

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

Selección de personal y desempeño laboral en la Facultad de
Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023

Para Optar : El Título Profesional de Licenciado en
Administración

Autor : Bach. FRETTEL MARTINEZ, FIDEL GREGORIO

Coautor : Bach. FRETTEL MARTINEZ, CARLOS

Asesor : Mtro. Alvarado Canturín, Doris Isabel

Línea de Investigación

Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de Recursos

Fecha de Inicio y Culminación: 16.11.2013 -15.11.2024

HUANCAYO – PERÚ

2024

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

**Selección de personal y desempeño laboral en la Facultad de
Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023**

PRESENTADA POR:

Bach. FRETTEL MARTINEZ, FIDEL GREGORIO

Bach. FRETTEL MARTINEZ, CARLOS

PARA OPTAR EL TITULO DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS
APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

DECANO : _____

PRIMER
MIEMBRO : _____

SEGUNDO
MIEMBRO : _____

TERCER
MIEMBRO : _____

Huancayo, de del 2024

**SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LA FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS, UNMSM –
LIMA 2023**

ASESOR

MTRO. ALVARADO CANTURÍN, DORIS ISABEL

DEDICATORIA

A mi madre, quien, con su infinita paciencia, incondicional amor y constante apoyo, ha sido mi mayor fuente de inspiración y motivación durante todo el proceso de realización de esta investigación.

El autor

A mi familia cuyo inquebrantable apoyo y aliento han sido la fuerza impulsora que me ha permitido alcanzar mis sueños.

El autor

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a diferentes personas e instituciones que hicieron posible la realización de este trabajo de investigación. En primer lugar, agradecemos a nuestra asesora, la Mtra. Doris Alvarado Canturin, por su paciencia, atención y sabio consejo que nos guiaron a lo largo de este proyecto. Nuestro agradecimiento al Decano de la Facultad de Ciencias Físicas de la UNMSM por su apoyo invaluable y por proporcionarnos los documentos necesarios para llevar a cabo esta investigación.

Fidel y Carlos

CONSTANCIA DE SIMILITUD



Oficina de
Propiedad Intelectual
y Publicaciones

NUEVOS TIEMPOS
NUEVOS DESAFIOS
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0354 - FCAC -2024

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

Selección de personal y desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM - Lima 2023

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **Bach. FRETTEL MARTINEZ CARLOS**
Bach. FRETTEL MARTINEZ FIDEL GREGORIO

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

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

Fue analizado con fecha **12/08/2024**; con **110 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)

X
X

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 agosto del 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

CONFORMACION DE LOS JURADOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
CONTENIDO.....	vi
CONTENIDO DE TABLAS.....	x
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	14
CAPITULO I.....	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD DEL PROBLEMA.....	16
1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	20
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	21
1.4.1. Justificación Social.....	22
1.4.2. Justificación Teórica.....	22
1.4.3. Justificación Metodológica.....	22
1.5. OBJETIVOS.....	23
1.5.1. Objetivo General.....	23
1.5.2. Objetivos Específicos.....	23
CAPITULO II.....	24
MARCO TEÓRICO.....	24

2.1.	ANTECEDENTES	24
2.2.	BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS	31
CAPITULO III.....		44
HIPÓTESIS		44
3.1.	Hipótesis General	44
3.2.	Hipótesis Específicas	44
3.3.	Variables	45
CAPITULO IV		47
METODOLOGÍA		47
4.1.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	47
4.2.	TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	47
4.3.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	48
4.4.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	48
4.5.	POBLACIÓN Y MUESTRA	49
4.6.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	50
4.7.	TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	52
4.8.	ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN	52
CAPITULO V.....		53
RESULTADOS		53
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		78
CONCLUSIONES		81
RECOMENDACIONES.....		84
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		85
ANEXOS		90

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	91
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO	92
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	94
CONFIABILIDAD VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	98
FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	107

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las Variables	46
Tabla 2 Selección de personal en la Facultad de Ciencias Físicas. UNMSM-Lima 2023	53
Tabla 3 Planificación en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023	55
Tabla 4 Atracción y reclutamiento en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023	56
Tabla 5 Selección en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023.....	57
Tabla 6 Entrevista en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023	59
Tabla 7 Evaluaciones específicas en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023	60
Tabla 8 Desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023	62
Tabla 9 Orientación de resultados en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023	63
Tabla 10 Calidad en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023.....	64
Tabla 11 Trabajo en equipo en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023	65
Tabla 12 Organización en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023.....	66
Tabla 13 Coeficiente de correlación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023.....	68
Tabla 14 Coeficiente de correlación entre la selección de personal y la orientación en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023	70
Tabla 15 Coeficiente de correlación entre la selección de personal y la calidad en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023.....	72
Tabla 16 Coeficiente de correlación entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023.....	74
Tabla 17 Coeficiente de correlación entre la selección de personal y la organización en equipo en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023	76

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 Reporte de conductas más reportadas ante Indecopi en las Universidades	¡Error!
Marcador no definido.	
Figura 2 Selección de personal en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023.....	54
Figura 3 Planificación en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023	55
Figura 4 Atracción y Reclutamiento en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023.....	56
Figura 5 Selección en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023	58
Figura 6 Entrevista en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023	59
Figura 7 Evaluaciones específicas en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023.....	61
Figura 8 Desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023.....	62
Figura 9 Orientación de resultados en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023.....	63
Figura 10 Calidad en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023	64
Figura 11 Trabajo en equipo en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023.....	65
Figura 12 Organización en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023	66

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023, para el estudio se consideró el método científico, como parte de ello hipotético-deductivo, de nivel correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal y de tipo básico. Para la obtención de la información se consideró a una población conformada por 35 colaboradores y se tomó como instrumento al cuestionario el cual se elaboró en base a 42 preguntas. Luego del procesamiento estadístico se obtuvo lo siguiente, que el coeficiente hallado $r_s=0.719$ con significación bilateral $p=0.000$, permitió establecer qué relación es positiva entre las variables investigadas. Es importante tener en cuenta que la selección de personal y el desempeño laboral tienen un impacto significativo en la calidad educativa, la reputación institucional, el ambiente de trabajo y la capacidad de adaptación de una universidad frente a los cambios en la sociedad y la educación. Es fundamental para el crecimiento y la excelencia de la institución educativa.

Palabras claves: Selección de personal, Desempeño Laboral, Evaluación de Personal

ABSTRACT

The objective of this study was to establish the relationship that exists between personnel selection and job performance in the Faculty of Physical Sciences, UNMSM-Lima 2023, for the study the scientific method was considered, as part of it hypothetical-deductive, of correlational level, non-experimental design, cross-sectional and basic type. To obtain the information, a population of 35 collaborators was considered and the questionnaire was used as an instrument, which was developed based on 42 questions. After statistical processing, the following was obtained, that the coefficient found $r_s=0.719$ with bilateral significance $p=0.000$, allowed establishing a positive relationship between the investigated variables. It is important to keep in mind that personnel selection and job performance have a significant impact on educational quality, institutional reputation, work environment, and a university's ability to adapt to changes in society and education. It is essential for the growth and excellence of the educational institution.

Keywords: Personnel selection, Job Performance, Personnel Evaluation

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones disponen de diversos sistemas que afectan directa o indirectamente el rendimiento laboral de sus trabajadores, como el clima organizacional, los estándares laborales, la calidad total y los programas de formación y desarrollo. Pero, sin embargo, lo más importante es el proceso de selección de personal, dado que asegurar su eficacia y cumplimiento de los perfiles para cada puesto requerido y con el objetivo de respaldar un excelente desempeño laboral.

El proceso de selección de personal representa el primer encuentro de un potencial colaborador con la organización. Durante este proceso, se establecen las expectativas tanto de la empresa como del postulante. Comienza con la identificación de un puesto vacante y finaliza con la elección de un candidato que cumple con el perfil requerido en términos de habilidades, actitudes y competencias.

Sin embargo, durante este proceso, las organizaciones enfrentan desafíos como la falta de preparación académica o profesional de algunos candidatos, que a menudo no cumplen con los requisitos necesarios para el puesto. Esto puede llevar a la organización a seleccionar al candidato más adecuado entre aquellos que no cumplen completamente con el perfil requerido. Esta urgencia de cubrir el puesto a pesar de las deficiencias en las habilidades puede reducir la eficacia del proceso de selección.

Los resultados de un proceso de selección de personal efectivo se ven expresados en el rendimiento laboral de los empleados. Para evaluar este rendimiento, las organizaciones utilizan la evaluación del desempeño, empleando herramientas diseñadas para detectar indicadores exitosos, deficientes y aceptables de cada empleado.

El objetivo de nuestra investigación fue establecer la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023, por otro lado el problema de investigación fue ¿cuál es la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023, utilizando la metodología de investigación para lo cual consideraremos el Nivel de Investigación: Correlacional, Tipo Básica, Diseño de Investigación: No Experimental: Corte Transversal. La presente investigación consta de cinco capítulos, siendo los siguientes:

Capítulo I	Planteamiento del estudio en donde trata de la realidad de la problemática, trabajos previos teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio y objetivos
Capítulo II	Se desarrolla el marco teórico de la investigación
Capítulo III	Se considera la hipótesis de la investigación
Capítulo IV	Se considera la Metodología de la Investigación
Capítulo V	Análisis y discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones y considerando también las Referencias Bibliográficas y los Anexos.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD DEL PROBLEMA

Las instituciones universitarias en todo el mundo, el recurso humano desempeña un papel primordial, podemos decir que el éxito de la institución depende en gran medida de cómo se llevan a cabo sus tareas en beneficio de la misma. Especialmente importante es el personal que está en contacto directo con los clientes, brindando servicios a la comunidad. Por esta razón, es crucial que el proceso de selección sea transparente desde el principio en estas instituciones (Prendas, 2014, p.2).

La selección de personal es una etapa crucial del proceso de gestión de recursos humanos que sigue al reclutamiento. Ambos procesos deben considerarse como partes integrantes de la incorporación de personal a una organización. Mientras que el reclutamiento se centra en atraer candidatos que cumplan con los requerimientos mínimos para cubrir la vacante, la selección debe ser competente para elegir a los postulantes más idóneos entre los reclutados, aquellos que tienen mayores posibilidades de adaptarse al puesto y desempeñarlo efectivamente. Por lo tanto, mientras el reclutamiento busca alimentar el proceso de selección con candidatos adecuados, el propósito principal de la selección es identificar y clasificar a los aspirantes que mejor se ajusten a las necesidades específicas de la organización.

Las personas muestran variaciones en su habilidad para aprender una tarea y en cómo la ejecutan una vez aprendida. La función de la selección de personal es evaluar estas dos variables (tiempo de aprendizaje y nivel de ejecución) y no solo diagnosticarlas, sino también preverlas. El objetivo del proceso de selección es identificar y contratar a personas que tengan conocimientos, capacidades y las habilidades necesarias llegar a alcanzar un desempeño exitoso (Robbins & Judge, 2013).

