuerza laboral en general como dentro de sus propios departamentos.

Figura 1

Aptitudes personales que se necesitarán en el futuro



Nota: extraído de <https://business.linkedin.com/es-mx/talent-solutions/resources/future-of-recruiting>

En **América Latina** se han puesto en marcha tres políticas de reforma de la gestión pública, todas ellas orientadas a fortalecer la gestión de los recursos humanos, como son: weberiana, gerencial y de responsabilidad. La política de personal del sector público latinoamericano atravesó estos modelos con muchos problemas, y la gestión de personal latinoamericana se caracterizó por la politización y el manejo partidista de los cargos públicos, lo que provocó inestabilidad y una creciente informalidad en su tratamiento en las entidades estatales.

La reforma del servicio civil en el Perú comenzó en 2013 con la Ley N° 30057, pero su implementación se vio obstaculizada por diversas razones, como debilidades institucionales y rechazo de los servidores públicos. Uno de los puntos clave de esta reforma es la promoción de la meritocracia en el sector público.

La selección de personal en el sector público es crucial para alcanzar los objetivos de las instituciones. Se necesita personal idóneo que pueda desempeñar eficientemente sus funciones, lo que implica seguir procedimientos adecuados de selección y crear una cultura de

trabajo en equipo. La falta de personal calificado en la administración pública conduce a problemas como la burocracia, la contratación de personal sin experiencia y la insatisfacción de los usuarios.

Las irregularidades en el proceso de selección de personal o su ejecución incompleta pueden provocar varios problemas, como la contratación de candidatos no aptos, alta rotación y daño a la reputación de la organización. Es esencial abordar estas irregularidades para garantizar una contratación efectiva y evitar consecuencias negativas a largo plazo.

En la UGEL Pangoa, se ha observado que el proceso de selección de personal se viene realizando de forma irregular e incompleta, en otras palabras, no se cumple con las etapas para una buena selección y menos aún se están utilizando las técnicas de selección adecuadas. Este proceso carece de verificación del perfil del candidato, no incluye evaluación psicológica y los seleccionados no cumplen con los requisitos del puesto. Además, no se reportan logros ni metas alcanzadas por el personal, lo que afecta el rendimiento laboral. Algunos empleados son asignados a puestos sin pasar por un proceso de selección adecuado. Se sugiere como posible solución realizar un estudio del impacto del proceso de selección en el rendimiento laboral y desarrollar un nuevo método que garantice la idoneidad del personal, evitando así despidos y contrataciones repetidas de personas con características similares. Por esto, se decidió realizar la investigación: La selección de personal y rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - Junín – 2023.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación se realizó en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Pangoa. Esta institución se encuentra ubicada en el Distrito de San Martín de Pangoa, el cual pertenece a la Provincia de Satipo, en la Región Junín, Perú.

1.2.2. Delimitación temporal

La investigación se llevó a cabo durante el periodo de nueve meses durante el periodo 2023. Durante este tiempo, se analizó el proceso de selección de personal y se evaluó el rendimiento laboral correspondiente a dicho período.

1.2.3. Delimitación conceptual o temática

La investigación tuvo un alcance teórico extenso, ya que abordó diversas dimensiones en relación a las variables. En primer lugar, se abordaron los términos y conceptos teóricos que están fundamentados en las variables.

Selección de Personal.

Según, Chiavenato (2018) la selección de personal se define como el proceso mediante el cual una organización elige, entre un conjunto de candidatos, aquellos que son más adecuados para ocupar determinados puestos de trabajo. Este proceso implica comparar las habilidades, competencias y características de los candidatos con los requisitos del puesto, con el fin de prever cuál de ellos tendrá un desempeño más exitoso y contribuirá mejor al logro de los objetivos organizacionales.

Rendimiento Laboral.

Según la Real Academia Española el rendimiento laboral se refiere se refiere a la capacidad de una persona para cumplir sus responsabilidades de manera eficaz y eficiente, logrando los resultados esperados dentro del contexto de una organización.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personal y rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre selección de personal y evaluación del rendimiento laboral de los trabajadores UGEL Pangoa - 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personal y motivación laboral de los trabajadores UGEL Pangoa - 2023?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

La investigación tiene una justificación social importante, ya que se enfocó en realizar un análisis detallado del proceso de selección de personal y del rendimiento laboral. El propósito fue identificar la relación entre estas dos variables, con el fin de beneficiar a la sociedad en general.

Los resultados de la investigación permitieron a la institución mejorar su capacidad para atraer y seleccionar el mejor talento humano disponible en el mercado laboral, evitando así posibles impactos negativos en el rendimiento de los trabajadores a corto y mediano plazo. Además, los principales beneficiarios serán los usuarios de los servicios, es decir, los docentes y estudiantes. Un proceso de selección de personal eficiente y un alto rendimiento laboral aseguran que reciban una atención oportuna y de calidad, lo que contribuye al mejoramiento de los servicios educativos y, por ende, al desarrollo social en la comunidad.

1.4.2. Teórica

La investigación propuesta se enfocó, a través de la aplicación de la teoría y los conceptos fundamentales de la gestión de procesos de selección y rendimiento laboral, establecer la relación entre estas variables de estudio en la UGEL del distrito de Pangoa.

Los resultados obtenidos de la presente investigación no solo contribuyen a la comprensión de este tema en particular, sino que también llenarán un vacío en el conocimiento existente dentro del campo de la gestión del talento humano.

Además de proporcionar información relevante para estudios similares, esta investigación ayudará a generar nuevos conocimientos sobre la interacción entre selección de personal y rendimiento laboral en trabajadores del sector público educativo. Esto permitirá una mejor comprensión de cómo se asocian las variables estudiadas, lo cual es fundamental para mejorar las prácticas en el ámbito organizacional y académico.

1.4.3. Metodológica

Para alcanzar los objetivos de la presente investigación, se optó por emplear la técnica de investigación basada en encuestas, utilizando como principal instrumento el cuestionario. Este método se consideró apropiado para evaluar la eficacia del proceso de selección y una matriz de evaluación para medir el rendimiento laboral de los colaboradores. De esta manera, se buscó identificar la relación entre el proceso de selección de personal y el rendimiento laboral.

Además de los resultados esperados, este estudio aportará un instrumento de investigación que podrá ser utilizado por otros investigadores en estudios similares. Asimismo, servirá como referencia para investigaciones futuras en este campo, contribuyendo al avance del conocimiento en la gestión del talento humano.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

- Establecer la relación que existe entre la selección de personal y rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023.

1.5.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación que existe entre la selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023.
- Establecer la relación que existe entre la selección de personal y evaluación del rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023.
- Establecer la relación que existe entre la selección de personal y motivación laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Ámbito Internacional.

(León, 2020) en su estudio denominado “*El proceso de selección y su efecto en el desempeño laboral en el personal de las Microfinancieras de la Ciudad de Quetzaltenango*”, sustentado para obtener el grado de Doctor por la Universidad de San Carlos de Guatemala. Cuyo objetivo central preestablecido fue: “Establecer la relación entre el proceso de selección y su impacto en el desempeño laboral del personal en las microfinancieras de la ciudad de Quetzaltenango” (p.15). En la parte metodológica para recopilar información, se utilizaron técnicas de entrevista y dos pautas de entrevista estructurada diferentes como herramientas. Primera entrevista: Para responsables de oficinas y de potencial humano. Segunda entrevista: Fue estudiado por personal administrativo y personal de campo, el diseño del estudio fue no experimental, ya que no se hizo la manipulación de las variables de estudio, las mediciones se realizaron desde enero de 2017, y perteneció a la clase de correlación causal de tipo transversal, en donde se busca la incidencia entre la variable independiente y la dependiente. Los resultados revelan que, aunque las microfinancieras de Quetzaltenango cuentan con un proceso de selección y evaluación de personal bien estructurado, las técnicas de selección no se aplicaron de manera adecuada. Esto se debe a que no se diferenciaron las técnicas para las diversas ofertas de trabajo, impidiendo una comprensión precisa de las características de los candidatos. Esto hace necesario diferenciar las habilidades de cada puesto en una institución de microfinanzas para reclutar y seleccionar candidatos adecuados. Se concluyó que el proceso de selección de personal está muy relacionado con el desempeño

laboral y que cuando una de las variables no está suficientemente correlacionada, el desempeño laboral tiene un impacto.

(Solís, 2020) en su estudio denominado “*El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador*”. Sustentado para la obtención del grado de maestro en gestión de talento humano. El objetivo del estudio fue: “determinar la incidencia del reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador” (p.18). El estudio utilizó un enfoque cuantitativo al recolectar información numérica sobre cuántos servidores públicos ingresaron al proceso de mérito y oposición para obtener nombramientos permanentes según lo estipulado en las normas técnicas de selección de personal del departamento. El nivel de esta investigación es el nivel de correlación porque intenta determinar la incidencia entre dos variables a través del proceso de selección y la evaluación de desempeño. La muestra para el estudio fue de 328 colaboradores. Entre los principales resultados extraídos de acuerdo con los objetivos de la investigación, se encontró que, en el caso de otorgamiento de un nombramiento permanente, el proceso consta de diferentes etapas, a saber: solicitud, difusión, solicitud, verificación de desempeño, evaluación de objeciones, pruebas psicométricas, técnicas prueba de conocimientos, entrevista y anuncio de ganadores y, para ejecutivos entrantes ocasionales, fase telefónica, revisión de perfil y entrevista técnica. Concluye con base en los hallazgos obtenidos mediante la prueba estadística rho de Spearman, se identificó una correlación negativa baja con un puntaje de ($r_s = -0.314$), lo que significa que el desempeño laboral se ve alterado al obtener un contrato de nombramiento permanente o temporal cuando el proceso de selección de personal cumple con las especificaciones técnicas.

(Oливо, 2020) en su investigación que se tituló “*La selección de personal y el desempeño laboral en las cooperativas de transporte provincial del cantón Baños de Agua Santa*”. Previa obtención del grado de Maestro en Gestión de Talento Humano. El objetivo que siguió la investigación fue: “Verificar si el proceso de selección de personal incide en el desempeño laboral del personal de atención al cliente de las cooperativas de transporte provincial del Cantón Baños de Agua Santa” (p.25). La metodología utilizada combina enfoques cualitativos y cuantitativos, con un énfasis mayor en métodos cuantitativos. Se emplearon bases de datos de sistemas de gestión y datos de ventas recopilados durante un período específico. El tipo de investigación fue documental y descriptiva correlacional. La población del estudio incluyó a las tres cooperativas de transporte más representativas del cantón Baños: Cooperativa Baños, Amazonas y Expreso Baños. Los resultados obtenidos demuestran la asociación y la interdependencia entre las variables, lo cual facilita la toma de decisiones organizacionales y el logro de los objetivos estratégicos. El estudio concluyó que existe una correlación moderada y mayor a (-)0.75 es una correlación muy fuerte. Por lo tanto, este estudio tuvo como objetivo determinar si existía una correlación entre la adherencia a los CV durante el proceso de selección y los indicadores de gestión para los puestos de atención al cliente en tres empresas.

(Castillo y Bermejo 2019) en su estudio denominado “*El proceso de selección del personal en algunas instituciones de educación superior del Ecuador*”, desarrollado y sustentado para la obtención del grado de Doctor por la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Ecuador. El objetivo del presente estudio fue: “Realizar un análisis del proceso de selección del personal desde un enfoque de competencias en algunas de las Instituciones de Educación Superior en el Ecuador y más específicamente en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH) de la ciudad de Riobamba” (p.12). En el

estudio se realiza la presentación y análisis de las tendencias actuales del talento humano y su incidencia en los procesos antes citados en tres de sus momentos fundamentales: su comportamiento actual, las causas que los suscitan y los efectos que de ellas se derivan, para lo cual se utilizó la combinación de métodos y técnicas tales como: histórico-lógico, análisis y síntesis, inducción- deducción, criterios de expertos, entre otros. Los resultados alcanzados permiten reflexionar sobre el comportamiento actual de la selección del personal, en los momentos en los que se enmarcó este trabajo.

(Cabezas, 2022) en su investigación que se titula “*Gestión de talento humano y rendimiento laboral*”. Sustentado para la obtención del grado de Maestro en Administración de Empresas por la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Ecuador, el principal objetivo del estudio fue “identificar el impacto de la gestión del talento humano en el rendimiento laboral” (p.12). Para ello se requirió una investigación de enfoque mixto y de propósito inductivo, la observación directa, encuestas y entrevistas, en una población de 25 trabajadores. Los resultados muestran que el proceso de atención al cliente cuenta con el 39% de subprocesos desarrollados por los despachadores; de los cuales el 17% tienen oportunidad de mejora, mientras que el 44% no se cumplen cabalmente. En este trabajo se concluyó que la gestión del talento humano influye en un 35% en el rendimiento laboral individual de los trabajadores de una estación de servicios.

Ámbito Nacional.