Chiavenato (2007) sostiene que el desempeño es la capacidad del personal que trabaja dentro de las instituciones y es una pieza fundamental para el funcionamiento de la misma, ya que un individuo que trabaja con eficacia suele estar más satisfecho con su trabajo.

En el **ámbito Internacional** Según O. Zaldívar Zamorategui (2020), en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), los procedimientos para seleccionar, contratar e incorporar a los profesores deben ser parte integral de un plan de desarrollo institucional. La vida académica implica diversas actividades donde la planificación juega un papel fundamental. Estos procesos son esenciales, ya que representan el inicio del proyecto más amplio que tiene como objetivo la formación completa de futuros ingenieros.

Basándonos en estas premisas, entendemos que en el proceso de enseñanza-aprendizaje intervienen tres elementos determinantes: profesores, alumnos y métodos de enseñanza-aprendizaje. Como administradores institucionales, hay ciertos elementos sobre los cuales se puede ejercer control, como los profesores y los métodos, pero no sucede lo mismo con el elemento alumno, ya que en algunos casos la forma de ingreso de los estudiantes no depende exclusivamente de las instituciones.

Dado que el personal es fundamental en la ejecución de las actividades de enseñanza-aprendizaje, los procesos de selección, contratación e inducción son esenciales para la satisfacción del docente y del administrativo. Estos procesos deben formar parte de un programa cuidadosamente diseñado e integrarse en un plan de desarrollo institucional.

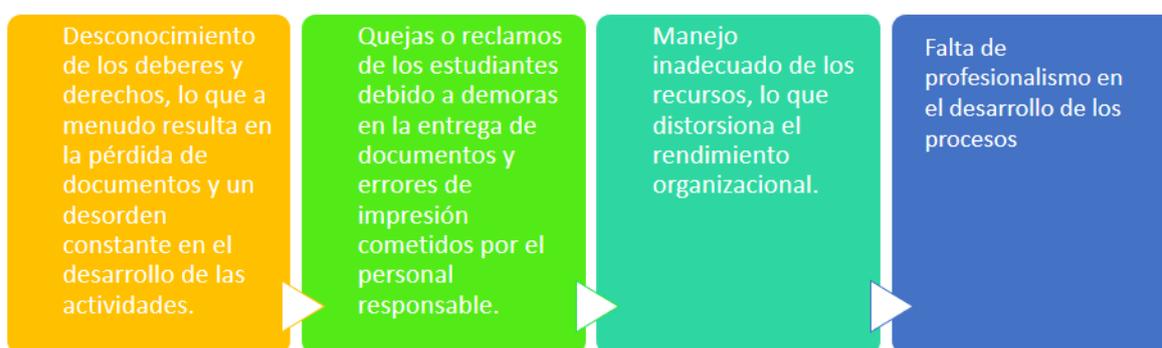
En el **ámbito nacional** Se pueden encontrar falencias en todos los procesos de selección, especialmente por la falta de imparcialidad en relación con los requisitos de las organizaciones. Los aspirantes a los puestos laborales deben competir diariamente y cumplir con los criterios exigidos por las instituciones. Frecuentemente, las entidades no cuentan con métodos efectivos que faciliten un proceso de selección adecuado, lo cual repercute en la productividad y el progreso institucional (Peña, 2005, p. 122).

En las organizaciones públicas y privadas en nuestro País, se observa un creciente uso de servicios externos en la fase de selección de personal, con el objetivo de contratación de candidatos que se ajusten al perfil requerido por las instituciones (De la Cruz, 2014). Sin embargo, muchas entidades cometen errores al seleccionar al personal, ya sea por nepotismo, decisiones arbitrarias, impulsivas o inapropiadas. Estos errores pueden llevar a que los empleados adopten actitudes negativas, como el incumplimiento de las políticas institucionales.

En la provincia San Martín en los últimos 10 años, ha habido un aumento en la fuerza laboral, que incluye la participación de instituciones públicas en el desarrollo regional (Banco Central de Reserva del Perú, 2017). No obstante, las entidades estatales enfrentan desafíos en sus procesos de selección, donde se contrata a individuos con habilidades limitadas para ocupar cargos de confianza y que no cuentan con el requisito requerido. Generalmente estas contrataciones se realizan a través de relaciones personales o influencias políticas, sin seguir un proceso adecuado de planificación, selección y control en la gestión de los recursos humanos.

Un caso ilustrativo es la Universidad Nacional de San Martín, ubicada en el distrito de Tarapoto, una institución estatal que enfrenta desafíos similares en su proceso de selección. Se detectó malestar entre los estudiantes como en el personal administrativo, quienes frecuentemente ocupan posiciones para las cuales no están suficientemente preparados, lo que complica su ajuste y su integración adecuada. La selección de personal inadecuada conduce a una falta de adaptación a las funciones y al equipo de trabajo, lo que genera rotación y, finalmente, renuncias del personal. Esta situación resulta en costos adicionales para la institución en capacitaciones improductivas, lo que afecta negativamente su competitividad y rendimiento.

A partir de la información recopilada, resulta preocupante que una institución de educación superior carezca de profesionales capacitados para llevar a cabo las actividades encomendadas. Esto se puede resumir en los siguientes puntos:



Ante esta situación, esta casa de estudio se ha visto en la necesidad de mejorar para mantener su competitividad. El propósito de nuestra investigación es presentar estrategias para llevar a cabo un proceso de selección de personal correcto mejorando el desempeño laboral de nuestros colaboradores.

Para realizar esta investigación, se ha optado por llevarla a cabo en la Facultad de Ciencias Físicas de la UNMSM en Lima, centrada específicamente en el personal dedicado a mejorar el desarrollo físico, mental y social de la población en el área respectiva. Mejorando la atención y asegurando el trabajo efectivo que demanda la presencia de profesionales competentes, lo que justifica la elección de esta facultad para el estudio en el año 2023.



Nota. La figura nos muestra un cuadro estadístico en donde no muestra una lista de conductas más reportadas ante Indecopi por parte de las Universidades. Fuente: Diario Gestión (11-03-2021).

1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Delimitación Espacial

La Investigación se elaboró en la Facultad de Ciencias Físicas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, ubicada en Lima.

1.2.2. Delimitación Temporal

Este estudio se llevó a cabo durante el 2023.

1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática

Esta monografía se llegó a desarrollar en un amplio marco teórico, comprendiendo diversas magnitudes que consideran todas las variables establecidas. Primeramente, se explican los términos y estructuras teóricas fundamentadas en las variables pertinentes.

El objetivo principal de la fase de selección es identificar y contratar personas que posean el conocimiento, la capacidad y las habilidades necesarias para tener un desempeño exitoso (Robbins & Judge, 2013).

Por otro lado, Chiavenato (2007) define el desempeño como la efectividad del personal que labora dentro de las organizaciones, aspecto crucial para su correcto funcionamiento.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023?

1.3.2. Problemas Específicos

1) ¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personal y la orientación de resultados en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023?

2) ¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personal y la calidad en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023?

3) ¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023?

4) ¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023?

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. Social

La justificación social de esta investigación radica en el beneficio que obtendrá la sociedad. Asimismo, permitirá a los directivos, colaboradores y comunidad obtener información necesaria sobre la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas de la UNMSM en Lima, durante el año 2023.

1.4.2. Teórica

Para nuestra base teórica, hemos tenido en consideración las opiniones de Bernal (2010). Este autor sostiene que la investigación es una reflexión o un debate académico que incluye una justificación teórica. Esto se debe a que su finalidad puede ser el estudio de conocimiento para entender un tema particular, desafiar una teoría, proyectar nuevos paradigmas o resolver un modelo.

Sin embargo, creemos que esta investigación es un punto de partida para estudios futuros, extendiendo el conocimiento el contexto de globalización. Esto facilitará el progreso y realización de estudios adicionales, promoviendo mejorar todos los procesos dentro de una organización y, además, aportará beneficios a la sociedad.

1.4.3. Metodológica

El tipo y nivel del estudio desarrollado implicó la aplicación de herramientas y la recopilación de datos. Esto justifica que el estudio de una realidad investigada mediante principios teóricos y prácticos que respaldan el problema. Se empleó una metodología que busca mejorar y ampliar el conocimiento para futuras investigaciones y para beneficio de la sociedad en su conjunto.

Para este estudio, se utilizaron procedimientos de investigación, técnicas de recolección de datos, herramientas de medición, escalas para evaluar resultados, tabulación de datos y se realizó un análisis estadístico para un mejor procesamiento de la información recopilada. Esto refleja la confiabilidad y transparencia de los resultados obtenidos. La investigación utilizó un diseño no experimental de corte transversal, dado los aspectos planteados en el enfoque del problema y su construcción.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo General

Establecer la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.

1.5.2. Objetivos Específicos

- 1) Establecer la relación que existe entre la selección de personal y la orientación de resultados en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.
- 2) Establecer la relación que existe entre la selección de personal y la calidad en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.
- 3) Establecer la relación que existe entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.
- 4) Establecer la relación que existe entre la selección de personal y la organización en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Internacionales:

Vizuette J. y Solís E. (2021) *El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador. Tesis Para Obtener El Grado Académico de: Maestría en Gestión de Talento Humano. Universidad Técnica de Ambato.*

El presente estudio se centró como **objetivo** la investigación del reclutamiento y selección de personal, así como el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador, como parte de Para la **metodología**, se utilizaron matrices de Excel para la evaluación del desempeño, las cuales están establecidas por el Ministerio de Trabajo del Ecuador y son de uso obligatorio para el sector público. En cuanto a los principales **resultados**, de acuerdo con los objetivos del estudio, se encontró que, en el caso del otorgamiento de nombramientos permanentes, el proceso consta de varias fases: convocatoria, difusión, postulaciones, verificación del mérito, evaluación por oposición, pruebas psicométricas, pruebas de conocimientos técnicos, entrevista y declaración del ganador. En relación a los **resultados** obtenidos, se observó una correlación baja. Esto se determinó mediante la prueba estadística de Spearman, que arrojó una puntuación de (-0,314). Esto implica que cuando el proceso de selección de

personal se ajusta a la normativa técnica, ya sea para nombramientos permanentes o contratos ocasionales, el desempeño laboral cambia.

Según Bravo N. (2019) *Calidad educativa y desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Educativa Fiscal "Guayaquil" Ecuador, 2020. Tesis Para Obtener el Grado Académico De: Maestra en Administración de la Educación*

La presente investigación tiene como **objetivo** establecer la relación entre la calidad educativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Educativa Fiscal "Guayaquil" Ecuador. Se utilizó una **metodología** de enfoque cuantitativo con un diseño de investigación no experimental de tipo descriptivo correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 77 profesores, a quienes se les aplicó un cuestionario con escala de Likert para cada variable. Se empleó el software SPSS para realizar el análisis estadístico que permitió describir las variables.

Los **resultados** mostraron un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0,852, con un valor de $p = 0,000$. Esto condujo a la aceptación de la hipótesis de investigación, **concluyendo** que existe una relación significativa entre la calidad educativa y el desempeño laboral.

Para Quintuña K. (2019) *Programa de cultura organizacional en el desempeño laboral en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2019. Tesis Para Obtener el Grado Académico De: Maestra en Administración de la Educación.*

La presente investigación centra su **objeto** en un programa de cultura organizacional para mejorar el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2019. Para este propósito, se empleó un enfoque **metodológico** cuantitativo, utilizando como población de estudio a 30 docentes de una Unidad Educativa del Cantón Guayaquil. Como resultado, el 33,33% de los participantes

consideró que la implementación de un programa de Cultura Organizacional ayudaría a mejorar el desempeño docente. En **conclusión**, se establecieron estrategias de mejora para los procesos pedagógicos con el fin de fortalecer la gestión educativa.

Para Palacios I. (2021) *Gestión administrativa del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la universidad técnica estatal de Quevedo.*

Tiene como **objetivo** analizar la relación entre la gestión administrativa del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Para llevar a cabo esta investigación, se seleccionó una muestra que incluyó al personal administrativo y a los trabajadores, con un total de 177 servidores. En **conclusión**, la investigación permitió explorar diversas alternativas durante el desarrollo del trabajo, con el fin de establecer el tiempo, el lugar y las herramientas necesarias para obtener excelentes resultados, contando con la participación activa de los servidores públicos

Para Romero A. y Álvarez G. (2022) *La gestión del talento humano en el proceso de contratación docente en Unidades sede Riobamba. Ecuador. Para optar el grado de Maestro en Administración y Dirección de Empresas.*

El **objetivo** de esta investigación proponer un modelo de gestión para la contratación de docentes en Uniandes Sede Riobamba, La **metodología** empleada fue mixta, con un enfoque predominantemente cuali-cuantitativo, ya que implicó el estudio de procesos, normativas y la tabulación de resultados para evaluar la calidad de los procesos de contratación docente en Uniandes.

Como **conclusión**, el estudio destacó la necesidad de que los procesos de contratación docente estén orientados a mejorar el desempeño laboral de los profesores, lo que a su vez se reflejará en la calidad de la educación superior en las Unidades Sede Riobamba.

2.1.2. Nacionales

Para Ramírez W. (2021) *Selección de personal y desempeño laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. Tesis Para Obtener el Grado Académico de: Maestro en Gestión Pública*

El **objetivo** del estudio fue determinar si la selección de personal se relaciona con el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. El enfoque utilizado fue cuantitativo, de tipo aplicado, con un diseño no experimental correlacional simple.

Los **resultados** indican que, según el 59,4% de los trabajadores, la selección de personal tiene un nivel regular, mientras que el desempeño laboral es considerado medio según el 68,8%. Se **concluye** que existe una relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali en 2021. Esto se evidencia a través del Coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = 0,932$), que muestra una correlación positiva muy alta ($p < 0,01$).

Para Rojas J. (2019) *Proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Tallanes. Piura. 2019, Universidad Cesar Vallejo. Tesis Para Obtener el Grado Académico de: Maestro en Administración de Negocios – MBA.*

La presente investigación tuvo como **objetivo general** evaluar el proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de la Institución Educativa Particular los Tallanes – Piura, 2019. **Metodológicamente**, este estudio se enmarca dentro del tipo de investigación transversal correlacional causa-efecto, con un diseño no experimental, ya que los fenómenos se observan tal como se presentan en el contexto actual. Se adoptó un enfoque cuantitativo de corte transversal, ya que se examinó en un tiempo determinado.

Los **resultados** obtenidos en la investigación indican que la variable de desempeño laboral no influye en el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Los Tallanes en Piura, en el año 2019. Esto se confirmó al aceptar la hipótesis nula, con un nivel de significancia de rho de Spearman $Rho = 0.440$ ($p=0.05$).

En **conclusión**, no se encontró una relación significativa entre la variable de selección de personal y el desempeño laboral en esta institución.

Para Espinoza D. (2020) *Modelo de selección de personal para mejorar el desempeño docente en la facultad de ciencias económicas de la UNSM-T, 2020. Universidad Cesar Vallejo. Tesis Para Obtener el Grado Académico de: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.*

El trabajo de investigación tuvo por **objetivo** establecer un modelo de gestión de selección de personal para mejorar el desempeño docente en la facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T. **Metodológicamente**, la investigación se caracterizó por ser aplicada, de diseño no experimental y descriptivo propositivo. La población objeto de estudio estuvo compuesta por 500 estudiantes y 50 docentes, de los cuales se seleccionó una muestra de 98 estudiantes y 50 docentes. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos y el cuestionario como instrumento.

Los **resultados** obtenidos fueron los siguientes: Estos resultados indican la necesidad de mejorar el proceso de planificación, selección y control de personal, lo que repercute directamente en las capacidades pedagógicas y aspectos profesionales relacionados con el desempeño docente.

En **conclusión**, se evidenció la necesidad de fortalecer las responsabilidades del docente mediante el uso de herramientas amigables, mejorando las relaciones personales y emocionales con los estudiantes.

Para Espinoza D. y Delgado J. (2020) *Gestión de Selección de Personal en Universidades Públicas. Universidad Señor de Sipan. Obtenido de la Revista Científica Revista Científica Horizonte Empresarial.*

La investigación se realizó con el **objetivo** de conocer la gestión de la selección de personal en las universidades públicas, para proponer mejoras en la misma. **Metodológicamente**, esta investigación se enfoca en un análisis descriptivo con un enfoque cualitativo. Se realizó una revisión sistemática de artículos nacionales e internacionales relacionados con la gestión de selección de personal.

Del análisis de estos artículos, se encontró que el 60% de ellos coinciden en que en las universidades públicas, el recurso humano es fundamental para su desarrollo. Se destaca que a través de la eficiente y eficaz labor de este personal, se pueden ofrecer servicios de calidad a la comunidad. Por lo tanto, se considera que el proceso de selección de personal debe ser transparente y eficaz.

El restante 40% de los estudios **concluyen** que la selección de personal debe ser moderna, aprovechando las redes sociales para facilitar el proceso. Se propone evaluar criterios psicológicos de los postulantes a partir de lo que comparten y publican en sus cuentas personales, ya que esto refleja su personalidad y su posible repercusión en las instituciones de trabajo.

Para Quiroz J. (2019) *Estrategias para mejorar los procesos de reclutamiento y selección de personal docente de la sección utcubamba de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la Universidad Nacional Toribio Todríguez de Mendoza de Amazonas, 2019. Tesis Para Obtener el Título Profesional de Licenciado En Administración de Empresas.*

El **objetivo** general de diseñar estrategias que deberíamos utilizar para mejorar los procesos de reclutamiento y selección de personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Utcubamba, 2019. **Metodológicamente**, esta investigación se clasifica como descriptiva y de corte transversal. Se utilizaron métodos inductivos y deductivos para analizar la situación de las universidades en Perú a partir de la implementación de la Ley Universitaria 30220.

En **conclusión**, la tesis plantea que la implementación de la propuesta en cinco etapas mejorará el proceso de reclutamiento y selección.

2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

2.2.1. Variable Selección de Personal:

El objetivo principal del proceso de selección es identificar y contratar a individuos que posean el conocimiento, las habilidades y la capacidad necesarias para lograr un desempeño exitoso (Robbins & Judge, 2013).

Según Chiavenato (2004), la selección de personal implica elegir al candidato más adecuado entre los reclutados para ocupar un puesto en la organización, con el fin de mejorar la eficiencia, la eficacia y el desempeño del personal.

Koontz, Weihrich y Cannice (2008) afirman que el proceso de selección de personal es uno de los pasos más críticos en la administración de recursos humanos, consistiendo en elegir entre los candidatos reclutados, tanto interna como externamente, a aquellos que se ajusten al puesto actual o futuro.

Miquel (2010) define la selección de personal como un conjunto de pasos estructurados que, una vez determinado el perfil del puesto vacante, identifican y miden diferentes aspectos, tales como cualidades actuales y potenciales, características de personalidad, intereses y aspiraciones de los candidatos, con el fin de elegir al que mejor se adapte al perfil requerido por la empresa.

La importancia de la selección de personal radica en que permite tener buenas expectativas sobre el desempeño del colaborador en sus actividades diarias dentro de la organización. Por tanto, el proceso de selección debe ser secuencial y preciso (Granados, 2013). Este proceso implica obtener y analizar información de los aspirantes a un puesto vacante para determinar a quién se debe contratar, con el objetivo principal de integrar al candidato adecuado a la empresa.

Importancia de la selección de personal

El proceso de selección se define como el conjunto de actividades mediante el cual se elige a un individuo de un conjunto de candidatos para que se familiarice a un puesto de trabajo específico dentro de la empresa. El objetivo principal es lograr que el candidato seleccionado se ajuste adecuadamente al puesto vacante de la organización (Wayne, 2010).

2.2.1.1. Dimensión Planificación

De acuerdo con Robbins y Coulter (2014), la planificación de recursos humanos es el proceso que reconoce a los gerentes asegurarse de contar con el número adecuado de empleados, que la fuerza laboral esté integrada por trabajadores competentes y estas sean asignadas a las unidades correctas en el momento apropiado.

Evaluación de las condiciones actuales

Las personas encargadas dan inicio a la planificación de los trabajadores realizando un inventario de los servidores actuales. Este inventario suele contener información sobre los empleados, como nombres, nivel educativo, historial de capacitación, experiencias laborales previas, idiomas que hablan, habilidades especiales y capacidades particulares. La base de datos disponibles en la actualidad facilita significativamente en la recopilación y el sustento de este tipo de información.

Satisfacción de las futuras necesidades de Recursos Humanos

Las necesidades futuras de recursos humanos se establecen en función de la gestión. El pedido de personal depende de la demanda de los productos o servicios que ofrece la empresa.