(Mío, 2022) en su estudio denominado “*Proceso de selección de personal y desempeño laboral en una Municipalidad Distrital de la Región Lambayeque*”. Sustentado para la obtención del grado Maestro en gestión pública por la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Cuyo objetivo central fue “determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores en una

municipalidad de Lambayeque” (p.17). En este estudio se adoptó un enfoque cuantitativo de tipo básico, empleando un diseño no experimental y con un alcance descriptivo - correlacional. Para la recopilación de datos referentes a las variables investigadas, se aplicaron encuestas dirigidas a una población compuesta por 150 servidores públicos. Los resultados evidenciaron que el proceso de selección de personal en la municipalidad se encontraba en desarrollo, según el 80.7% de los encuestados, el 2.7% de los participantes consideró dicho proceso como inadecuado, mientras que el 16.7% lo evaluó como adecuado. Respecto al desempeño laboral, el 66.7% de los encuestados lo calificó como regular, el 13.3% como un nivel bajo y el 20% lo evaluó como un nivel alto. Concluyó que existe una relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral, dado que el valor de significancia fue menor a 0.05. Con una correlación de $Rho=0.175$, se identificó una relación positiva, aunque débil; se estableció que optimizar los procesos de selección de personal contribuiría a mejorar el desempeño de los trabajadores.

(Aponte Pomasoncco & Hernandez Naupay, 2021) en su estudio denominado “*Gestión del talento humano y su relación con el rendimiento laboral de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho*”. Para optar el grado Maestro en Administración y Gestión de Empresas. El objetivo general fue determinar cómo la selección de personal incide en el desempeño laboral en la empresa automotriz AST SAC, 2019. El estudio empleó métodos cuantitativos, métodos hipotéticos deductivos de nivel descriptivo y estudios no experimentales, correlacionales. Diseño transversal. La población básica estuvo constituida por 20 trabajadores de las empresas estudiadas, cuyas muestras eran idénticas por su número. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario como herramienta principal. Este cuestionario, compuesto por 16 ítems, fue validado mediante el juicio de

expertos y alcanzó un coeficiente alfa de Cronbach de 0.705, lo que indica un nivel de confiabilidad aceptable. Por tanto, el principal resultado es que el 55% de los encuestados está de acuerdo y el 35% muy de acuerdo en que la selección de personal afecta el desempeño laboral en esta empresa automotriz. Por lo tanto, con base en el coeficiente de correlación de Pearson de 0.865, se puede concluir que la selección de personal tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de ASTSAC Motors en el año 2019. Finalmente, es permisible que las empresas automotrices ASTSAC 2019 creen reuniones grupales y talleres para capacitar y motivar a los nuevos miembros que han pasado por el proceso de selección de personal, fortaleciendo así las relaciones laborales e interpersonales desde el inicio, así como la adopción de valores fundamentales. dentro de la empresa; esto en realidad se verá reflejado en un mayor desempeño y desempeño laboral.

(Flores y Arias, 2023) en su estudio denominado “*Selección del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores cas de la municipalidad distrital de Chongoyape – Año 2019*”. Para optar el grado de licenciado en Administración de Empresas. El objetivo principal de esta investigación fue “determinar la relación entre el proceso de selección de personal (SP) y el desempeño laboral (DL) de los trabajadores bajo la modalidad del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) en la Municipalidad Distrital de Chongoyape (MDCH) durante el año 2019” (p.19). La muestra total de este estudio abarca a 20 empleados, dado que se aplica a todos los trabajadores contratados bajo el modelo de Contrato Administrativo de Servicios (CAS). Para alcanzar el objetivo planteado, se llevó a cabo un estudio no experimental y transversal, la cual permite estudiar y describir variables sin manipularlas, identificando así las relaciones existentes entre ellas. Este enfoque descriptivo-correlacional permitió detallar cómo se relacionan el proceso de selección de personal (SP) y el desempeño laboral (DL) en la Municipalidad

Distrital de Chongoyape (MDCH). El acopio de datos se realizó mediante escalas gráficas. La primera variable (SP) fue evaluada a través de los propios trabajadores, mientras que la segunda variable (DL) fue evaluada por sus jefes. Los resultados indicaron una relación significativa y directa entre SP y DL, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.592. Se concluye que el proceso de selección de personal aplicado por la entidad presenta varias deficiencias, especialmente en las etapas de entrevistas y evaluación de cursos. Aunque se realizan entrevistas, estas no están adecuadamente planificadas ni estructuradas, y no consideran el perfil del puesto. Asimismo, los cursos no se evalúan de manera efectiva para seleccionar a los colaboradores, omitiendo aspectos cruciales como la investigación, la especialización y la experiencia de los candidatos.

(Huaman y Leon, 2021) en su trabajo investigativo: *“La selección del personal y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER Perú en la ciudad de Cajamarca.”* Desarrollado y sustentado para la obtención del grado de Licenciado en Administración de Empresas por la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. El objetivo principal de esta investigación fue “determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER Perú en la ciudad de Cajamarca” (p.12). El estudio se enmarcó en un diseño no experimental de tipo transversal y correlacional, utilizando el método hipotético-deductivo. La medición de las variables se llevó a cabo mediante la aplicación de una encuesta a una muestra de 20 colaboradores, utilizando un cuestionario específico para cada variable. Estos cuestionarios estaban compuestos por 17 ítems y 16 ítems respectivamente, empleando una escala de Likert. Además, la validez del cuestionario fue evaluada mediante el juicio de un experto. Conclusión: Los hallazgos revelaron una relación significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral de los

colaboradores en EMPSER Perú, con una relación directa, pero con un grado de intensidad bajo ($Rho = 0.129$). El valor de significancia fue $Sig.=0.588$ fue inferior que el nivel de significación establecido $\alpha=0.05$, lo que indica que existe suficiente evidencia para afirmar que hay un vínculo entre la selección del personal y el desempeño laboral en la empresa. Este resultado es indicativo de que, cuanto mejor sea el personal seleccionado, mejor será su desempeño laboral.

(Peralta y Ruiz, 2021) realizó su tesis titulada *“Selección de personal y desempeño laboral de la empresa Servicios Aeronáuticos CAIMM S.R.L.”*. Sustentado para la obtención del grado de Licenciado en Administración de Empresas por la Universidad César Vallejo. El objetivo general se basó principalmente en “Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la empresa Servicios Aeronáuticos CAIMM S.R.L., en el año 2021” (p.16). La metodología de esta investigación fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal. Se utilizó un nivel descriptivo correlacional; asimismo, la población de estudio estuvo compuesta por 100 colaboradores, empleando un enfoque censal que incluyó a toda la población de interés. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario tipo Likert con 30 ítems para cada variable. Entre los principales hallazgos de la investigación, se determinó que un grado de confiabilidad alto para los instrumentos de recolección de datos (cuestionario) con un valor alfa de Cronbach fue de 0.944 para selección de personal y 0.940 para desempeño laboral. Además, se obtuvo un valor de $p = 0.000 < 0.05$, proporcionando fundamento estadístico para rechazar la H_0 y aceptar la H_a . La fuerza de correlación de Rho de Spearman fue de 0.935 (93.5%), lo que indica una correlación directa en un nivel muy fuerte entre las variables. Bajo estos resultados, se estableció que existe una relación

significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa mencionada.

2.2. Bases teóricas o científicas

En esta sección se presentan las definiciones esenciales de selección de personal y rendimiento laboral, así como también se destacan los aspectos que establecen una relación entre ambos conceptos.

2.2.1. Selección

a) Definición

Según Chiavenato, (2018, pág. 317) considera que la selección es el proceso de escoger al mejor candidato para un puesto.

Según Ibáñez. (2005) La selección tiene por objeto escoger, entre los distintos candidatos, aquella persona que para el puesto concreto sea loas apto.

Según (Bembibre, 2010). “El término selección se utiliza para hacer referencia al acto de elegir, seleccionar una cosa, objeto o individuo entre un conjunto de elementos o individuos similares”.

De las tres definiciones, los tres autores coinciden en afirmar la selección es elegir al mejor postulante e idóneo para el cargo.

b) Selección de personal

Según, Chiavenato (2018) la selección de personal se concibe “como un proceso de selección o filtrado riguroso que permite únicamente el ingreso a la organización de individuos que poseen las cualidades y aptitudes requeridas” (p.137).

Según Ibáñez, (2005) la selección de personal se describe como “un proceso técnico-científico destinado a identificar a la persona que posee las habilidades,

conocimientos, experiencias y otras cualidades necesarias para ocupar un puesto específico” (p.258).

Según Chiavenato, (2017) la selección implica “la identificación del candidato idóneo para ocupar una posición específica. En otras palabras, este proceso busca entre los candidatos reclutados a aquellos que mejor se ajusten a los requisitos del puesto, con el objetivo de mejorar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia global de la organización” (p.144).

c) Bases para la Selección de Personal

Según Chiavenato (2018) postula que la selección de personal implica un proceso de comparación y toma de decisiones. En consecuencia, es esencial contar con parámetros o criterios de referencia para que esta comparación sea válida. Dichos parámetros deben basarse en la información sobre el puesto vacante o las competencias requeridas. Ahora profundizaremos en este aspecto:

- Descripción y análisis del puesto, implica definir claramente las responsabilidades, identificar las habilidades y competencias necesarias para el puesto, establecimiento de metas y objetivos del puesto.
- Técnicas de los incidentes críticos, implica la identificación de los incidentes críticos que pueden ocurrir en el puesto, desarrollo de estrategias para el manejo de incidentes, y, evaluar las habilidades de los candidatos para el manejo de situaciones críticas.
- Solicitud/requerimiento de personal, involucra definir los requisitos del puesto (habilidades, educación y experiencia), establecimiento de estándares de desempeño, y, la identificación de los recursos para el puesto.
- Análisis del puesto del mercado, involucra la investigación del mercado laboral para establecer los salarios y beneficios estándar, evaluación de

competencias y habilidades necesarias para el puesto en comparación con otras empresas, y, por último, la identificación de las oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa.

- Hipótesis de trabajo, implica el establecimiento y la evaluación de pruebas y evidencias que respaldan las hipótesis.

Según Ibáñez cuando se prevé que el solicitante tendrá éxito y más adelante resulta que tiene éxito en el puesto, o cuando se prevé que el solicitante fracasara y desempeña en dicha forma si se le contrata. Los problemas surgen cuando tenemos errores al rechazar candidatos que después se desempeña con éxito en el trabajo.

- Validez
- Confiabilidad

d) Dimensiones de la selección de personal

- **Reclutamiento del talento humano**

El reclutamiento representa el punto de partida en la gestión del talento humano orientada por competencias. Al respecto, Chiavenato (2017) señala: “el reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos cuya función es de atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puesto dentro de la organización” (p.160).

Según (Porret, 2010) el reclutamiento constituye un “conjunto de acciones diseñadas para atraer a individuos con el potencial y las cualificaciones necesarias para formar parte de una organización, sometiéndolos posteriormente a pruebas de selección” (p.65). Este autor describe esta fase como el período de atracción de candidatos, que incluye las siguientes etapas:

- Decisión por parte de la organización de cubrir un puesto vacante.
- Difusión de la existencia de la vacante.

- Inicio del proceso de recepción de solicitudes.

e) **Proceso de selección de personal**

Para Chiavenato (2018) la selección de personal implica una serie de pasos o fases que los candidatos deben atravesar. A medida que los candidatos superan los obstáculos, avanzan a las siguientes etapas. Aquellos que no logran superar las dificultades son rechazados y quedan excluidos del proceso. Cuantas más técnicas de selección se utilicen, más información se obtendrá, pero también aumentará el tiempo y el costo operativo. Las fases que conforman el proceso de selección son las siguientes:

- Solicitud de empleo, es el primer paso en el proceso de selección de personal. En esta fase, los candidatos deben presentar sus credenciales y experiencia para ser considerados para el puesto. La solicitud de empleo debe incluir información básica como el nombre, dirección, experiencia laboral y educación. La empresa utiliza esta información para inicialmente evaluar la idoneidad de los candidatos y determinar si son adecuados para avanzar en el proceso de selección.
- Entrevista inicial de tamización; es una entrevista breve y general que se realiza para evaluar la idoneidad de los candidatos y determinar si tienen las habilidades y competencias necesarias para el puesto. Esta entrevista se centra en la experiencia laboral y educación del candidato, así como en su motivación y encaje con la cultura de la empresa. La entrevista inicial de tamización ayuda a la empresa a reducir la cantidad de candidatos y a identificar a aquellos que son más adecuados para el puesto.
- Pruebas y exámenes de selección; son herramientas utilizadas para evaluar las habilidades y competencias específicas de los candidatos. Estas

pruebas pueden incluir tests de personalidad, tests de habilidades, exámenes de conocimientos y evaluaciones prácticas. Las pruebas y exámenes de selección ayudan a la empresa a determinar si los candidatos tienen las habilidades y competencias necesarias para desempeñar el puesto de manera efectiva.

- Entrevista; es una oportunidad para que los candidatos presenten sus habilidades y competencias en un entorno más personalizado. Esta fase es una oportunidad para que los candidatos demuestren su capacidad para comunicarse efectivamente y para trabajar en equipo.
- Examen médico; es una evaluación médica que se realiza para determinar si el candidato tiene las condiciones físicas y mentales necesarias para desempeñar el puesto. El examen médico puede incluir pruebas de salud física, pruebas de habilidades sensoriales y evaluaciones psicológicas.
- Análisis y decisión final; es la última fase del proceso de selección de personal. En esta fase, se evalúan las pruebas y exámenes de selección, así como las entrevistas y el examen médico. La organización utiliza esta información para determinar si el candidato es adecuado para el puesto y si tiene las habilidades y competencias necesarias para desempeñar el papel de manera efectiva. La decisión final es una evaluación cuidadosa y objetiva de las habilidades y competencias del candidato, y se basa en la información recopilada durante el proceso de selección.