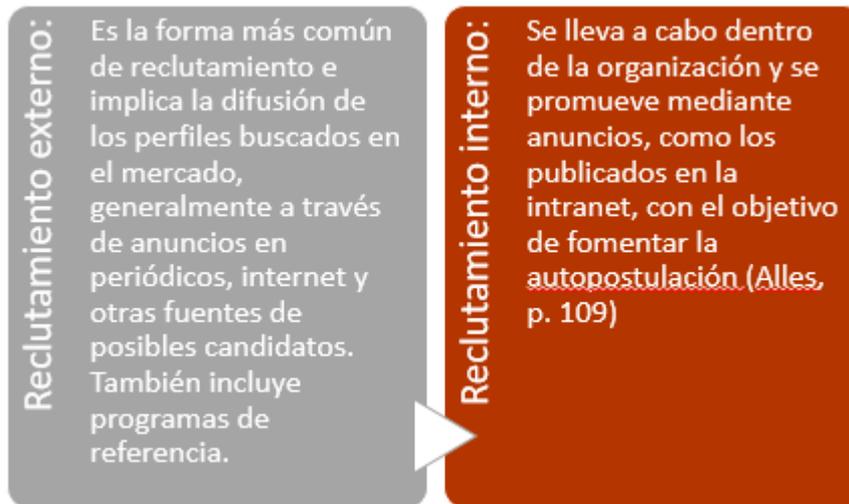
1

2.2.1.2. Dimensión Atracción y Reclutamiento

Según Alles (2016), la forma de llevar a cabo la atracción y el reclutamiento ha evolucionado con el tiempo. Hace algunas décadas, las empresas se centraban en aspectos como la infraestructura del edificio y las campañas institucionales para atraer candidatos. Aunque estos factores siguen siendo importantes, en años recientes han surgido nuevos elementos, como la creación de una marca empleadora valorada.

La atracción es un concepto amplio relacionado con la percepción global de la organización. Implica realizar acciones continuas y sostenidas en el tiempo para construir una reputación externa muy positiva.

Alles también menciona que el reclutamiento puede ser:



Primera Selección.

El primer paso en un proceso integral de selección de personal consiste en realizar varias acciones para eliminar de manera temprana a los candidatos que no cumplen con los requisitos necesarios para avanzar a la etapa final del proceso.

Evaluación en la etapa de preselección.

De acuerdo con Alles (2016, p. 197), los pasos del proceso de selección se determinan según el nivel y tipo de búsqueda, además de otras condiciones. No hay una única forma de proceder. Es aconsejable realizar evaluaciones de conocimientos en las primeras etapas siempre que sea posible. Después de identificar a los candidatos que cumplen con los requisitos mínimos, se pueden considerar varias opciones:



2.2.1.3. Dimensión Selección

Chiavenato (2009, p. 148) menciona “las técnicas de selección se agrupan en cinco categorías: entrevista, prueba psicológica, de conocimiento o capacidad de personalidad y técnicas de simulación las cuales son importante al momento de ser aplicadas en las organizaciones para conocer mejor al candidato”.

Tenemos que tener el informe de las plazas disponibles o las competencias deseadas, la siguiente etapa es tener información sobre las personas que van a postular, para luego seleccionar las técnicas adecuadas que nos permitan conocer, evaluar y elegir a los candidatos idóneos que formarán parte de la institución.

Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007, p. 144) mencionan que "una amplia variedad de instrumentos de selección está disponibles para evaluar las competencias, personalidad y otras características relevantes de los solicitantes. Las más utilizadas son: impresos de solicitud, verificación de referencias, entrevistas de selección, pruebas escritas y técnicas de simulación".

2.2.1.4. Dimensión Entrevista

Werther y Davis (2008, p. 205) describen la entrevista de selección como "una conversación formal conducida para evaluar la idoneidad del solicitante para el puesto. Su objetivo es determinar si el candidato puede desempeñar el cargo y cómo se compara con los otros candidatos".

Chiavenato (2009, p. 148) define la entrevista de selección como "un proceso de comunicación entre dos o más personas en el que una de las partes desea conocer lo mejor posible a la otra. Puede servir para filtrar candidatos al principio del reclutamiento si se utiliza como una entrevista personal inicial para la selección".

Dolan, Valle, Jackson y Schuler explican que "la entrevista de selección se realiza para obtener información en profundidad sobre la motivación, actitudes y experiencia del candidato. Es importante en dos momentos del proceso de selección, al principio y al final. Su objetivo es realizar una evaluación, no solo recabar información".

2.2.1.5. Dimensión Evaluación Específicas

Chiavenato (2009, p.154) explica que las pruebas de conocimientos específicos están diseñadas para evaluar el nivel de conocimientos profesionales o técnicos de los candidatos en áreas como informática, contabilidad, relaciones, inglés, entre otros.

González, Olivares y Ramos (2013, p.192) definen las pruebas de conocimientos o habilidades como herramientas para evaluar objetivamente las habilidades adquiridas a través del estudio, la práctica o la experiencia.

Por su parte, Werther y Davis (2008, p.204) indican que los exámenes de conocimientos evalúan las habilidades y los conocimientos adquiridos por los postulantes para desempeñar funciones específicas de una unidad. Estos exámenes pueden ser orales, escritas u otros tipos, y es crucial seleccionar la más adecuada para la organización.

Por lo siguiente, los exámenes de conocimientos son muy importantes en las instituciones, ya que permiten que los candidatos demuestren sus conocimientos para desempeñar el cargo ofrecido por la empresa y convertirse así en candidatos considerados para ocupar la vacante.

Para evaluar si el postulante ha progresado en sus habilidades blandas o capacidades genéricas, muchas instituciones suelen ponerlo en situaciones pasadas y futuras para ver cómo reacciona.

El perfil de competencias

Para seleccionar candidatos, es fundamental elaborar perfiles y descripciones de puestos basados en competencias. Una competencia se define como la capacidad de un individuo para desempeñarse de manera efectiva y con calidad en un contexto laboral específico. Esta capacidad se puede medir en función de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para realizar un trabajo determinado. El perfil de competencias es el punto de partida fundamental en el proceso de selección. Una definición incorrecta del perfil puede resultar en un proceso de selección deficiente. Aunque cualquier persona puede elaborar un perfil de manera intuitiva, es importante hacerlo teniendo en cuenta los aspectos esenciales que lo componen. Por lo tanto, el especialista de recursos humanos encargado de elaborar el perfil debe encontrar un equilibrio entre los requisitos del puesto

y las posibilidades reales de encontrar ese perfil en el mercado laboral. Además, debe comprender la actividad principal del puesto y la posición que ocupará el candidato dentro de la organización.



Las competencias necesarias para el perfil deben ser descritas utilizando verbos en infinitivo, es decir, palabras que expresen acciones y no estén ligadas a un tiempo específico (ya sea presente, pasado, futuro, u otro). Esto proporcionará información sobre lo que el candidato debe ser capaz de hacer, no solo de conocer. Además, se debe indicar cómo el candidato podrá contribuir al logro de los objetivos generales de la empresa.

2.2.2. Variable Desempeño Laboral

Robbins y Judge (2009), el desempeño laboral lo define como un grupo de habilidades físicas y psicológicas requeridas para ejecutar un trabajo.

Chiavenato (2011) destaca que las personas son el recurso más valioso para las empresas y que el rendimiento efectivo del capital humano es fundamental para el éxito de cualquier organización.

Amoros (2007) señala que la evaluación del desempeño persigue varios objetivos, tanto para la institución como para sus empleados, con el fin de verificar que sus comportamientos y resultados están alineados a los propósitos de la entidad.

De acuerdo con Bautista (2018), el desempeño laboral se refiere a las formas de actuar y comportarse del factor humano para alcanzar las metas preestablecidas y llevar al éxito a la organización.

Métodos para Mejorar el Desempeño Laboral.

Según WorkMeter (2012), la motivación es fundamental para asegurar un buen desempeño de los empleados. No obstante, esta motivación debe ser sostenida mediante conversaciones, capacitaciones, asignación de mayores responsabilidades, autonomía y reconocimiento de logros a través de incentivos.

Existen diferentes métodos para fomentar la motivación de los empleados y aumentar su eficiencia y productividad. Para lograrlo, es imprescindible que el empleador conozca las necesidades de sus colaboradores.

Importancia del Desempeño Laboral

La productividad se mide a través del desempeño, que se compone de eficacia y eficiencia. Cuando los empleados ofrecen sus habilidades, tanto blandas como duras, y realizan las actividades asignadas, es importante considerar también los principios de cooperación, sostenibilidad y resolución de conflictos. Esto genera aportes beneficiosos para la empresa (Chiavenato, 2002).

2.2.2.1. Dimensión Orientación de Resultados

Amoros (2007) define a la proactividad como la capacidad de actuar con rapidez y sentido de urgencia cuando se requieren decisiones relevantes para satisfacer a los clientes, superar sus expectativas, atendiendo todas las necesidades del consumidor y mejorar la organización. Se trata de tomar acciones en lugar de simplemente hablar sobre lo que debería hacerse.

Asimismo, lo consideran como la energía, la determinación, el valor y el compromiso necesarios para implementar las acciones requeridas para concretar ideas, propuestas, oportunidades y proyectos empresariales.

2.2.2.2. Dimensión Calidad

En términos generales, la calidad satisface las necesidades de la gente. Sin embargo, de manera más específica, abarca diversos aspectos como la calidad en el trabajo, en el servicio, de la información, del proceso, de la población, del sistema, de la empresa y de los objetivos, entre otros (Crosby, 1979).

La calidad del servicio se relaciona con la satisfacción de los clientes de la organización, y es fundamental para entender la importancia de valorar y satisfacer sus necesidades. Esto contribuye a mejorar la atención al cliente y su grado de satisfacción (Kotler y Armstrong, 2013).

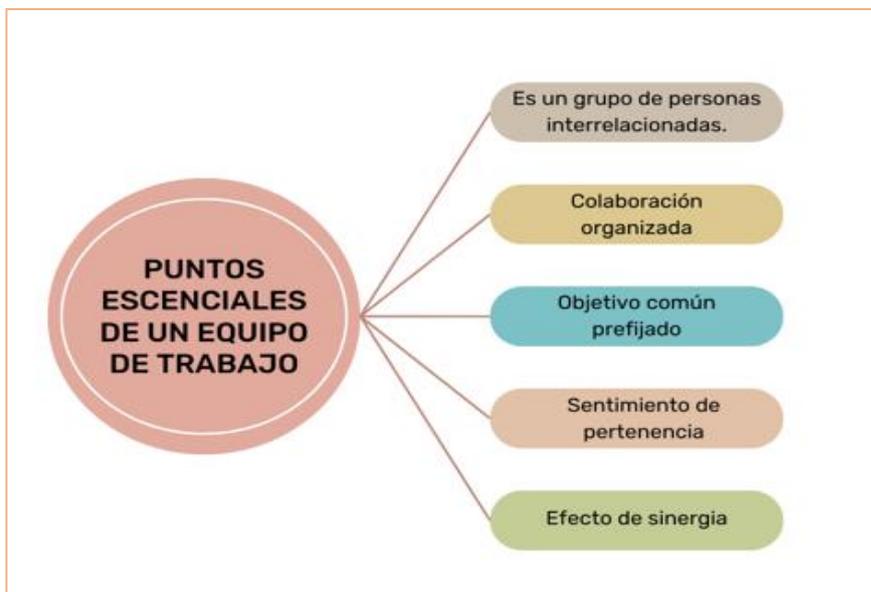
Aseguramiento de la calidad

Conjunto de acciones planificadas y sistematizadas, implementadas en el Sistema de Calidad, diseñadas para garantizar que un servicio cumpla con los requisitos de calidad según las necesidades de los usuarios. Actúa como una herramienta de gestión para mantener y asegurar la calidad del servicio (INTECO, 2005).