Según Ibáñez, (2005) señala que, una vez se ha conformado un grupo adecuado de postulantes, obtenido a través del reclutamiento, comienza el proceso de selección. Esta etapa involucra una serie de pasos que complican la decisión de contratación y requieren tiempo. El proceso de selección se compone de una serie

de pasos específicos destinados a determinar qué candidato debe ser contratado. Inicia cuando una persona solicita empleo y concluye con la contratación de uno de los candidatos.

2.2.2. Rendimiento Laboral

a) Concepto

El desempeño laboral según Chiavenato (2017) el desempeño laboral se define como el “conjunto de habilidades, comportamientos o rendimientos de una persona, equipo u organización, así como de seres vivos, máquinas, equipos, productos o sistemas, en relación con los objetivos, normas o expectativas previamente establecidos” (p.206). En otras palabras, se trata del acto de ejecutar o llevar a cabo una actividad específica.

Según (Bustínduy, 2023), “el rendimiento laboral se refiere al nivel de eficiencia, efectividad y productividad con el cual un empleado lleva a cabo sus tareas y responsabilidades dentro de su puesto de trabajo. Se trata de cómo un individuo realiza sus funciones asignadas, alcanza sus objetivos y contribuye al logro de las metas organizacionales”. El rendimiento laboral puede medirse mediante diversos indicadores, como la calidad y cantidad de trabajo realizado, la puntualidad, la capacidad para cumplir con los plazos establecidos, la creatividad, la capacidad para resolver problemas, entre otros.

(Dubrin, 2008) refiere que, “el rendimiento laboral o productividad se define como la relación entre lo producido y los medios utilizados, como la mano de obra, los materiales y la energía”. Sin embargo, esta no es la única interpretación de estos términos, ya que existen otras definiciones más específicas. Por ejemplo, se puede entender como la relación entre los resultados obtenidos y el tiempo empleado en

alcanzarlos, lo que significa que cuanto menos tiempo se necesite para lograr un resultado deseado, más productivo será el sistema.

b) Sistema y Método de Evaluación del Rendimiento

Método Objetivo: También conocido como sistema cuantitativo, es el elegido cuando el rendimiento laboral o los resultados obtenidos derivados del desempeño son perfectamente medibles por la organización. Ejemplo de ello sería evaluar en base a datos tan concretos y fácilmente cuantificables como el número de llamadas realizadas, paquetes entregados, contratos cerrados, visitas realizadas, piezas montadas, palabras escritas en un artículo etc. Una de las principales ventajas de este enfoque radica en la aceptación mutua de los datos recopilados, ya que tanto los investigadores como los participantes los consideran objetivos y transparentes. Entre las técnicas más utilizadas para implementar este método se encuentran:

- **Unidades de medida:** Se utiliza comúnmente en entornos como fábricas o cadenas de montaje, donde el trabajo puede cuantificarse en términos de unidades producidas o cantidades manejadas. Es esencial mantener la imparcialidad en esta evaluación, considerando y ajustando las diferencias en el entorno laboral y la complejidad de las tareas, ya que estos factores pueden influir en los resultados. Por ejemplo, redactar un texto sencillo es significativamente diferente a redactar uno con terminología técnica y vocabulario especializado, lo que debe ser tomado en cuenta para una evaluación justa.
- **Datos relacionados con el trabajo:** Incluye variables como el nivel de ausentismo, la cantidad de bajas justificadas, los incidentes laborales, los salarios y otras métricas relevantes. Aunque estos datos pueden

ofrecer una visión limitada de la competencia del empleado en el desempeño de sus tareas específicas, permiten identificar a aquellos empleados que demuestran mayor responsabilidad y compromiso en comparación con otros.

Método Subjetivo: También denominado sistema cualitativo, este método se emplea en entornos donde las tareas de los trabajadores no pueden ser cuantificadas ni medidas de manera objetiva. En tales casos, es necesario evaluar al personal empleado utilizando técnicas más subjetivas. Los supervisores/responsables observan el desempeño de los empleados durante un período específico y emiten un juicio sobre su calidad, en lugar de basarse en la cantidad de producción. Algunas técnicas comunes para implementar este método incluyen:

- **Informes de rendimiento:** Estos informes ofrecen una descripción narrativa del desempeño del empleado. No obstante, su principal limitación es la ambigüedad que puede surgir en la descripción del comportamiento del trabajador. Además, los informes pueden no reflejar la realidad si el redactor se ve influenciado por sus preferencias personales o relaciones interpersonales.

Modelo de valoración del mérito: se diseñó para mitigar la ambigüedad y lograr una mayor objetividad en la evaluación del desempeño. Presentamos cuatro sistemas:

- **Escalas de valoración:** Consiste en listar los aspectos más relevantes para el trabajo (trabajo en equipo, rapidez, comunicación, etc.) y valorarlos en una escala del 1 al 5, por ejemplo. En ocasiones, se permite que el trabajador también incluya comentarios en su valoración.

- **Alternancia en la clasificación:** Los empleados se clasifican sucesivamente de mejor a peor en relación con una característica específica compartida por el grupo. Aunque es simple, proporciona menos información detallada que otras técnicas.
- **Elección forzada:** Los evaluadores deben seleccionar entre dos declaraciones, ya sean positivas o negativas, aquella que mejor o peor describa al empleado. Este método requiere decisiones claras y reduce la ambigüedad en la evaluación.

Evaluación 360: Implica recopilar retroalimentación a través de un formulario completado por diversas personas relacionadas con el trabajador evaluado. Ofrece una visión completa y precisa del desempeño del empleado al obtener información desde todas las perspectivas y niveles jerárquicos dentro de la compañía: superiores, compañeros, subordinados, directivos, etc.

c) Dimensiones de Rendimiento Laboral

- **Desempeño Laboral**

El desempeño laboral según Chiavenato (2017) abarca el “conjunto de habilidades, comportamientos y ejecuciones de una persona, equipo u organización, así como de seres vivos, máquinas, equipos, productos o sistemas, en relación con los objetivos, estándares o expectativas previamente establecidos” (p.206). En otras palabras, se trata del acto de realizar o llevar a cabo una actividad específica en el contexto laboral.

Una definición adicional del rendimiento laboral, según Bohórquez (citado en Araujo y Guerra, 2007), lo concibe como “el grado de consecución

de objetivos por parte del empleado dentro de la estructura organizativa en un período específico de tiempo” (p.66).

Asimismo, Stoner presenta una perspectiva significativa sobre el desempeño laboral al describirlo como la eficaz manera en que los miembros de una organización trabajan para alcanzar objetivos compartidos, siguiendo las normas predefinidas (citado en Araujo y Guerra, 2007). Esta definición subraya cómo el rendimiento laboral se relaciona con la ejecución eficiente de las responsabilidades laborales dentro de una empresa o entidad pública, con el propósito de alcanzar metas establecidas y producir resultados satisfactorios.

- **Evaluación del rendimiento laboral**

La evaluación del rendimiento laboral se define como:

Un proceso sistemático y periódico destinado a evaluar cuantitativa y cualitativamente la efectividad y la eficiencia de los empleados en sus roles laborales.

Su propósito es identificar áreas de mejora para establecer programas de capacitación, fortalecer habilidades laborales y gestionar el desarrollo profesional de los empleados. Este proceso busca estimular o valorar la excelencia y las cualidades de los individuos en sus acciones laborales. Además, contribuye a determinar si las tareas se están llevando a cabo adecuadamente y, en caso contrario, detectar y corregir posibles deficiencias.

La evaluación del rendimiento laboral abarca tanto el comportamiento como las actitudes laborales de los empleados en el desempeño de sus responsabilidades.

Es una fuente crucial de información que permite evaluar el éxito de la organización empresarial.

El diseño de sistemas efectivos de evaluación del rendimiento laboral no es una tarea sencilla. Se pueden utilizar dos enfoques para medir el rendimiento:

- **Evaluando los resultados:** Se centra en medir los logros tangibles obtenidos por el empleado en su trabajo, como metas alcanzadas o productos producidos. Aquí, se valora principalmente la cantidad de objetivos cumplidos, lo que proporciona una visión cuantitativa del desempeño.
- **Evaluando el desempeño de los trabajadores:** Este enfoque considera la manera en que los empleados llevan a cabo sus tareas laborales. Se analiza la calidad de su actuación, su estilo de trabajo y su eficacia en la ejecución de las actividades asignadas. Es crucial examinar la personalidad del empleado de manera objetiva y detallada para comprender cómo influye en su desempeño.
- **Motivación laboral**

La motivación es un aspecto fundamental que impulsa a los individuos a iniciar, mantener y mejorar sus actividades laborales. Está determinada por diversos factores como:

- La personalidad.
- La educación.
- Los valores individuales.

La motivación laboral representa una fuerza vital en el entorno empresarial, actuando como el motor que impulsa a los individuos a comprometerse con sus tareas y a esforzarse por mejorar constantemente. Esta fuerza psicológica incita a los empleados a tomar decisiones y acciones que contribuyan al logro de los objetivos organizacionales. Esencialmente, la

motivación laboral se convierte en el motor y en la energía psicológica que impulsa el progreso y el éxito de la empresa.

Cuando los trabajadores están motivados, no solo se benefician ellos mismos en términos de desarrollo personal, sino que también contribuyen a aumentar la productividad y eficacia de la organización en su conjunto. La motivación laboral optimiza el esfuerzo colectivo hacia el cumplimiento de metas empresariales, al mismo tiempo que inspira a los individuos a buscar constantemente nuevas oportunidades de crecimiento y mejora, tanto a nivel profesional como personal. En última instancia, la motivación laboral integra a los empleados en la comunidad organizacional, dándole sentido a su labor y fortaleciendo su compromiso con los objetivos comunes.

2.3. Marco conceptual

1. **Selección de personal:** elección de una persona idónea, adecuada, que cumple con los requerimientos y exigencias de un puesto de trabajo.
2. **Capacidad de trabajo:** cantidad de trabajo que un individuo, departamento u organización realiza, o está programado que realice, expresado generalmente en términos de unidades de trabajo.
3. **Motivación:** hacer que alguien sienta interés. Impulso subjetivo que experimenta una persona para emprender una acción con libertad.
4. **Bonificación:** son remuneraciones complementarias definidas como las diversas percepciones retribuidas que se adicionan a la remuneración básica (salario) debido a la concurrencia de determinadas circunstancias consideradas como factores externos distintos a su trabajo.
5. **Nivel de rendimiento:** capacidad del trabajador en un grado de equivalencia de rendimiento.

6. **Situaciones conflictivas:** situaciones difíciles que se presentan en el campo laboral.
7. **Calidad de vida del trabajador:** sensación de satisfacción o insatisfacción como trabajador.
8. **Desempeño ideal:** desenvolvimiento ejemplar que se desea del trabajador en su puesto de trabajo.
9. **Reclutamiento:** convocar o hacer un llamamiento de postulantes para un puesto de trabajo.
10. **Recurso humano:** un elemento o recurso especial e imprescindible para lograr un objetivo en la empresa. Citados por (Ibañez Machicao, 2016)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis general

- Existe relación significativa entre la selección de personal y rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023.

3.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre la selección personal y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023.
- Existe relación significativa entre la selección de personal y evaluación del rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023.
- Existe relación significativa entre la selección de personal y motivación laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023.

3.3. Variables (definición conceptual y operacionalización)

Variable I

Selección de personal.

Según, Chiavenato (2018, pág. 137) “la selección de personal funciona como un filtro que solo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas”.

Variable II

Rendimiento laboral.

El rendimiento laboral según Chiavenato (2017, p. 206) abarca un “conjunto diverso de características y capacidades que se reflejan en el comportamiento y la ejecución de tareas por parte de individuos, equipos u organizaciones”. Esta variable también se extiende a seres vivos, maquinaria, equipos, productos y sistemas, en relación con los objetivos, estándares o expectativas previamente establecidos. En esencia, el

rendimiento laboral se manifiesta en la capacidad de llevar a cabo actividades específicas de manera efectiva y eficiente, en línea con los objetivos y normas definidas para una determinada función o rol dentro de la organización.

Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
Variable 01 Selección de Personal	Según Idalberto, (2018, p. 137) la selección de personal se concibe como un mecanismo selectivo que regula el ingreso de individuos a una organización, admitiendo únicamente a aquellos que poseen las cualidades específicas requeridas.	Para la evaluación de esta variable, se desglosa en dos dimensiones principales: reclutamiento y proceso de selección. Para llevar a cabo esta medición, se empleará un cuestionario compuesto por 11 ítems, los cuales se diseñarán considerando una escala de medición de tipo ordinal.	Reclutamiento	Respuesta del colaborador de los planes a largo plazo
				Coordinación y planeación en la selección del personal.
				Evaluación del personal seleccionado.
				Personal seleccionado de acuerdo al puesto.
				Perfil de preparación en la selección de personal.
			Proceso de Selección	Presentación de la hoja de vida.
				Entrevista inicial.
				Pruebas y test
				Entrevista final.
				Examen médico.
Análisis y decisión final.				