2.2.2.3. Dimensión Trabajo en Equipo

Según Munch (2014), el compañerismo es una de las condiciones psicológicas en el trabajo que más impacta de manera positiva en los empleados, ya que fomenta un ambiente de colaboración. Esto puede resultar en beneficios significativos, al promover la fraternidad con los trabajadores y contribuir a obtener logros positivos.

Un grupo de trabajo está definido como un conjunto de personas interrelacionadas que apoyan de forma organizada para realizar una tarea y alcanzar un objetivo común previamente establecido, sintiéndose además integradas dentro del grupo.



2.2.2.4. Dimensión Organización

La organización se define como la estructura técnica de las relaciones que deben existir entre roles, niveles y ocupaciones de los recursos humanos y materiales dentro de una organización social, con el objetivo de lograr la máxima eficiencia en el cumplimiento de los planes y objetivos previamente establecidos (Weihrich, 2007).

El autor identifica dos tipos de organización: formal e informal.

formal se refiere a un sistema claramente definido de funciones, donde cada una tiene asignada una autoridad, responsabilidad y rendición de cuentas específicas.

informal se refiere a una red de relaciones personales y sociales que no están definidas ni requeridas por la organización formal, sino que surgen de manera espontánea a medida que las personas interactúan entre sí.

2.3. Marco Conceptual

Selección de Personal	El objetivo principal del proceso de selección es identificar y contratar a individuos que posean el conocimiento, las capacidades y las habilidades necesarias para lograr un desempeño exitoso (Robbins & Judge, 2013).
Planificación	Según Robbins & Coulter (2014), la planificación de recursos humanos es el proceso mediante el cual los gerentes garantizan contar con la cantidad adecuada de personal, compuesto por personas competentes, asignadas a los puestos de trabajo adecuados y en los momentos oportunos.
Atracción y Reclutamiento	Según Alles (2016), La atracción es un concepto amplio que se relaciona con la organización en su conjunto e implica acciones constantes y sostenidas en el tiempo para construir una reputación externa altamente positiva.
Selección	Chiavenato (2009, p. 148) clasifica las técnicas de selección en cinco categorías: entrevista, pruebas psicológicas, pruebas de conocimientos o habilidades, pruebas de personalidad y técnicas de simulación. Estas técnicas son importantes al aplicarse en las organizaciones para conocer mejor al candidato
Entrevista	Werther y Davis (2008, p. 205) definen la entrevista de selección como una conversación formal llevada a cabo para evaluar la idoneidad del solicitante para el puesto. Su objetivo es determinar si el candidato puede desempeñar el cargo y cómo se compara con otros candidatos.
Evaluaciones Específicas	Chiavenato (2009, p. 154) describe las evaluaciones específicas o pruebas de conocimientos como pruebas diseñadas para medir el nivel de conocimientos profesionales o técnicos de los candidatos, como conocimientos en informática, contabilidad, relaciones interpersonales, inglés, entre otros
Desempeño Laboral	Robbins y Judge (2009) definen el desempeño laboral como el conjunto de habilidades físicas y psicológicas necesarias para desempeñar un puesto de trabajo.
Orientación de Resultados	Se refiere a la capacidad de actuar con rapidez y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones relevantes para satisfacer a los clientes, superar sus expectativas, atender a sus necesidades o mejorar la organización.
Calidad	En términos generales, la calidad se refiere a la calidad del producto. Sin embargo, de manera más específica, la calidad abarca la calidad del trabajo, la calidad del servicio, la calidad de la información, la calidad del proceso, la calidad de la población, la calidad del sistema, la calidad de la compañía, la calidad de los objetivos, entre otros aspectos (Crosby, 1979).
Trabajo en Equipo	Es una de las condiciones psicológicas de trabajo que más influye positivamente en los trabajadores, ya que fomenta el compañerismo. Esto puede ofrecer resultados muy beneficiosos, ya que promueve la armonía entre los trabajadores y contribuye a obtener resultados positivos
Organización	Capacidad para organizar el trabajo y aportar ideas en beneficio de la unidad organizativa o de la organización en general. El empleado es metódico en la realización de sus tareas, pero muestra poco interés en la estructura organizativa

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.

3.2. Hipótesis Específicas

1) Existe relación significativa entre la selección de personal y la orientación de resultados en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.

2) Existe relación entre la selección de personal y la calidad en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.

3) Existe relación significativa entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.

4) Existe relación significativa entre la selección de personal y la organización en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.

3.3. Variables (conceptualización)

1) Selección de Personal: El propósito del proceso de selección es identificar y contratar a individuos que cuenten con el conocimiento, las competencias y las habilidades requeridas para obtener un rendimiento exitoso (Robbins & Judge, 2013).

2) Desempeño Laboral: Según Idalberto Chiavenato (2000), el desempeño laboral se refiere a la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es fundamental para el buen funcionamiento de la organización. El individuo muestra un alto nivel de desempeño y satisfacción laboral.

3.3.1. Operacionalización de las Variables

Tabla 1

Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE (V₁): Selección de Personal	"La meta explicita del proceso de selección consiste en identificar y contratar a individuos que tengan el conocimiento, la capacidad y las habilidades para lograr un desempeño exitoso". (Robbins & Judge, 2013)	Para determinar los aspectos la selección de personal, se obtendrá la respuesta de los 20 ítems del cuestionario; cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos.	• Planificación	• Define el perfil que requiere la organización • Existe aspectos importantes para determinar el perfil
			• Atracción y Reclutamiento	• Reconoce las campañas institucionales de reclutamiento. • Reconoce los requisitos para postular a un puesto determinado • Existe medios de reclutamiento en la institución
			• Selección	• Aplican diferentes pruebas para una selección selectiva de personal. • Reconoce la existencia de evaluaciones contingentes
			• Entrevista	• Reconoce entrevistas estructuradas
			• Evaluación Especifica	• Reconoce que la evaluación específica, se desarrolla con simulaciones de casos
VARIABLE (V₂): Desempeño Laboral	Idalberto Chiavenato (2000), "El desempeño laboral es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesario para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos".	Para determinar los aspectos del desempeño laboral, se obtendrá la respuesta de los 22 ítems del cuestionario; cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos.	• Orientación de resultados	• Predisposición al logro de resultados
			• Calidad	• Calidad del trabajo que realizan
			• Trabajo en equipo	• Apoyo entre colaboradores
			• Organización	• Capacidad organizativa

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

4.1.1. General

Para realizar este estudio, se empleó el método científico, es un proceso ordenado que facilita la generación y ratificación los métodos científicos sobre la realidad. Primero, se debe de identificar el problema y luego formular la hipótesis como respuesta inicial. Posteriormente, esta hipótesis se pone a prueba para obtener nuevos conocimientos (Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero, 2018).

4.1.2. Especifico

Para realizar este estudio, se utilizó el método Hipotético-Deductivo. Este enfoque, llega ser parte de los modelos que describen el método científico, se fundamenta en una fase de inducción y deducción. Se emplea la inducción para formular la hipótesis, las cuales posteriormente se comprueban o refutan. Los pasos clave de este método incluyen la observación del fenómeno en estudio (Bernal, 2010).

4.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

El modelo de la investigación empleada es básica, llamada investigación pura, teórica o dogmática, según Hernández-Sampieri (2018). Este enfoque está caracterizado por apoyarse en un marco teórico y permanecer dentro de él. Su principal finalidad es

desarrollar el conocimiento científico, sin relacionarlo con aspectos prácticos. En este contexto, se emplearán herramientas vinculados a las teorías de selección de personal y desempeño laboral para validar teorías en un entorno específico, que en este caso es la Facultad de Ciencias Físicas de la UNMSM en Lima.

4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La presente de investigación es nivel correlacional, de acuerdo con la propuesta de Gómez M. M. (2006), su objetivo es identificar las características clave de la selección de personal y el desempeño laboral. Esto implica reconocer, de manera independiente y con nuestras propias palabras, cada uno de los indicadores establecidos en la matriz de variables, que se describen más adelante, para ilustrar las teorías y conocimientos del marco teórico.

4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio se fundamenta en un diseño no experimental de tipo transversal, según Hernández-Sampieri (2018), porque no se realizaron estudios para conseguir los resultados, con los datos seleccionados se obtuvo paralelamente de la muestra.

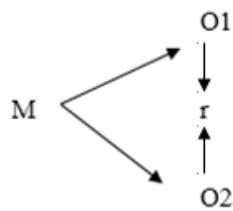
Donde:

M = Muestra de investigación,

O1 = Observación de la variable 1: Selección de personal

O2 = Observación de la variable 2: Desempeño laboral

r = Correlación de las variables de estudio



4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.5.1. Población

Según Oseda (2008), la población se refiere al total de observaciones desarrolladas, mientras que la muestra es una parte de la población que presenta las características específicas definidas para la investigación.

Desde nuestro punto de vista, la población estudiada comprende a todo el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Físicas de la UNMSM durante el periodo 2023, que ascienden a un total de 35 colaboradores. Estos colaboradores proporcionaron detalles sobre la selección de personal y el desempeño laboral a través de sus respuestas.

4.5.2 Tamaño de la Muestra

La muestra es considerada censal ya que hemos elegido el 100% de la población, dado que la cantidad de personas era manejable. Según Sampieri (2018), una muestra censal es aquella en la que se incluyen todas las unidades de investigación como parte de la muestra.

Total, de la muestra = 35 personas

4.5.3 Criterios de Inclusión y Exclusión

❖ **Inclusión:** Todo el personal administrativo de la institución.

❖ **Exclusión:** Los directivos de la facultad podrían tener una visión sesgada sobre las variables a investigar.

4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica empleada para la recolección de información fue la aplicación de la encuesta, según Bernal C. (2010), la cual se aplicó a la unidad de análisis correspondiente. Esta metodología nos facilitó la recopilación de la data de los compañeros de la institución.

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Para el recojo de la información utilizamos dos cuestionarios uno para cada variable. El primero trató sobre la selección de personal y el segundo se enfocó hacia el desempeño laboral. No se precisó un período estimado para su aplicación. Ambos cuestionarios fueron adaptados por autores con mucha relevancia y están disponibles en los anexos.