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
Variable 02 Rendimiento laboral	El rendimiento laboral según Chiavenato (2017, p. 206): Se considera como un conjunto de atributos o habilidades de desempeño tanto de individuos como de grupos, organizaciones o incluso de elementos no humanos como maquinaria, productos o sistemas. Esta evaluación se realiza en relación con los estándares, metas o criterios establecidos previamente. Se refiere a la capacidad para llevar a cabo de manera efectiva y eficiente una actividad específica o cumplir con ciertos objetivos laborales.	Para medir la variable rendimiento laboral, se dimensiona en: desempeño laboral, evaluación de desempeño y motivación laboral, se utilizará un cuestionario de 10 ítems, con una escala de medición de tipo ordinal.	Desempeño laboral	Respuesta del colaborador de los planes a largo plazo
				Coordinación y planeación en la selección del personal.
				Evaluación del personal seleccionado.
				Personal seleccionado de acuerdo al puesto.
			Evaluación del Rendimiento	Presentación de la hoja de vida.
				Entrevista inicial de selección.
			Motivación Laboral	Satisfacción laboral.
				Pago justo por el trabajo desarrollado.
				Ambiente de trabajo para realizar las actividades.
				Fomento de compañerismo.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

La metodología adoptada para esta investigación se basa en el método científico, conforme a la definición de Bunge (1979). según lo citado por Bernal (2010). Este enfoque implica un “conjunto de procedimientos que, valiéndose de los instrumentos o técnicas necesarias, examina y soluciona un problema o conjunto de problemas de investigación”.

Para este estudio, se empleó el método Hipotético-deductivo, siguiendo el enfoque propuesto por (Bernal, 2010). Este método “se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. Este método tiende a generalizar y normalizar resultados”.

Con enfoque cuantitativo por que hace uso de la estadística descriptiva e inferencial para mostrar y comprobar los resultados.

4.2. Tipo de investigación

La investigación en cuestión se identifica de tipo básica, conforme a la clasificación propuesta por (Oseda, 2016). Este tipo de investigación se distingue por su arraigo en un marco teórico preexistente y por mantenerse dentro de dicho ámbito. Su propósito principal consiste en formular nuevas teorías o fortalecer las ya existentes, contribuyendo al enriquecimiento de los conocimientos científicos o filosóficos, sin la necesidad de validarlos mediante aplicaciones prácticas.

Por lo anterior el presente estudio fue de tipo básica porque no busca aplicar el estudio o poner en práctica sino busca profundizar los conocimientos y llenar el vacío del conocimiento acerca de las variables de estudio en una realidad concreta.

4.3. Nivel de investigación

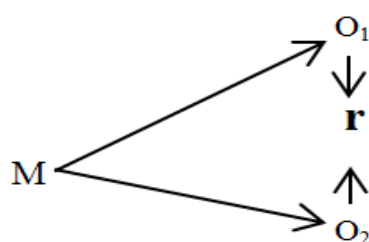
En vista de que el objetivo principal de la presente investigación es establecer la relación entre la selección de personal y el rendimiento laboral en los trabajadores de la UGEL Pangoa durante el año 2023, el nivel de investigación corresponde a ser correlacional.

De acuerdo a Oseda et al. (2016), el estudio correlacional busca principalmente establecer el nivel de relación o asociación entre dos o más variables, sin implicar una relación causal directa. Este tipo de investigación se caracteriza por cuantificar inicialmente las variables involucradas. Luego, mediante pruebas de hipótesis y el uso de diversas técnicas estadísticas, se evalúa la correlación entre estas variables.

4.4. Diseño de investigación

De acuerdo a Oseda et al. (2017, pp. 47-48), el diseño no experimental se distingue por medir dos variables de interés en una muestra específica observadas en su entorno natural (sin una manipulación deliberada). Luego, estas variables se comparan estadísticamente empleando coeficientes de correlación para establecer la relación entre ellas. El esquema de este diseño es el siguiente:

Esquema:



Donde:

M = Muestra de estudio 50 trabajadores de la Ugel Pangoa

O₁ = Variable 1: selección de personal

O₂ = Variable 2: rendimiento laboral

r = Relación entre las variables 1 y 2

4.5. Población y muestra

A) Población:

La población objeto de estudio se compuso de la totalidad de los 40 empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Pangoa durante el año 2023.

B) Muestra

En la presente investigación se optó por incluir a los 40 empleados de la UGEL Pangoa como muestra, debido al reducido tamaño de la población. Este tipo de muestreo se conoce como "muestra censal finito".

C) Tipo de Muestreo

El tipo de muestreo utilizado fue el **no probabilístico**, ya que según (Oseda, Robles, & Figueroa, 2015) “en este tipo de muestreo, puede haber clara influencia de la persona o personas que seleccionan la muestra o simplemente se realiza atendiendo a razones de comodidad. Salvo en situaciones muy concretas en la que los errores cometidos no son grandes, debido a la homogeneidad de la población, en general no es un tipo de muestreo riguroso y científico, dado que no todos los elementos de la población pueden formar parte de la muestra”. De tipo censal, ya que se consideró al total de la población.

Criterios de Inclusión

- Todos los trabajadores, independientemente de su antigüedad o nivel jerárquico.
- Trabajadores que otorguen su consentimiento informado para participar en la encuesta.
- Trabajadores que se encuentren presentes el día de la aplicación del instrumento.

Criterios de Exclusión

- Trabajadores que no den su consentimiento para realizar la encuesta.

- Trabajadores que tengan algún impedimento físico o médico para poder realizar la encuesta.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas de Recolección de Datos

En esta investigación titulada "Selección de personal y rendimiento laboral", se emplearon diversas técnicas para la recolección de datos, destacando principalmente la observación y la encuesta.

4.6.2. Instrumento de Recolección de Datos

Para llevar a cabo esta investigación, se utilizaron varios instrumentos que permitieron recopilar información detallada y precisa sobre las variables estudiadas. Entre estos instrumentos destacan:

- Se diseñaron y aplicaron cuestionarios específicos con el fin de obtener datos consistentes acerca del comportamiento de las variables objeto de estudio. Estos cuestionarios fueron elaborados de manera minuciosa para asegurar la validez y fiabilidad de la información recogida.
- Como técnica complementaria, la observación permitió abstraer de la realidad los procesos de transacción, así como los elementos y agentes que interactúan de manera dinámica en las diferentes fases del proceso. Esta técnica facilitó la obtención de una visión integral y contextualizada del entorno de estudio, enriqueciendo así la comprensión de los fenómenos analizados.

Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación.

La fiabilidad de los instrumentos utilizados se evaluó utilizando el programa SPSS y se comparó con los intervalos de interpretación del coeficiente Alpha de Cronbach para determinar su grado de confiabilidad. Según menciona

(Oseda, Robles, & Figueroa, 2015) “la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes, es decir en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales”.

Tabla 1

Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 2

Estadística de Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	21

Según lo mostrado en la tabla 2, el resultado obtenido para el coeficiente Alfa de Cronbach, al considerar los 21 ítems de ambas variables, fue de 0.927. Este valor se encuentra dentro del rango de 0,72 a 0,99, lo que indica una "excelente confiabilidad" del instrumento utilizado.

Validez

(Oseda, Robles, & Figueroa, 2015) refieren que “la validez es el grado en el que un instrumento en verdad mide la variable que busca medir”.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos recopilados a través de la encuesta fueron analizados utilizando el software estadístico SPSS. Esto permitió obtener los resultados descriptivos y realizar pruebas

inferenciales, específicamente contrastando hipótesis con el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Trabajo de campo:

1. Presentación de solicitud de permiso para realizar investigación en la UGEL de Pangoa.
2. Diseño de encuestas en base a las variables de la hipótesis.
3. Visitas de acuerdo al cronograma establecido para encuestar.
4. Aplicación del cuestionario de selección de personal.
5. Aplicación del cuestionario de rendimiento laboral.
6. Procesamiento y análisis de datos.

Tabla 3

Pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Selección de Personal	,240	100	,000	,797	100	,000
Desempeño Laboral	,287	100	,000	,767	100	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: base de datos SPSS 26

Cálculo estadístico para la evaluación de la distribución de normalidad de los datos:

1. Formulación de hipótesis

- H0: La distribución exhibe normalidad.
- H1: La distribución no presenta normalidad.

2. Verificación de los valores

Si el valor de sig. es menor a 0.05, se acepta la hipótesis alterna (H1).

3. Toma de decisión

En el marco de la verificación de normalidad de los datos empleando el método de Kolmogorov-Smirnov, se obtuvieron valores de significancia de 0.000 en ambos casos. Estos valores, al ser inferiores a 0.05, nos llevan a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa (H1), lo que indica que la distribución de los datos no es normal. Dado este resultado, se determinó la necesidad de utilizar métodos no paramétricos para el análisis de correlación. Por lo tanto, se procedió a aplicar el coeficiente de correlación de Spearman (Rho de Spearman), adecuado para evaluar la relación entre variables en distribuciones que no cumplen con la normalidad.

El estadígrafo utilizado es Rho de Spearman, puesto que es el estadígrafo recomendado para datos ordinales no paramétricos y es ideal para medir el nivel de asociaciones entre dos variables.

4.8. Aspectos éticos de la Investigación

En la presente investigación se respetó los lineamientos del reglamento de ética que se estipula en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Peruana los Andes. Específicamente en el capítulo V, en los artículos siguientes:

- **Art. 27° Principios que Rigen la Actividad Investigativa**

La investigación en la Universidad Peruana Los Andes se rige por principios que incluyen la protección de la dignidad humana, el consentimiento informado, la promoción del bienestar, el respeto al medio ambiente, la responsabilidad en la investigación y la veracidad en todas las etapas del proceso. También se exige cumplir con el código de ética y el reglamento de propiedad intelectual.

- **Art. 28° Normas de Comportamiento Ético de quienes Investigan**

El Código de Ética de la Universidad Peruana Los Andes establece reglas para los investigadores, como realizar investigaciones pertinentes y rigurosas, proteger la

confidencialidad, divulgar hallazgos de manera abierta, y publicar conforme a normas de propiedad intelectual. También prohíbe prácticas antiéticas como el plagio y exige revelar conflictos de interés.

- Art. 29° El Comité de Ética en las Unidades de Investigación de las Facultades y filiales debe estar compuesto por al menos cinco docentes, con una membresía multidisciplinaria y equilibrada en cuanto a género. Deben incluir un presidente especializado en investigación ética, un secretario, un docente con experiencia en metodología de la investigación, un docente de lengua española o equivalente, y un jurista, abogado o docente con experiencia en normatividad legal de propiedad intelectual.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

Los datos recopilados a través de la encuesta fueron analizados utilizando el software estadístico SPSS. Se obtuvieron los resultados descriptivos de la variable selección de personal y rendimiento laboral, así como los resultados inferenciales mediante la verificación de hipótesis utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Estos análisis se llevaron a cabo para alcanzar los objetivos establecidos y extraer conclusiones significativas de la investigación.

Variable 1. Selección de personal

Tabla 4

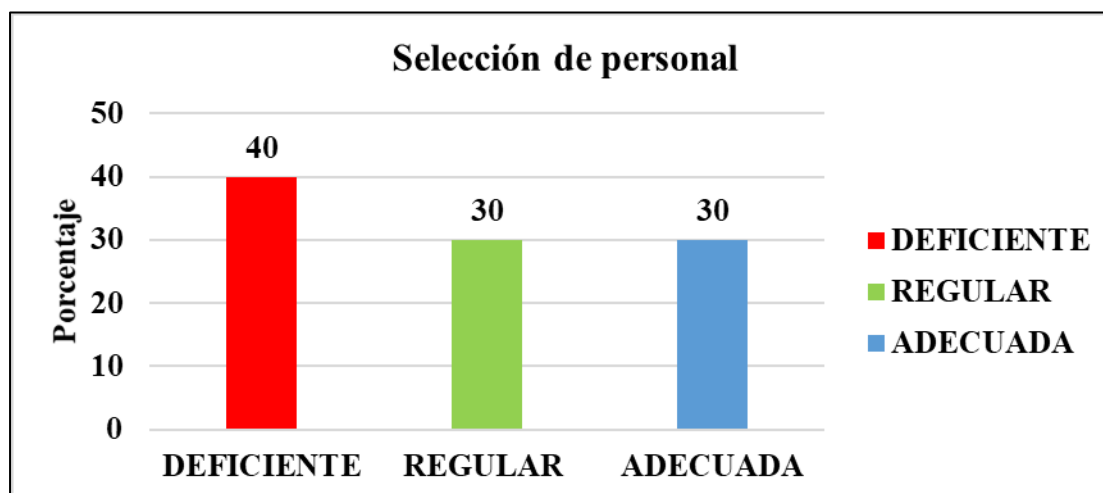
Variable 1. Selección de personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	16	40,0	40,0	40,0
REGULAR	12	30,0	30,0	70,0
ADECUADA	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaboración propia
Fuente: base de datos

Figura 2

Variable 1. Selección de personal



Interpretación: Tal como se aprecia en la tabla 4 y figura 1, del total de 40 colaboradores evaluados, se encontró que, 16 colaboradores que equivale al 40% perciben el proceso de selección de personal en la entidad como deficiente. Por otro lado, 12 trabajadores que equivale al 30 % perciben como regular la selección de personal que realiza dicha entidad y finalmente 12 trabajadores que representan un 30% perciben como adecuada la correcta selección del personal con los filtros y medidas adecuadas para formar parte de esta organización.