4.6.3. Procedimiento de recolección de datos

Hernández-Sampieri (2018), manifiesta que el análisis de datos radica en aplicar diferentes procesos estadísticos para verificar la hipótesis formulada en la investigación y cumplir con los objetivos señalados. Esto abarca la elaboración de tablas, gráficos y

análisis mediante cálculos específicos, asegurando que sean coherentes con los objetivos, el tipo y diseño de la investigación.

4.6.3.2 Confiabilidad

Se evaluó la confiabilidad de cada variable de estudio utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. A continuación, se presentan los valores obtenidos en las tablas siguientes:

Fiabilidad de Selección de personal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	20

Fuente: Reporte del SPSS v.25

Fiabilidad de Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	22

Fuente: Reporte del SPSS v.25

Interpretación

Utilizando el software estadístico SPSS versión 25, comprobamos el nivel de confiabilidad de nuestro primer instrumento, el cuestionario de selección de personal, que consta de 20 preguntas. Se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.947, lo que, según la escala de Vellis, indica un nivel de acuerdo total. Así mismo nuestro segundo instrumento, el cuestionario de desempeño laboral, se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.952

para los 22 interrogantes, lo que también se clasifica como un nivel de acuerdo total según la escala de Vellis.

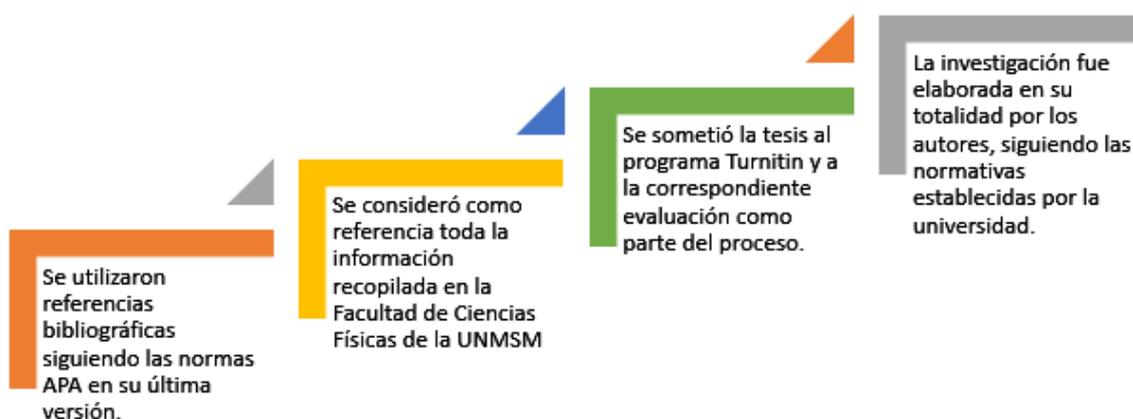
4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

El proceso de recopilación de datos se llevó a cabo de la siguiente manera:



4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se llevó a cabo siguiendo consideraciones éticas que incluyen lo siguiente:



CAPITULO V

RESULTADOS

5.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Presentamos los resultados obtenidos “Selección de personal y desempeño laboral en la facultad de ciencias físicas, UNMSM – Lima 2023”.

5.1.1 Análisis e interpretación de la variable 1: Selección de Personal

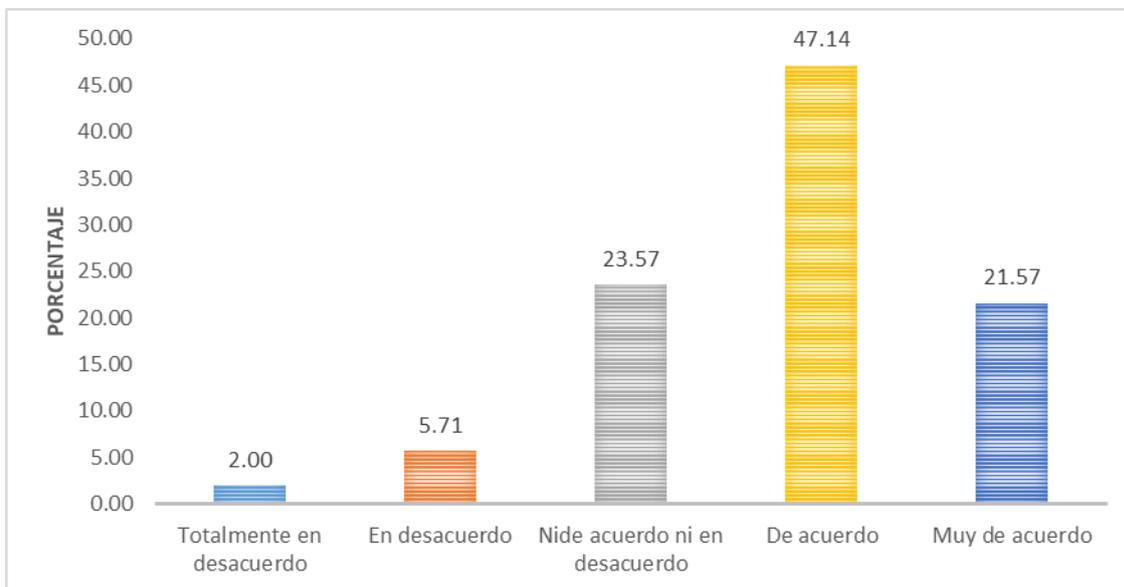
Las dimensiones de la variable son: Planificación, Atracción y Reclutamiento, Selección, Entrevista, Evaluaciones específicas.

Tabla 2

Selección de personal.

	<i>ni</i>	<i>hi</i>	<i>Hi*100%</i>
Totalmente en desacuerdo	1	0.020	2.00
En desacuerdo	2	0.057	5.71
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	0.236	23.57
De acuerdo	16	0.471	47.14
Muy de acuerdo	8	0.216	21.57
Total	35	1	100

Fuente: Trabajado por los autores

Figura 1*Selección de personal.*

Fuente: Tabla 1

Interpretación:

Resultados obtenidos del estudio realizado con 35 participantes, se encontró lo siguiente:

2% (1)	Los sujetos expresaron estar totalmente en desacuerdo
5.71% (2)	Manifestaron estar en desacuerdo
23.57% (8)	Indicaron que estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo
47.14% (16)	De los participantes expresaron estar de acuerdo
21.57% (8)	Indicaron estar totalmente de acuerdo
... con respecto a la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas de la UNMSM en Lima, durante el año 2023	

Tabla 3

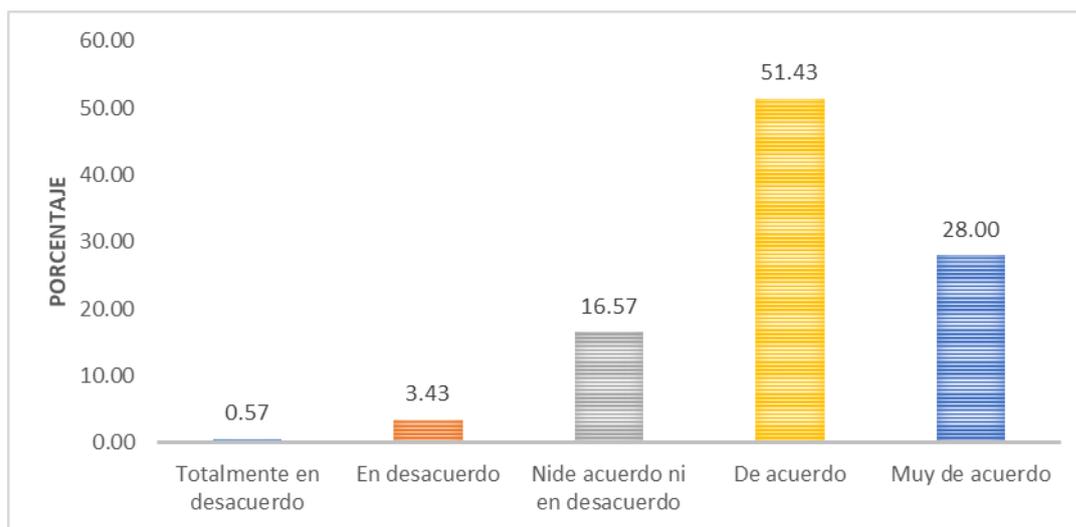
Planificación.

	<i>ni</i>	<i>hi</i>	<i>Hi*100%</i>
Totalmente en desacuerdo	0	0.006	0.57
En desacuerdo	1	0.034	3.43
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	0.166	16.57
De acuerdo	18	0.514	51.43
Muy de acuerdo	10	0.280	28.00
Total	35	1	100

Fuente: Trabajado por los autores

Figura 2

Planificación.



Fuente: Tabla 2

Interpretación:

Resultados obtenidos de los 35 participantes en el estudio, observamos lo siguiente:

0.57% (0)	Los sujetos expresaron estar totalmente en desacuerdo
3.43% (1)	Manifestaron estar en desacuerdo
16.57% (6)	Indicaron que estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo
51.43% (18)	De los participantes expresaron estar de acuerdo
28% (10)	Indicaron estar totalmente de acuerdo
...con respecto a la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas de la UNMSM en Lima durante el año 2023.	

Tabla 4

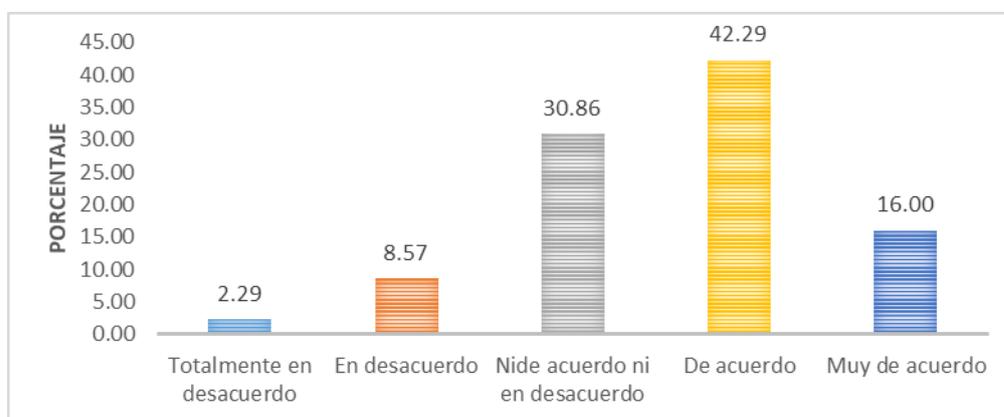
Atracción y reclutamiento.

	ni	hi	Hi*100%
Totalmente en desacuerdo	1	0.023	2.29
En desacuerdo	3	0.086	8.57
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	0.309	30.86
De acuerdo	15	0.423	42.29
Muy de acuerdo	5	0.160	16.00
Total	35	1	100

Fuente: Trabajado por los autores

Figura 3

Atracción y Reclutamiento.