Dimensión 1. Reclutamiento

Tabla 5

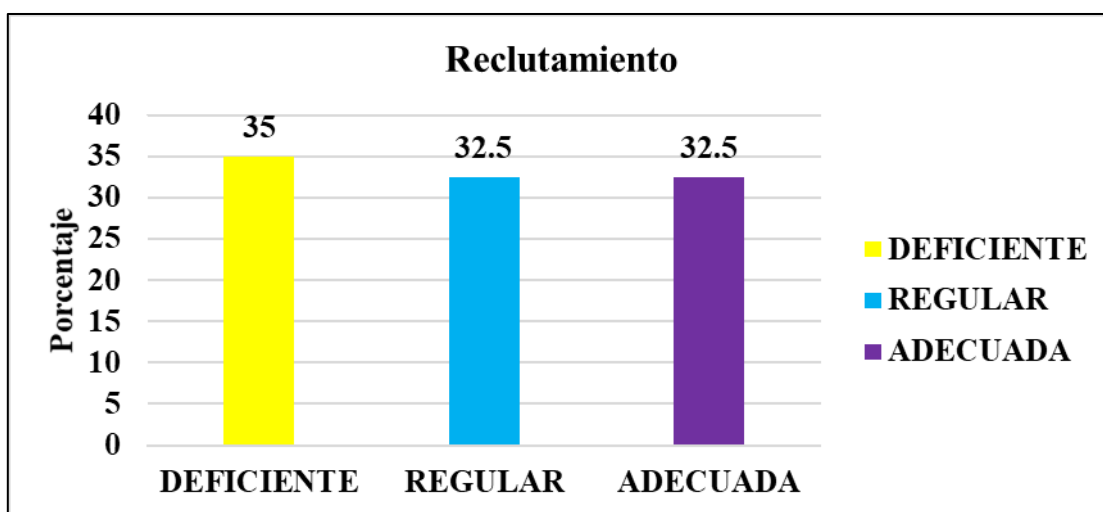
Dimensión 1. Reclutamiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	14	35,0	35,0	35,0
REGULAR	13	32,5	32,5	67,5
ADECUADA	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaboración propia
Fuente: base de datos

Figura 3

Dimensión 1. Reclutamiento



Interpretación: Tal como se aprecia en la tabla 5 y figura 2, del total de 40 colaboradores administrativos que participaron en las encuestas, se identificó 14 colaboradores equivalente al

35% denotan que, el proceso de reclutamiento de personal es deficiente. Por otro lado, 13 trabajadores que equivale al 32.5 % perciben como regular el reclutamiento de personal que realiza dicha entidad y finalmente 13 trabajadores que representan un 32.5% manifiestan que la entidad realiza un adecuado proceso de reclutamiento de personal.

Dimensión 2. Proceso de selección

Tabla 6

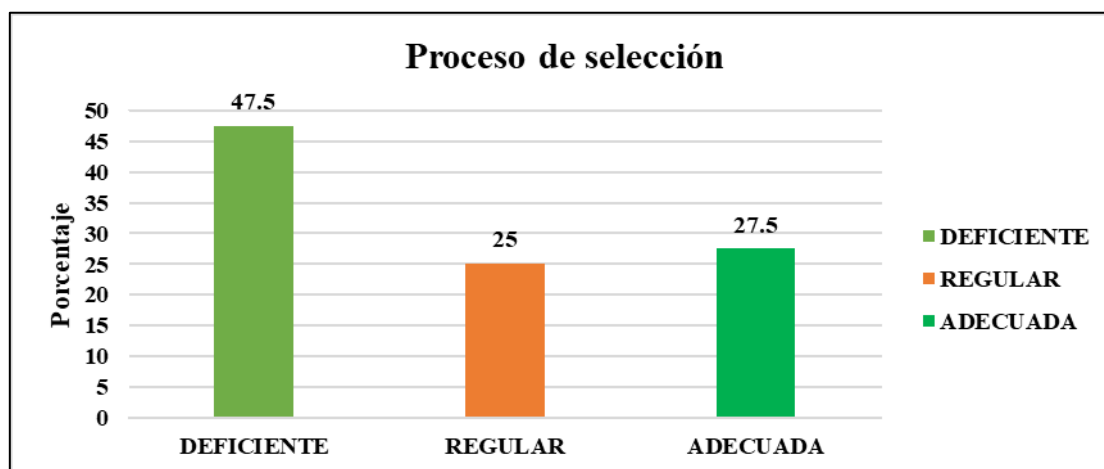
Dimensión 2. Proceso de Selección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	19	47,5	47,5	47,5
REGULAR	10	25,0	25,0	72,5
ADECUADA	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaboración propia
Fuente: base de datos

Figura 4

Dimensión 2. Proceso de selección



Interpretación: Concerniente a la tabla 6 y figura 3, de los 40 colaboradores evaluados a través de la encuesta, se destacó que, 19 colaboradores equivalente al 47.5% señalan como deficiente el proceso de selección de personal que realiza en la UGEL Pangoa. Por otro lado, 11 trabajadores equivalente al 27.5 % consideran como adecuada el proceso de selección de personal que se viene realizando, y finalmente 10 trabajadores que representan un 25% afirman que dicho proceso se da en un nivel regular.

Variable 2. Rendimiento laboral

Tabla 7

Variable 2. Rendimiento laboral

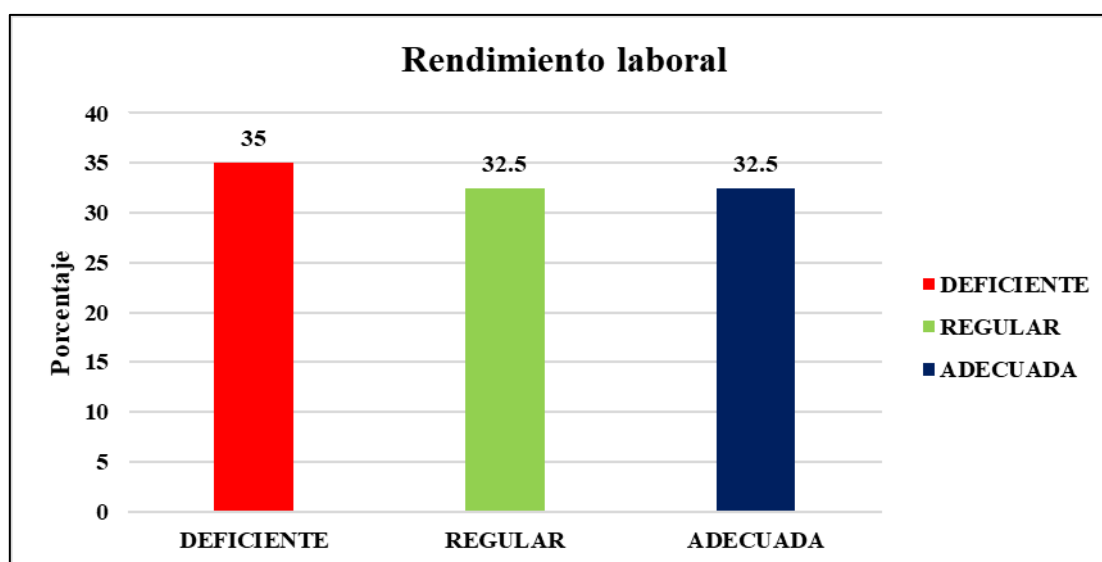
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	14	35,0	35,0	35,0
REGULAR	13	32,5	32,5	67,5
ADECUADA	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaboración propia

Fuente: base de datos

Figura 5

Variable 2. Rendimiento laboral



Interpretación: Concerniente a la tabla 7 y figura 4, del total de 40 colaboradores evaluados mediante las encuestas, se encontró 14 colaboradores equivalente al 35% consideran que, el rendimiento laboral en la entidad es deficiente. Por otro lado, 13 trabajadores que equivale al 32.5% perciben como adecuada el rendimiento laboral dentro de dicha entidad y finalmente también 13 trabajadores que representan un 32.5% perciben como regular el rendimiento laboral dentro de la UGEL.

Dimensión 3: Desempeño laboral

Tabla 8

Dimensión 3. Desempeño laboral

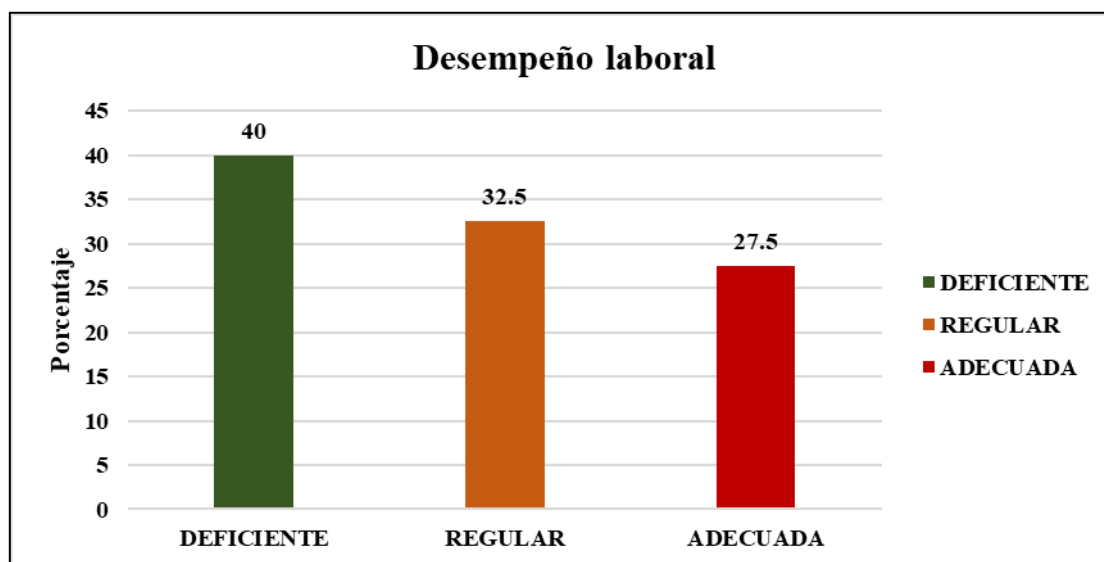
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	16	40,0	40,0	40,0
REGULAR	13	32,5	32,5	72,5
ADECUADA	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaboración propia

Fuente: base de datos

Figura 6

Dimensión 3. Desempeño laboral



Interpretación: Concerniente a la tabla 8 y figura 5, de los 40 colaboradores administrativos que participaron en las encuestas, se identificó 16 colaboradores equivalente al 40% ostentan un desempeño laboral deficiente. Por otro lado, 13 trabajadores equivalente al 32.5% consideran que, su desempeño laboral se da en niveles regulares, y finalmente 11 trabajadores que representan un 27.5% perciben que, el desempeño laboral es adecuada/buena dentro de la UGEL.

Dimensión 4. Evaluación del rendimiento

Tabla 9

Dimensión 4. Evaluación del rendimiento

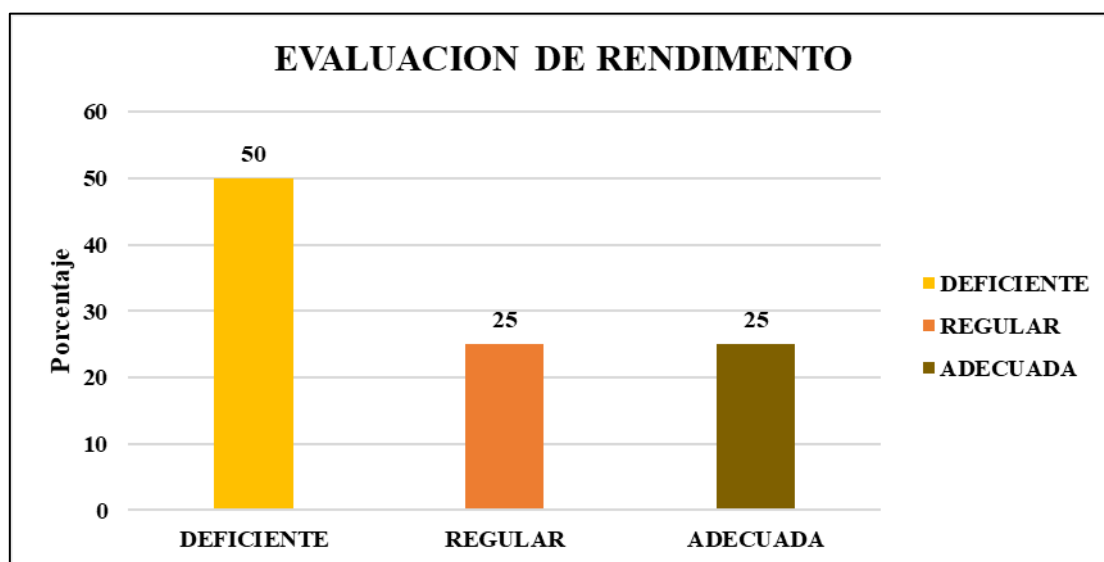
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	20	50,0	50,0	50,0
REGULAR	10	25,0	25,0	75,0
ADECUADA	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaboración propia

Fuente: base de datos

Figura 7

Dimensión 4. Evaluación del rendimiento



Interpretación: Respecto a la tabla 9 y figura 6, del total de 40 colaboradores administrativos que participaron en las encuestas, se encontró 20 colaboradores equivalente al 50% denotan que, la evaluación del rendimiento laboral de los colaboradores de dicha entidad es deficiente. Por otro lado, 10 trabajadores equivalente al 25% perciben como regular la evaluación del rendimiento laboral de los colaboradores de dicha entidad y finalmente 10 trabajadores que representan un 25% perciben como adecuada la evaluación del rendimiento laboral de los colaboradores de la UGEL.

Dimensión 5. Motivación laboral

Tabla 10

Dimensión 5. Motivación laboral

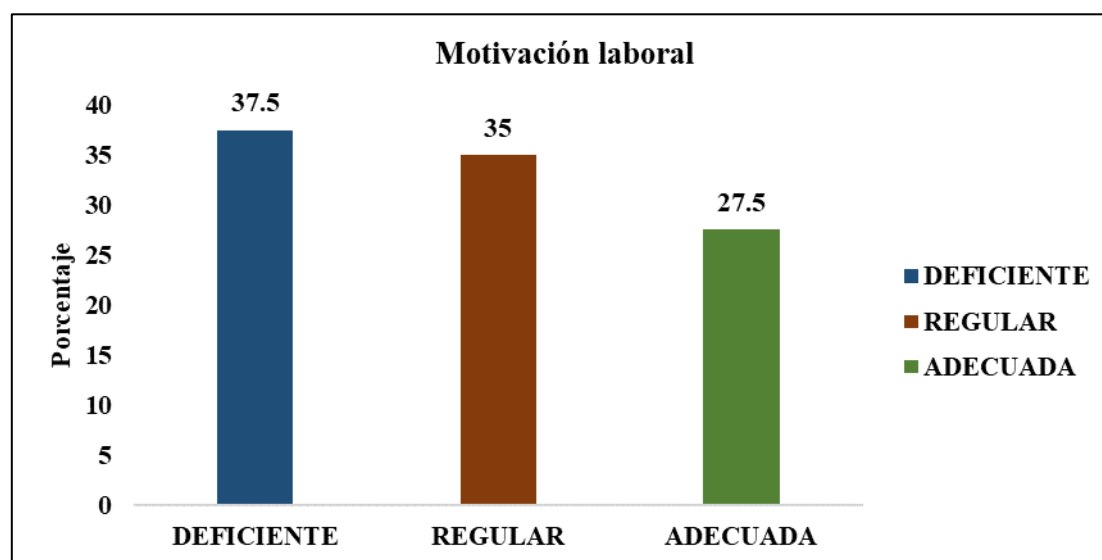
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	15	37,5	37,5	37,5
REGULAR	14	35,0	35,0	72,5
ADECUADA	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaboración propia

Fuente: base de datos

Figura 8

Dimensión 5. Motivación laboral



Interpretación: Respecto a la tabla 10 y figura 7, de un total de 40 colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pangoa, quienes fueron encuestados, se halló 15 colaboradores equivalente al 37.5% que califican como deficiente la motivación laboral por parte de los dirigentes en esta organización. Por otro lado, 35 trabajadores que equivale al 14% perciben como regular la motivación laboral por parte de los dirigentes en esta organización y finalmente 11 trabajadores que representan un 27.5% perciben como adecuada la motivación laboral por parte de los dirigentes en esta organización.

5.2. Contraste de Hipótesis

a) Prueba de Hipótesis General.

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre la selección de personal y rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023.

Ha: Existe relación significativa entre la selección de personal y rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023.

Paso 2: Nivel de significancia

Se seleccionó un nivel de significancia de $\alpha=0.05$ para el contraste de hipótesis.

Paso 3: Estadístico de prueba

En la presente investigación, se utilizó el estadístico de prueba Rho de Spearman, cuya distribución se determina por $(f-1) (c-1)$ grados de libertad, donde f representa el número de filas y c el número de columnas, como se calcula a continuación:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Paso 4: Cálculo del P-valor

Los datos fueron analizados utilizando el software estadístico SPSS v 25 para calcular el valor p, en seguida se presentan los resultados obtenidos:

Tabla 11*Correlaciones de Selección de Personal y Rendimiento Laboral*

Correlación entre Selección de Personal y Rendimiento Laboral				
			Selección de Personal	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Selección de Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,841**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Como se puede apreciar en la tabla 11, el valor p es igual a 0.000.

Paso 5: Toma de decisión

Para determinar si se rechaza o no la hipótesis nula, se aplicó la siguiente regla:

- Si el valor p es menor o igual que α ($p < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula
- Si el valor p es mayor que α ($p > 0.05$), no se rechaza la hipótesis nula.

En este caso tenemos:

$$P\text{-valor o sig.} = 0,000 \leq \alpha = 0,05 \rightarrow \text{Se rechaza la } H_0$$

Conclusión estadística: En este caso particular, el análisis muestra que el valor p es 0,000, el cual es inferior al nivel de significancia α establecido en 0,05. Luego, se descarta la H_0 y se respalda la H_a . En resumen, al aplicar el estadístico de prueba Rho de Spearman a la muestra seleccionada, se obtiene un coeficiente de correlación de $Rho = 0,841^{**}$, lo que señala que existe una relación significativa y directa entre las variables: selección de personal y rendimiento laboral del personal administrativo de la UGEL Pangoa en el año 2023.

b) Hipótesis Específica 1

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre la selección personal y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023.

Ha: Existe relación significativa entre la selección personal y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023.

Paso 2: Nivel de significancia

Se seleccionó un nivel de significancia de $\alpha=0.05$ para el contraste de hipótesis.

Paso 3: Estadístico de prueba

En la presente investigación, se utilizó el estadístico de prueba Rho de Spearman, cuya distribución se determina por $(f-1)(c-1)$ grados de libertad, donde f representa el número de filas y c el número de columnas, como se calcula a continuación:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Paso 4: Cálculo del P-valor

Los datos fueron analizados utilizando el software estadístico SPSS v 25 para calcular el valor p, en seguida se presentan los resultados obtenidos:

Tabla 12

Correlación entre Selección de Personal y Desempeño Laboral

Correlaciones entre Selección de Personal y Desempeño Laboral				
			Selección de Personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Selección de Personal	Coficiente de correlación	1,000	,872**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño Laboral	Coficiente de correlación	,872**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Como se puede apreciar en la tabla 12, el valor p es igual a 0.000.

Paso 5: Toma de decisión

Para determinar si se rechaza o no la hipótesis nula, se aplicó la siguiente regla:

- Si el valor p es menor o igual que α ($p < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula
- Si el valor p es mayor que α ($p > 0.05$), no se rechaza la hipótesis nula.

En este caso tenemos:

$$P\text{-value o sig.} = 0,000 \leq \alpha = 0,05 \rightarrow \text{Se rechaza la } H_0$$

Conclusión: En este caso particular, el análisis muestra que el valor p igual 0,000, el cual es inferior al nivel de significancia α establecido en 0,05. Luego, se descarta la H_0 y se confirma la veracidad de la H_a . En resumen, al aplicar el estadístico Rho de Spearman a la muestra seleccionada, se obtiene un coeficiente de correlación de $Rho = 0,872^{**}$, lo que señala que existe una relación significativa y directa entre la selección personal y desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL Pangoa - 2023.

c) Hipótesis Específica 2

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre la selección de personal y evaluación del rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023.

H_a : Existe relación significativa entre la selección de personal y evaluación del rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023.

Paso 2: Nivel de significancia

Se seleccionó un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$ para el contraste de hipótesis.

Paso 3: Estadístico de prueba

En la presente investigación, se utilizó el estadístico de prueba Rho de Spearman, cuya distribución se determina por $(f-1)(c-1)$ grados de libertad, donde f representa el número de filas y c el número de columnas, como se calcula a continuación:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Paso 4: Cálculo del P-valor

Los datos fueron analizados utilizando el software estadístico SPSS v 25 para calcular el valor p , en seguida se presentan los resultados obtenidos:

Tabla 13

Correlaciones entre Selección de Personal y Evaluación de Rendimiento

Correlaciones entre Selección de Personal y Evaluación de Rendimiento				
			Selección de Personal	Evaluación de Rendimiento
Rho de Spearman	Selección de Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Evaluación de Rendimiento	Coefficiente de correlación	,763**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Como se puede apreciar en la tabla 13, el valor p es igual a 0.000.

Paso 5: Toma de decisión

Para determinar si se rechaza o no la hipótesis nula, se aplicó la siguiente regla:

- Si el valor p es menor o igual que α ($p < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula
- Si el valor p es mayor que α ($p > 0.05$), no se rechaza la hipótesis nula

En este caso tenemos:

P-value o sig. = 0,000 \leq $\alpha=0,05$ \rightarrow Se rechaza la Ho

Conclusión: En este caso particular, el análisis muestra que el valor p es 0,000, el cual es inferior al nivel de significancia α establecido en 0,05. Luego, se descarta la Ho y se respalda la Ha. En resumen, al aplicar el estadístico de prueba Rho de Spearman a la muestra considerada, se obtiene un coeficiente de correlación de Rho=0,763**, lo que señala que existe una relación significativa y directa entre la selección de personal y evaluación del rendimiento laboral de los colaboradores de la UGEL Pangoa - 2023.

d) Hipótesis Específica 3

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre la selección de personal y motivación laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023.

Ha: Existe relación significativa entre la selección de personal y motivación laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023.

Paso 2: Nivel de significancia

Se seleccionó un nivel de significancia de $\alpha=0.05$ para el contraste de hipótesis.

Paso 3: Estadístico de prueba

En la presente investigación, se utilizó el estadístico de prueba Rho de Spearman, cuya distribución se determina por (f-1) (c-1) grados de libertad, donde f representa el número de filas y c el número de columnas, como se calcula a continuación:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Paso 4: Cálculo del P-valor

Los datos fueron analizados utilizando el software estadístico SPSS v 25 para calcular el valor p, en seguida se presentan los resultados obtenidos:

Tabla 14*Correlaciones entre selección de personal y motivación laboral*

Correlaciones entre selección de personal y motivación laboral				
			Selección de Personal	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Selección de Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,710**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Motivación Laboral	N	40	40
		Coefficiente de correlación	,710**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Como se puede apreciar en la tabla 14, el valor p es igual a 0.000.

Paso 5: Toma de decisión

Para determinar si se rechaza o no la hipótesis nula, se aplicó la siguiente regla:

- Si el valor p es menor o igual que α ($p < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula
- Si el valor p es mayor que α ($p > 0.05$), no se rechaza la hipótesis nula.

En este caso tenemos:

$$P\text{-value o sig.} = 0,000 \leq \alpha = 0,05 \rightarrow \text{Se rechaza la } H_0$$

Conclusión: En este caso particular, el análisis muestra que el valor p es 0,000, el cual es inferior al nivel de significancia α establecido en 0,05. Luego, se descarta la H_0 y se confirma la veracidad de la H_a . En resumen, al aplicar el estadístico Rho de Spearman a la muestra seleccionada, se obtiene un coeficiente de correlación de $Rho = 0,710^{**}$, lo que señala que existe una relación significativa y directa entre la selección de personal y motivación laboral de los colaboradores de la UGEL Pangoa - 2023.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Según el **objetivo general**: *“Establecer la relación que existe entre la selección de personal y rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023”*, los hallazgos obtenidos revelan una correlación significativa ($p \text{ value} < 0.05$) entre la selección del personal y rendimiento laboral, respaldada por una fuerza de correlación rho de Spearman $r_s=0.841$, interpretándose como una relación directa y alta entre las variables. Estos resultados al ser comparados con lo hallado por Javier (2017), en su estudio sobre *“proceso de selección de personal y desempeño laboral del personal en la constructora G&K de Huancayo”*, sus resultados revelan que existe una relación significativa entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada; asimismo, identificó que los colaboradores que están completamente en desacuerdo con el actual proceso de selección, presentan niveles bajos de desempeño laboral. Además, los resultados estadísticos mostraron un coeficiente de correlación de 0.96, lo que evidencia una fuerte relación entre las variables estudiadas. Con estos resultados se afirma que la selección del personal y el rendimiento laboral tienen un efecto positivo o negativo dependiendo la adecuada gestión del talento humano.

Además, para reforzar los resultados de la variable selección de personal (Chiavenato, 2018) sostiene que es un mecanismo efectivo para incrementar el potencial humano de las organizaciones. Según el autor, la mejor manera de lograr esto es centrarse en la adquisición de competencias individuales esenciales para el éxito organizacional.

En relación a los objetivos específicos:

Según el primer **objetivo específico**: *“Establecer la relación que existe entre la selección personal y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023”*, los hallazgos obtenidos revelan una correlación significativa ($p \text{ value} < 0.05$) entre la selección del

personal y desempeño laboral, respaldada por una fuerza de correlación rho de Spearman $r_s=0.872$, interpretándose como una relación directa y alta entre las variables. Estos resultados al ser sometidos a comparación con lo hallado por Ramos (2018) en su estudio sobre “*Gestión de talento humano y desempeño laboral en la Pastelería Miraflores S.A. C*”, revela que la selección de personal está directamente relacionada con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa en mención, reflejando una relación positiva moderada baja (Rho = 0,288) y significativa ($p = 0,00 < \alpha = 0,05$); esto sugiere que existe una relación significativa entre las variables analizadas.

Por otro lado, según (Chiavenato, 2017) sostiene que el desempeño se refiere al conjunto de características y habilidades de comportamiento y rendimiento que posee una persona, equipo u organización, el cual se evalúa comparándolo con los objetivos, estándares o expectativas previamente definidos. De esta manera, se mide la eficacia y eficiencia con la que se cumplen las metas establecidas, permitiendo identificar áreas de mejora y reconocer logros.