Fuente: Tabla 4

Interpretación:

Resultados obtenidos de los 35 participantes en el estudio, observamos lo siguiente:

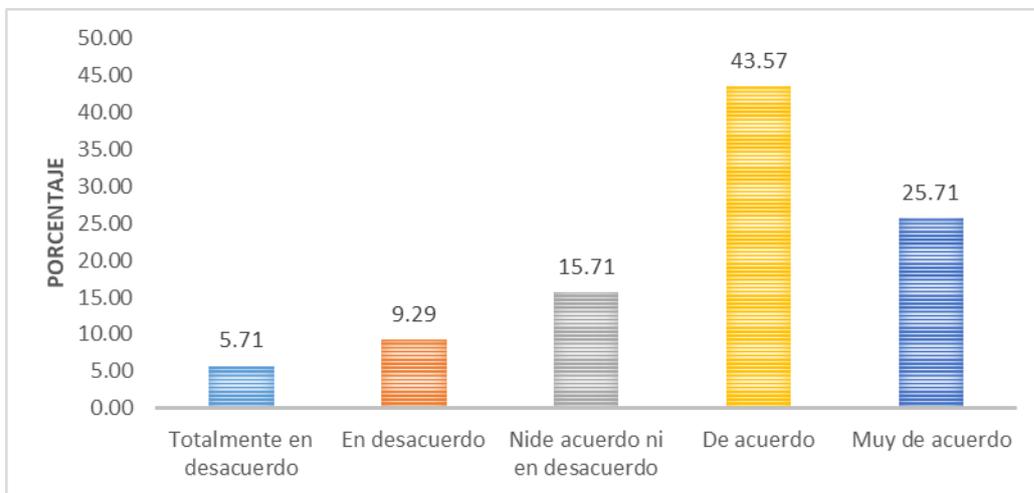
0.57% (0)	Los sujetos expresaron estar totalmente en desacuerdo
3.43% (1)	Manifestaron estar en desacuerdo
16.57% (6)	Indicaron que estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo
51.43% (18)	De los participantes expresaron estar de acuerdo
28% (10)	Indicaron estar totalmente de acuerdo
... con respecto a la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas de la UNMSM en Lima durante el año 2023	

Tabla 5

Selección.

	ni	hi	Hi*100%
Totalmente en desacuerdo	2	0.057	5.71
En desacuerdo	4	0.093	9.29
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	0.157	15.71
De acuerdo	15	0.436	43.57
Muy de acuerdo	9	0.257	25.71
Total	35	1	100

Fuente: Trabajado por los autores

Figura 4*Selección.*

Fuente: Tabla 5

Interpretación:

Resultados obtenidos de los 35 participantes en el estudio, observamos lo siguiente:

5.71% (2)	Los sujetos expresaron estar totalmente en desacuerdo
9.29% (4)	Manifestaron estar en desacuerdo
15.71% (5)	Indicaron que estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo
43.57% (15)	De los participantes expresaron estar de acuerdo
25.71% (9)	Indicaron estar totalmente de acuerdo
... con respecto a la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas de la UNMSM en Lima durante el año 2023	

Tabla 6

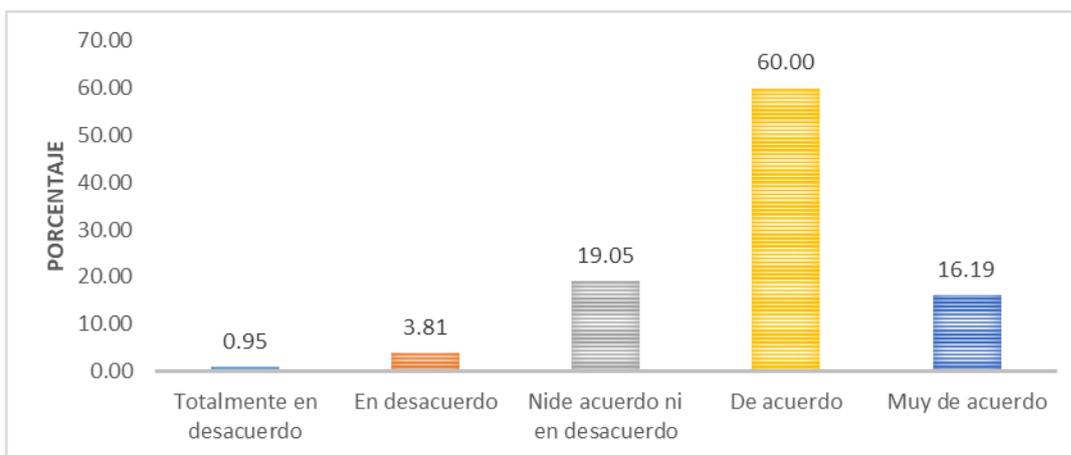
Entrevista.
2023

	ni	hi	Hi*100%
Totalmente en desacuerdo	0	0.010	0.95
En desacuerdo	1	0.038	3.81
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	0.190	19.05
De acuerdo	21	0.600	60.00
Muy de acuerdo	6	0.162	16.19
Total	35	1	100

Fuente: Trabajado por los autores

Figura 5

Entrevista.



Fuente: Tabla 6

Interpretación:

Resultados obtenidos de los 35 participantes en el estudio, observamos lo siguiente:

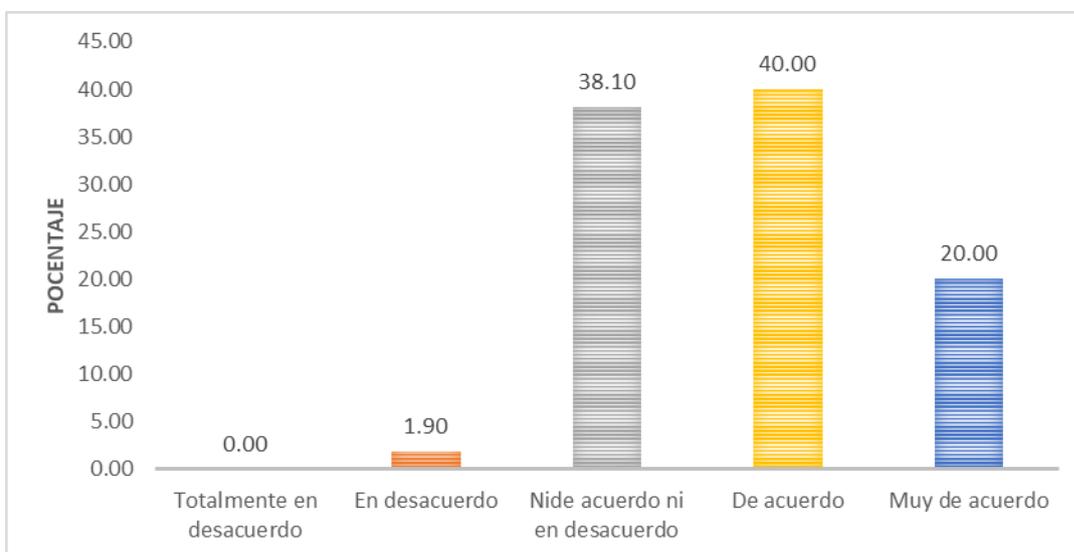
0.95% (0)	Los sujetos expresaron estar totalmente en desacuerdo
3.81% (1)	Manifestaron estar en desacuerdo
19.05% (7)	Indicaron que estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo
60% (21)	De los participantes expresaron estar de acuerdo
16.19% (6)	Indicaron estar totalmente de acuerdo
...con respecto a la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas de la UNMSM en Lima durante el año 2023.	

Tabla 7

Evaluaciones específicas.

	ni	hi	Hi*100%
Totalmente en desacuerdo	0	0.000	0.00
En desacuerdo	1	0.019	1.90
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	0.381	38.10
De acuerdo	14	0.400	40.00
Muy de acuerdo	7	0.200	20.00
Total	35	1	100

Fuente: Trabajado por los autores

Figura 6*Evaluaciones específica.*

Fuente: Tabla 7

Interpretación:

Resultados obtenidos de los 35 participantes en el estudio, observamos lo siguiente:

0% (0)	Los sujetos expresaron estar totalmente en desacuerdo
1.90% (1)	Manifestaron estar en desacuerdo
38.10% (13)	Indicaron que estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo
40% (14)	De los participantes expresaron estar de acuerdo
20% (7)	Indicaron estar totalmente de acuerdo
... con respecto a la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas de la UNMSM en Lima durante el año 2023	

5.1.2 Análisis e interpretación de la variable 2: desempeño laboral

Las dimensiones de las variables fueron: Orientación de resultados, Calidad, Trabajo en equipo y Organización.

Tabla 8

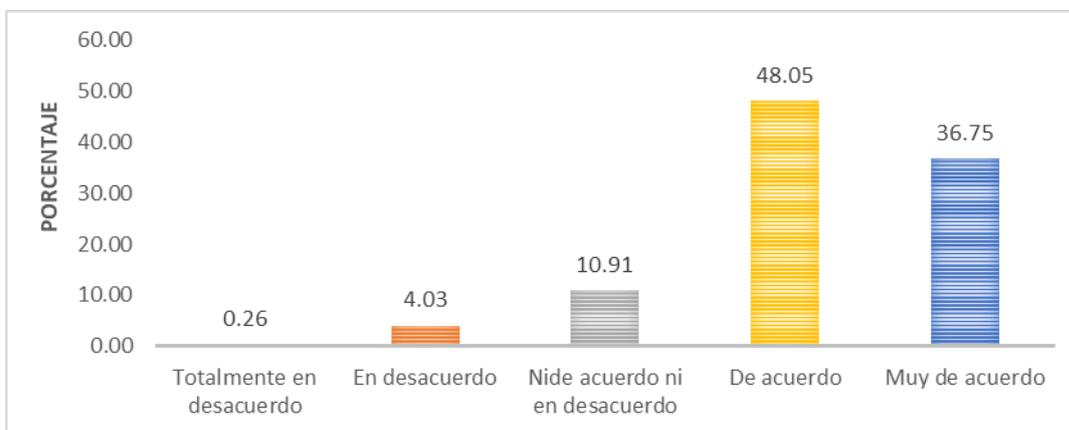
Desempeño laboral.

	<i>ni</i>	<i>hi</i>	<i>Hi*100%</i>
Totalmente en desacuerdo	0	0.003	0.26
En desacuerdo	2	0.040	4.03
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	0.109	10.91
De acuerdo	16	0.481	48.05
Muy de acuerdo	13	0.368	36.75
Total	35	1	100

Fuente: Trabajado por los autores

Figura 7

Desempeño laboral.