Según el segundo **objetivo específico**: “*Establecer la relación que existe entre la selección de personal y evaluación del rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa en el año 2023*”, los hallazgos obtenidos revelan una correlación significativa ($p \text{ value} < 0.05$) entre la selección del personal y la evaluación del rendimiento laboral, respaldada por una fuerza de correlación rho de Spearman $r_s=0.763$, interpretándose como una relación directa y considerable entre las variables. Estos resultados se confirman con lo hallado por Ambabari (2011) en su estudio que se titula “*Reclutamiento y Selección de Personal como medio para optimizar el Rendimiento Laboral en la empresa Creaciones Rose de la Ciudad de Quito*” encontró que en la empresa existen deficiencias en los planes de desarrollo de personal, la evaluación del rendimiento y la revisión del desempeño. Por ejemplo, se identificó que la selección del personal no se lleva a cabo mediante un procedimiento técnico, hay pocas

oportunidades de crecimiento para los colaboradores y no se proporciona una inducción constante al personal. Estas deficiencias resultan en un bajo desempeño laboral. Los resultados obtenidos indican que un proceso de selección del personal inadecuado impacta directamente en la evaluación del rendimiento.

Por otro lado, según WorkMeter (2017) sostiene que toda evaluación es un proceso destinado a valorar, juzgar o estimular el valor, la excelencia o las cualidades de una persona en el desarrollo de ciertas acciones o actitudes. Este proceso también ayuda a determinar si las tareas se están realizando de manera adecuada, y en caso contrario, permite identificar y corregir las ineficiencias a tiempo.

Según el tercer objetivo específico: *“Establecer la relación que existe entre la selección de personal y motivación laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa en el año 2023”*, los hallazgos obtenidos revelan una correlación significativa ($p \text{ value} < 0.05$) entre la selección del personal y la motivación laboral, respaldada por una fuerza de correlación rho de Spearman $r_s=0.710$, interpretándose como una relación directa y considerable entre las variables. Estos hallazgos se confirman con lo hallado por Galindo (2015) en su estudio sobre *“Relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina registral, Sunarp, Tacna, 2015”* quien revela que, según la mayoría de los trabajadores, existe una relación entre la selección de personal y la motivación laboral, con un 41.25% de los encuestados apoyando esta afirmación. Esto es indicativo de que hay una relación significativa entre las variables estudiadas.

Por otro lado, según (Robbins, 2015) sostiene que la motivación laboral se refiere a la fuerza psicológica que impulsa a las personas a iniciar, mantener y mejorar sus actividades laborales. Constituye el impulso interno que lleva a los empleados a elegir y realizar acciones específicas entre varias alternativas que se les presentan en su entorno laboral. Esta motivación

no solo impulsa a los individuos, sino que también se convierte en el motor y la energía psicológica que impulsa el funcionamiento de toda la organización.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que, en la UGEL Pangoa, existe una relación directa y significativa (sig. $0.000 < 0.05$; $\rho = 0,841$) entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los trabajadores. Los resultados muestran una relación estrecha y en un nivel fuerte. Esto sugiere a medida que, la selección de personal se realice de forma adecuada y siguiendo su proceso regular, el rendimiento laboral en los trabajadores contratados se verá mejorado.
2. Se denota que, existe relación significativa y directa (sig. $0.000 < 0.05$; $\rho = 0,872$) entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa, además, se verificó que dicha relación es fuerte. Asimismo, se encontró que, a pesar de los esfuerzos del gerente por mejorar el desempeño del personal, los resultados descriptivos indican que el desempeño laboral es deficiente. Esto se atribuye a la falta de presupuesto suficiente para mejorar las condiciones motivacionales y laborales.
3. Según los análisis, se encontró que la selección de personal y la evaluación del rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa, se relacionan de forma directa y significativa (sig. $0.000 < 0.05$; $\rho = 0,763$), además, se verificó que la intensidad de la correlación observada entre las variables es considerable. Estos resultados indican que, mientras exista un buen proceso de selección de personal, la evaluación del rendimiento laboral será impactado positivamente.
4. Se concluye que de acuerdo a los hallazgos obtenidos sobre la selección del personal y la motivación laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa: existe una relación directa y significativa ($\rho = 0,710$), según (Hernandez Sampieri, 2010) se puede interpretar como correlación positiva considerable, es decir que las variables de estudio tienen una congruencia, se obtuvo con el estadístico Rho de Spearman que ($P\text{-valor} = 0,000 \leq \alpha = 0,05$) en este caso se rechaza la hipótesis nula, es decir el coeficiente es altamente significativo.

Además, cabe mencionar que no se cumple con motivar a la fuerza laboral incumpliendo este pilar fundamental para el adecuado rendimiento colectivo del personal.

RECOMENDACIONES

Al director de la UGEL Pangoa- Junín- 2023:

1. Se recomienda hacer una selección de personal eficaz, cumpliendo todos los filtros adecuados y los procesos necesarios, sin ataduras políticas o de favores. Puesto que la importancia del proceso de selección de personal en el sector público y su rendimiento laboral nos lleva a conseguir resultados de que realmente se puede alcanzar y lograr los objetivos institucionales de la organización, y para ello se debe contar con el personal idóneo que ocupe un determinado puesto o cargo y pueda ejercer a cabalidad las funciones encomendadas de acuerdo a la experiencia y el conocimiento que posee cada uno.
2. Se recomienda implementar un adecuado ambiente de trabajo, objetivos claros y motivar mediante un plan de desarrollo del trabajo que definan las funciones o tareas específicas, procedimientos que deben seguir, las políticas que se deben respetar, los objetivos que deben cumplir, si algunos de estos aspectos no están claros es muy probable que los empleados no rindan bien ya que nunca sabrán cuáles son sus objetivos. Pero lo más importantes ejecutar a cabalidad este plan.
3. Se recomienda para el método utilizado para la evaluación de rendimiento, los evaluadores aporten a la satisfacción laboral y retención del personal y comunicar oportunamente los resultados de la evaluación y proporcionar oportunidades de aprendizaje y desarrollo. Además, las evaluaciones deben ser por competencias puesto que la evaluación de desempeño tradicional se centra en la percepción del supervisor sobre el desempeño del colaborador.
4. Se recomienda introducir técnicas y mecanismos de motivación dentro de la entidad, a través de un adecuado puesto de trabajo a cada empleado, motivando las relaciones interpersonales, incentivando, facilitando formación personal y profesional, para conseguir

no solo unos mejores resultados en la consecución de objetivos sino también optimizar la calidad del servicio prestado.

5. Se recomienda implementar un programa de capacitación integral sobre selección de personal y rendimiento laboral, esto contribuirá significativamente a fortalecer las capacidades del personal de la UGEL Pangoa, mejorando así la calidad de los procesos de selección y el desempeño laboral de los trabajadores, y promoviendo el logro de los objetivos institucionales en beneficio de la comunidad educativa.
6. Se recomienda encarecidamente la publicación de los resultados hallados en la investigación con el objetivo de compartir el conocimiento generado y contribuir al avance de la ciencia y la comunidad académica.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aponte Pomasoncco, E. S., & Hernandez Naupay, L. E. (2021). *Selección de personal y el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T S.A.C, 2019*. Lima-Perú: UNJFSC-Institucional.
- Araujo, M., & Guerra, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. . Mexico: CICAG.
- Bembibre, C. (22 de Febrero de 2010). *definicionabc.com* . Obtenido de Definición de Selección. DefinicionABC.: <https://www.definicionabc.com/general/seleccion.php>
- Bernal, C. a. (2010). *metodologia de la investigacion* (tercera edicion ed.). coombia: pearson.
- Cabezas Ramos, C. B. (2022). *Gestión de talento humano y rendimiento laboral*. Guayaquil-Ecuador: Guayaquil: ULVR, 2022.
- Castillo Moya, J. C., & Bermejo Salmon, M. (2019). *EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL EN ALGUNAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL ECUADOR*. Riobamba-Ecuador: Revista Caribeña de Ciencias Sociales.
- Chiavenato, I. (2017). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *capital humano en las organizaciones*. españa: mcgraw-hill.
- Chiavenato, I. (2018). *gestion del talento humano*. mexico: mcgaw-hill.
- Chiavenato, I. (2018). *gestion del talento humano*. mexico: mcgaw-hill.
- Flores Estrella, A. M., & Leonardo Arias, J. (2023). *Selección del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores cas de la municipalidad distrital de Chongoyape – Año 2019*. Lambayeque-Perú: UNPRG-Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12893/11022>
- Hernandez Sampieri, R. (2010). *medologia de la investigacion* (quinta ed.). mexico: mc graw-hill.

- Huaman Estacio, J. J., & Leon Jordan, D. K. (2021). *LA SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE EMPSEER PERÚ EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA, 2021*. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Ibañez Machicao, M. (2016). *administracion de recursos humanos en la empresa* (tercera ed.). lima: san marcos.
- León Castro, D. S. (2020). *El Proceso de Selección y su Efecto en el Desempeño Laboral en el Personal de las Microfinancieras de la Ciudad de Quetzaltenango*. *Revista Científica Del Sistema De Estudios De Postgrado De La Universidad De San Carlos De Guate*. Quetzaltenango.: Revista Científica Del Sistema De Estudios De Postgrado De La Universidad De San Carlos De Guatemala. Obtenido de <https://doi.org/10.36958/sep.v3i01.29>
- LinkedIn. (03 de marzo de 2023). *LinkedIn Talent Solutions*. Obtenido de LinkedIn Talent Solutions: <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/es-mx/talent-solutions/resources/pdf/future-of-recruiting-2023-mexico.pdf>
- Mío Puse, J. E. (2022). *Proceso de selección de personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la región Lambayeque*. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo.
- Olivo Silva, I. V. (2020). *La selección de personal y el desempeño laboral en las cooperativas de transporte provincial del cantón Baños de Agua Santa*. Baños de Agua Santa: Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano.
- Oseda Gago, D. (2016). *Teoría y Práctica de la Investigación Científica*. Huancayo.

- Oседа, D., Robles, L. A., & Figueroa, Y. &. (2015). *Teoría y Práctica de la Investigación Científica*. Huancayo: Editorial Pirámide.
- Peralta Alcarraz, A. L., & Ruiz Romero, J. M. (2021). *Selección de personal y desempeño laboral de la empresa Servicios Aeronáuticos CAIMM S.R.L., 2021*. Lima Este: Universidad César Vallejo.
- Porret, M. (2010). *Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. (Cuarta ed.). España: ESIC.
- robbins, s. p., & a., j. t. (2015). *comportamiento organizacional*. mexico: pearson.
- Solís Moreno, E. E. (2020). *El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador*. Ambato-Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano.
- WorkMeter, E. b. (09 de setiembre de 2017). *workmeter.com/blog/bid/295127/qu-es-el-rendimiento-laboral*. Obtenido de workmeter.com/blog/bid/295127/qu-es-el-rendimiento-laboral: <http://liderazgoycomunicacion23.blogspot.com/2017/09/que-es-el-rendimiento-laboral.html>

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

Título: La selección de personal y rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - Junín – 2023.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personal y rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023?	Establecer la relación que existe entre la selección de personal y rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023.	Existe relación significativa entre la selección de personal y rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023.	<p>Variable I</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selección de Personal D1: Reclutamiento D2: Proceso de Selección <p>Variable II</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento Laboral D1: Desempeño Laboral D2: Evaluación del Rendimiento D3: Motivación Laboral 	<p>Método General: Científico Método Específico: Hipotético- deductivo Tipo de investigación: Básica, pura o fundamental. Nivel de investigación: Correlacional Diseño de investigación: No experimental - transversal Transversal Esquema:</p> <p>Donde: M = Muestra O₁ = Observación de la V.1 O₂ = Observación de la V.2 r = Correlación entre dichas variables Poblacion:40 trabajadores Muestra: Censal</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
<p>PE 1 ¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023?</p> <p>PE 2 ¿Cuál es la relación que existe entre selección de personal y evaluación del rendimiento laboral de los trabajadores UGEL Pangoa - 2023?</p> <p>PE 3 ¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personal y motivación laboral de los trabajadores UGEL Pangoa - 2023?</p>	<p>OE 1 Establecer la relación que existe entre la selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023.</p> <p>OE 2 Establecer la relación que existe entre la selección de personal y evaluación del rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023.</p> <p>OE 3. Establecer la relación que existe entre la selección de personal y motivación laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023.</p>	<p>HE 1 Existe relación significativa entre la selección personal y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023.</p> <p>HE 2 Existe relación significativa entre la selección de personal y evaluación del rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023.</p> <p>HE 3 Existe relación significativa entre la selección de personal y motivación laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa - 2023.</p>		

Anexo N° 02: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
<p align="center">Variable 01</p> <p>Selección de Personal</p>	<p>Según Idalberto, (2018, p. 137) la selección de personal se concibe como un mecanismo selectivo que regula el ingreso de individuos a una organización, admitiendo únicamente a aquellos que poseen las cualidades específicas requeridas.</p>	<p>Para la evaluación de esta variable, se desglosa en dos dimensiones principales: reclutamiento y proceso de selección. Para llevar a cabo esta medición, se empleará un cuestionario compuesto por 11 ítems, los cuales se diseñarán considerando una escala de medición de tipo ordinal.</p>	<p>Reclutamiento</p>	Respuesta del colaborador de los planes a largo plazo
				Coordinación y planeación en la selección del personal.
				Evaluación del personal seleccionado.
				Personal seleccionado de acuerdo al puesto.
				Perfil de preparación en la selección de personal.
			<p>Proceso de Selección</p>	Presentación de la hoja de vida.
				Entrevista inicial.
				Pruebas y test
				Entrevista final.
				Examen médico.
				Análisis y decisión final.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
Variable 02 Rendimiento laboral	El rendimiento laboral según Chiavenato (2017, p. 206): Se considera como un conjunto de atributos o habilidades de desempeño tanto de individuos como de grupos, organizaciones o incluso de elementos no humanos como maquinaria, productos o sistemas. Esta evaluación se realiza en relación con los estándares, metas o criterios establecidos previamente. Se refiere a la capacidad para llevar a cabo de manera efectiva y eficiente una actividad específica o cumplir con ciertos objetivos laborales.	Para medir la variable rendimiento laboral, se dimensiona en: desempeño laboral, evaluación de desempeño y motivación laboral, se utilizará un cuestionario de 10 ítems, con una escala de medición de tipo ordinal.	Desempeño laboral	Respuesta del colaborador de los planes a largo plazo
				Coordinación y planeación en la selección del personal.
				Evaluación del personal seleccionado.
				Personal seleccionado de acuerdo al puesto.
			Evaluación del Rendimiento	Presentación de la hoja de vida.
				Entrevista inicial de selección.
			Motivación Laboral	Satisfacción laboral.
				Pago justo por el trabajo desarrollado.
				Ambiente de trabajo para realizas las actividades.
				Fomento de compañerismo.

Anexo N° 03: Matriz de operacionalización del instrumento

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición
V1 Selección de Personal	Según Idalberto, (2018, p. 137) la selección de personal se concibe como un mecanismo selectivo que regula el ingreso de individuos a una organización, admitiendo únicamente a aquellos que poseen las cualidades específicas requeridas.	Reclutamiento	Respuesta del personal de planes a largo plazo.	La selección de personal responde a los planes de largo plazo.	Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Coordinación y planificación en la selección del personal.	Se coordina y se planifica estratégicamente el puesto de trabajo a cubrir la vacante de trabajo.	
				Se analiza la información en la institución al seleccionar al nuevo personal.	
			Evaluación del personal seleccionado.	Se considera el perfil de preparación para la selección de personal.	
			Personal seleccionado de acuerdo al área de trabajo.	Se realiza un análisis de puesto de trabajo según necesidades por tipo de área seleccionada.	
		Proceso de selección	Perfil de preparación en la selección de personal.	Los candidatos presentan una solicitud de empleo.	
			Solicitud de empleo	Cree usted la solicitud de empleo tiene un alcance global.	
			Entrevista inicial de selección.	Se realiza una entrevista preliminar con los candidatos interesados en ocupar la vacante.	
			Pruebas y test de selección.	Se interesa el instituto penitenciario en los antecedentes laborales, académicos de los candidatos seleccionados.	
			Entrevista final.	La entrevista final de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo.	
			Examen médico.	Al seleccionado se aplica exámenes médicos.	
			Análisis y decisión final.	La decisión de contratar al solicitante corresponde está responsabilidad al departamento de recurso humano.	

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición
<p style="text-align: center;">V2</p> <p style="text-align: center;">Rendimiento Laboral</p>	<p>El rendimiento laboral según Chiavenato (2017, p. 206): Se considera como un conjunto de atributos o habilidades de desempeño tanto de individuos como de grupos, organizaciones o incluso de elementos no humanos como maquinaria, productos o sistemas. Esta evaluación se realiza en relación con los estándares, metas o criterios establecidos previamente. Se refiere a la capacidad para llevar a cabo de manera efectiva y eficiente una actividad específica o cumplir con ciertos objetivos laborales.</p>	<p style="text-align: center;">Desempeño laboral</p>	Habilidad para priorizar y ordenar las actividades.	El trabajador tiene la habilidad para priorizar y ordenar las actividades recomendadas.	<p style="text-align: center;">Ordinal</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Conocimiento del puesto.	El trabajador tiene conocimiento del puesto que ocupa.	
			Cumplimiento de meta trazada.	El trabajador cumple con la meta trazada de la institución.	
			Toma de decisiones de criterio propio.	El trabajador toma decisiones con criterio para decidir	
		<p style="text-align: center;">Evaluación de desempeño</p>	Método.	El departamento de recurso humano utiliza un método de evaluación del rendimiento al trabajador.	
			Tiempo.	El departamento de recurso humano realiza las evaluaciones del rendimiento laboral anual.	
		<p style="text-align: center;">Motivación laboral</p>	Satisfacción laboral.	El personal se encuentra satisfecho trabajando en la UGEL.	
			Pago justo por el trabajo desarrollado.	El pago de haberes recibidos es justo en relación a su trabajo y esfuerzo.	
			Ambiente de trabajo para realizar las actividades.	El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las actividades de trabajo.	
			Fomento de compañerismo.	La UGEL fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores	

Anexo N° 04: El instrumento de investigación

CUESTIONARIO PARA CONOCER LA RELACIÓN ENTRE LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL PANGOYA 2023

Estimado colaborador, le solicitamos que responda con sinceridad y criterio los siguientes ítems de este cuestionario, con el objetivo de generar información valiosa para el desarrollo de una investigación científica.

NOTA: Para cada ítem, utilice la siguiente escala de 1 a 5, donde:

1.-Nunca	2.-Casi nunca	3.-A veces	4.-Casi siempre	5.-Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

VARIABLE 1: SELECCION DE PERSONAL

N°	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Reclutamiento						
1	La selección de personal responde a los planes de largo plazo.					
2	Se coordina y se planifica estratégicamente el puesto de trabajo a cubrir la vacante de trabajo.					
3	Se analiza la información en la institución al seleccionar al nuevo personal.					
4	Se realiza un análisis de puesto de trabajo según necesidades por tipo de área seleccionada.					
5	Se considera el perfil de preparación para la selección de personal.					
6	Los candidatos presentan una solicitud de empleo.					
Proceso de selección						
7	Se realiza una entrevista preliminar con los candidatos interesados en ocupar la vacante.					
8	Se interesa el instituto penitenciario en los antecedentes laborales, academismos de los candidatos seleccionados.					
9	La entrevista final de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo.					
10	Al seleccionado se aplica exámenes médicos.					
11	La decisión de contratar al solicitante corresponde está responsabilidad al departamento de recurso humano.					

VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL

N°	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Desempeño laboral						
1	El trabajador tiene la habilidad para priorizar y ordenar las actividades recomendadas.					
2	El trabajador tiene conocimiento del puesto que ocupa.					
3	El trabajador cumple con la meta trazada de la institución.					
4	El trabajador toma decisiones con criterio para decidir.					
Evaluación del rendimiento						
5	El departamento de recurso humano utiliza un método de evaluación del rendimiento al trabajador.					
6	El departamento de recurso humano realiza las evaluaciones del rendimiento laboral anual.					
Motivación laboral						
7	El personal se encuentra satisfecho trabajando en la institución					
8	El pago de haberes recibidos es justo en relación a su trabajo y esfuerzo.					
9	El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las actividades de trabajo.					
10	La UGEL fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores.					

Anexo N° 05: Confiabilidad y validez del instrumento

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	21

Anexo N° 06: Validación de expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para evaluar “La selección de personal de los trabajadores de la UGEL Pangoa- Junín- 2023”

OBJETIVO: Determinar la relación del “La selección de personal y rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa- Junín- 2023”

DIRIGIDO A: Los Colaboradores de la UGEL Pangoa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:

GUILMER CCOICCA VALENZUELA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
----------------------	-------	---------	------



Lic. Adm. GUILMER CCOICCA VALENZUELA
 ESP. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para evaluar "El rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa- Junín- 2023"

OBJETIVO: Determinar la relación del "La selección de personal y rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa- Junín- 2023"

DIRIGIDO A: Los Colaboradores de la UGEL Pangoa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:

GUILMER CCOICCA VALENZUELA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------



Lic. Adm. GUILMER CCOICCA VALENZUELA
ESP. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para evaluar “La selección de personal de los trabajadores de la UGEL Pangoa – Junín - 2023”.

OBJETIVO: Determinar la relación de “La selección de personal y rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa – Junín - 2023”.

DIRIGIDO A: Los colaboradores de la UGEL Pangoa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:

GUTIERREZ OZEJO, PEDRO LUIS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
----------------------	-------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR
Dr. PEDRO LUIS GUTIERREZ OZEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para evaluar “El rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa – Junín - 2023”.

OBJETIVO: Determinar la relación de “La selección de personal y rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa – Junín - 2023”.

DIRIGIDO A: Los colaboradores de la UGEL Pangoa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:

GUTIERREZ OZEJO, PEDRO LUIS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
----------------------	-------	---------	------


FIRMA DEL EVALUADOR
Dr. PEDRO LUIS GUTIERREZ OZEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para evaluar “La selección de personal y rendimiento laboral de los trabajadores de la Ugel Pangoa- Junin- 2023”

OBJETIVO: Determinar la relación del “La selección de personal y rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa- Junin- 2023”

DIRIGIDO A: Los Colaboradores de la UGEL Pangoa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:

JHON CHRISTIAN SANDOVAL AQUINO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

VALORACIÓN:

Muy Bueno <input checked="" type="checkbox"/>	Bueno <input type="checkbox"/>	Regular <input type="checkbox"/>	Malo <input type="checkbox"/>
---	--------------------------------	----------------------------------	-------------------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para evaluar “La selección de personal de los trabajadores de la UGEL Pangoa- Junín- 2023”

OBJETIVO: Determinar la relación del “La selección de personal y rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Pangoa- Junín- 2023”

DIRIGIDO A: Los Colaboradores de la UGEL Pangoa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:

JHON CHRISTIAN SANDOVAL AQUINO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

VALORACIÓN:

Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo N° 07: La data de procesamiento de datos

Visible: 35 de 35 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032	VAR00033	VAR00034	VAR00035			
1	3	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2		
3	3	2	3	1	3	2	1	1	3	4	4	1	2	1	4	1	2	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	2	3	2	5	4	2	2	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	4	3	1	4	3	1	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	3	3	5	5	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	4	2	3	3	2	3	3	3	4	5	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
9	5	4	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	4	4	5	4	3	5	4	4	3	3	1	3	1	2	4	3	1	2	4	3	1	2	4	3	1	2	4	3	1	2	4	3	1	2	4	3	1	
11	3	3	1	1	5	2	1	1	3	3	1	2	4	3	1	2	4	3	1	2	4	3	1	2	4	3	1	2	4	3	1	2	4	3	1	2	4	
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	4	2	3	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
15	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	5	2	3	2	5	2	3	2	5	2	3	2	5	2	3	2	5	2	3	2	5	2	3	
16	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	5	3	3	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	3	4	3	3	4	3	3	3	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	5	2	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
20	4	3	5	4	3	5	4	4	4	3	1	5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
21	2	3	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
22	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

Vista de datos Vista de variables

datos brayan.sav [ConjuntaDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1 VAR00001	Numérico	8	0	La selección de	(1, NUNCA)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2 VAR00002	Numérico	8	0	Se coordina y s	(1, NUNCA)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3 VAR00003	Numérico	8	0	Se analiza la in	(1, NUNCA)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4 VAR00004	Numérico	8	0	Se realiza un a	(1, NUNCA)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5 VAR00005	Numérico	8	0	Se considera el	(1, NUNCA)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6 VAR00006	Numérico	8	0	Los candidatos	(1, NUNCA)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7 VAR00007	Numérico	8	0	Se realiza una	(1, NUNCA)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8 VAR00008	Numérico	8	0	Se interesa el	(1, NUNCA)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9 VAR00009	Numérico	8	0	La entrevista fin	(1, NUNCA)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10 VAR00010	Numérico	8	0	Al seleccionad	(1, NUNCA)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11 VAR00011	Numérico	8	0	La decisión de	(1, NUNCA)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12 VAR00043	Numérico	8	0	El trabajador tie	(1, NUNCA)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13 VAR00044	Numérico	8	0	El trabajador tie	(1, NUNCA)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14 VAR00045	Numérico	8	0	El trabajador cu	(1, NUNCA)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15 VAR00046	Numérico	8	0	El trabajador to	(1, NUNCA)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16 VAR00047	Numérico	8	0	El departament	(1, NUNCA)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17 VAR00048	Numérico	8	0	El departament	(1, NUNCA)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18 VAR00049	Numérico	8	0	El personal se	(1, NUNCA)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19 VAR00050	Numérico	8	0	El pago de hab	(1, NUNCA)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20 VAR00051	Numérico	8	0	El ambiente de	(1, NUNCA)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21 VAR00052	Numérico	8	0	La institución l	(1, NUNCA)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22 SELECCOPE	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	16	Derecha	Escala	Entrada
23 RENDIMIEN	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	20	Derecha	Escala	Entrada
24 RECLUTAM	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	15	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics. Procesador está listo. Unidad de DM

Anexo N° 08: Consentimiento informado**CARTA DE ACEPTACIÓN**

San Martín de Pangoa 10 de FEBRERO del 2023

Lic. Rubén Condori Quinto
Director de la UGEL PANGOA

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que el Sr. Brayan Jonny Valdez Baldeón, Egresado de la Universidad Peruana los Andes que Usted Representa, ha sido admitido para aplicar su Instrumento de Evaluación, teniendo como fecha de inicio el 13 de FEBRERO del 2023 y como fecha de culminación el 28 de FEBRERO del 2023 en la UGEL PANGOA.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente.




Lic. Rubén Condori Quinto
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
UGEL PANGOA

Anexo N° 09: Fotos de la aplicación del instrumento