Fuente: Tabla 8

Interpretación:

Resultados obtenidos de los 35 participantes en el estudio, observamos lo siguiente:

0.26% (0)	Los sujetos expresaron estar totalmente en desacuerdo
4.03% (2)	Manifestaron estar en desacuerdo
10.91% (4)	Indicaron que estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo
48.05% (16)	De los participantes expresaron estar de acuerdo
36.75% (13)	Indicaron estar totalmente de acuerdo
... con respecto a la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas de la UNMSM en Lima durante el año 2023	

Tabla 9

Orientación de resultados.

	ni	hi	Hi*100%
Totalmente en desacuerdo	0	0.007	0.71
En desacuerdo	3	0.079	7.86
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	0.150	15.00
De acuerdo	15	0.425	42.50
Muy de acuerdo	12	0.339	33.93
Total	35	1	100

Fuente: Trabajado por los autores

Figura 8

Orientación de resultados.



Fuente: Tabla 8

Interpretación:

Resultados obtenidos de los 35 participantes en el estudio, observamos lo siguiente:

0.71% (0)	Los sujetos expresaron estar totalmente en desacuerdo
7.86% (3)	Manifestaron estar en desacuerdo
15% (5)	Indicaron que estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo
42.50% (15)	De los participantes expresaron estar de acuerdo
33.93% (12)	Indicaron estar totalmente de acuerdo
... con respecto a la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas de la UNMSM en Lima durante el año 2023.	

Tabla 10

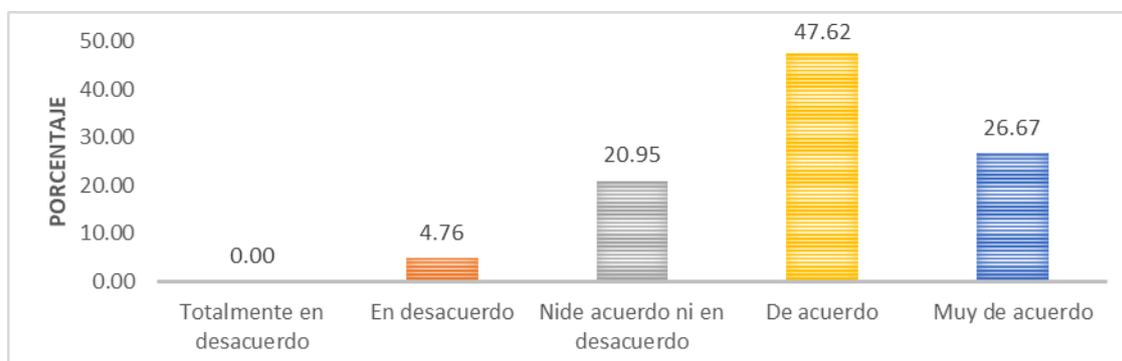
Calidad.

	ni	hi	Hi*100%
Totalmente en desacuerdo	0	0.000	0.00
En desacuerdo	2	0.048	4.76
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	0.210	20.95
De acuerdo	17	0.476	47.62
Muy de acuerdo	9	0.267	26.67
Total	35	1	100

Fuente: Trabajado por los autores

Figura 9

Calidad.



Fuente: Tabla 9

Interpretación:

Resultados obtenidos de los 35 participantes en el estudio, observamos lo siguiente:

0% (0)	Los sujetos expresaron estar totalmente en desacuerdo
4.76% (3)	Manifestaron estar en desacuerdo
20.95% (11)	Indicaron que estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo
47.62% (15)	De los participantes expresaron estar de acuerdo
26.67% (5)	Indicaron estar totalmente de acuerdo
... con respecto a la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas de la UNMSM en Lima durante el año 2023	

Tabla 11

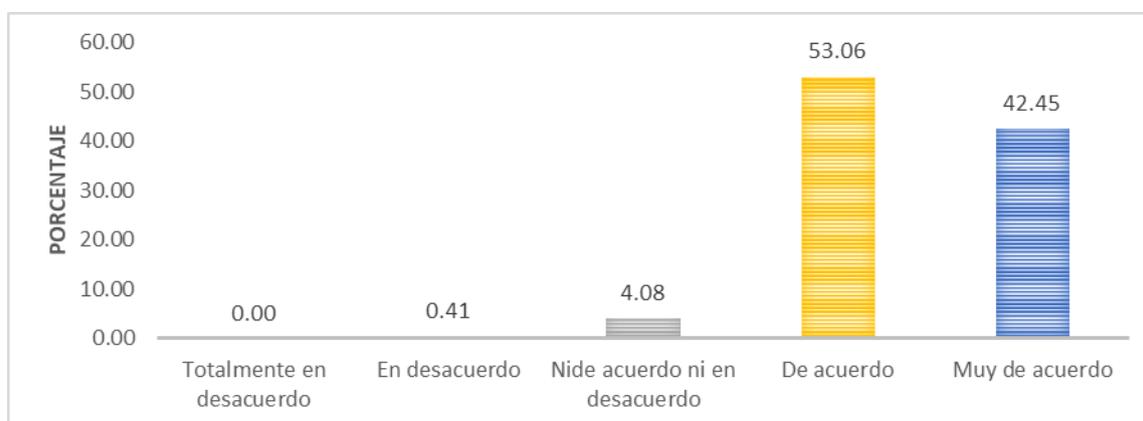
Trabajo en equipo.

	ni	hi	Hi*100%
Totalmente en desacuerdo	0	0.000	0.00
En desacuerdo	0	0.004	0.41
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	0.041	4.08
De acuerdo	19	0.531	53.06
Muy de acuerdo	15	0.424	42.45
Total	35	1	100

Fuente: Trabajado por los autores

Figura 10

Trabajo en equipo.



Fuente: Tabla 10

Interpretación:

Resultados obtenidos de los 35 participantes en el estudio, observamos lo siguiente:

0% (0)	Los sujetos expresaron estar totalmente en desacuerdo
0.41% (0)	Manifestaron estar en desacuerdo
4.08% (1)	Indicaron que estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo
53.06% (19)	De los participantes expresaron estar de acuerdo
42.45% (15)	Indicaron estar totalmente de acuerdo
... con respecto a la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas de la UNMSM en Lima durante el año 2023	

Tabla 12

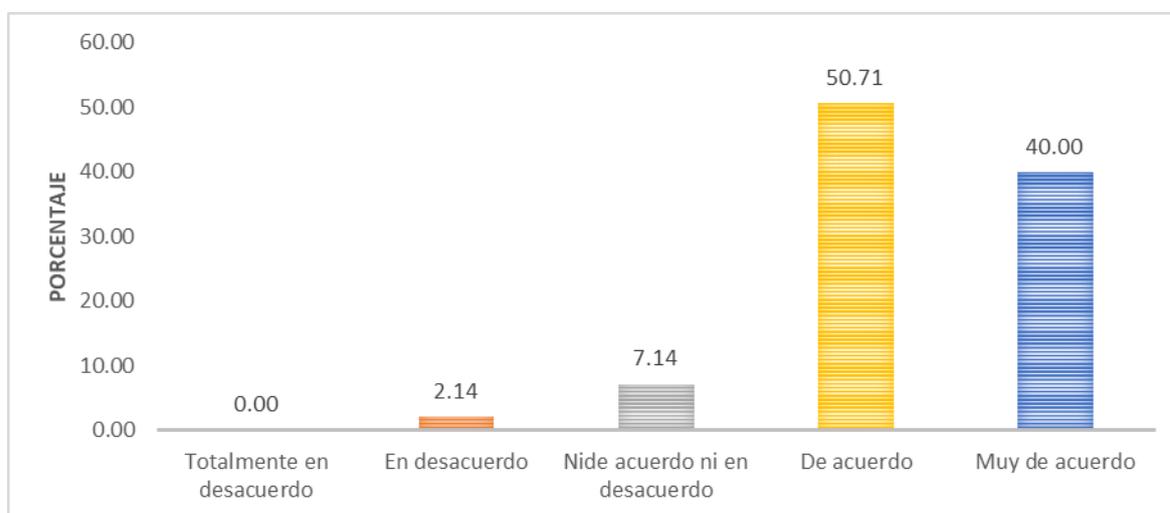
Organización.

	ni	hi	Hi*100%
Totalmente en desacuerdo	0	0.000	0.00
En desacuerdo	1	0.021	2.14
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	0.071	7.14
De acuerdo	18	0.507	50.71
Muy de acuerdo	14	0.400	40.00
Total	35	1	100

Fuente: Trabajado por los autores

Figura 11

Organización.



Fuente: Tabla 12

Interpretación:

Resultados obtenidos de los 35 sujetos participantes en el estudio.

0% (0)	Los sujetos expresaron estar totalmente en desacuerdo
2.14% (1)	Manifestaron estar en desacuerdo
7.14% (2)	Indicaron que estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo
50.71% (18)	De los participantes expresaron estar de acuerdo
40% (14)	Indicaron estar totalmente de acuerdo
... con respecto a la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas de la UNMSM en Lima durante el año 2023	

5.2 Contraste de hipótesis

5.2.1 Selección de personal y desempeño laboral en la facultad de ciencias físicas, UNMSM – Lima 2023.

Objetivo General

Establecer la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023

Interpretación de los índices de correlación:

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
+/-1.00	Correlación negativa y positiva perfecta
+/-0.80	Correlación negativa y positiva muy fuerte
+/-0.60	Correlación negativa y positiva fuerte
+/-0.40	Correlación negativa y positiva moderada
+/-0.20	Correlación negativa y positiva débil
+/-0.00	Probablemente no existe correlación

La relación se halló mediante el coeficiente de correlación rho Spearman

Tabla 13

Coefficiente de correlación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023

		Variable desempeño	
		Laboral	
Rho de Spearman	Variable selección del personal	Coefficiente de correlación	,719**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

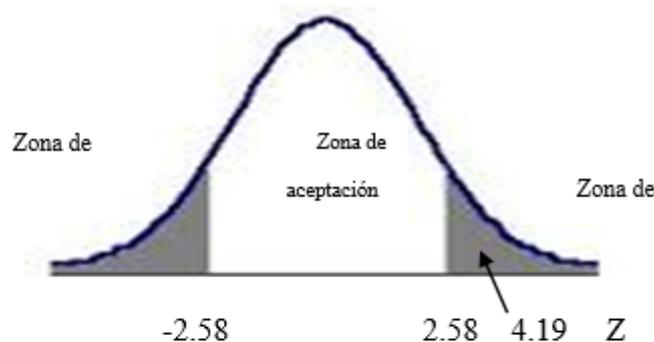
*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente hallado $r_s = 0.719$ con significación bilateral $p = 0.000$, permite establecer que la relación que existe es positiva fuerte entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.

Hipótesis General:

Existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.

1. Formulación de la hipótesis:
(H ₀): No existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023. $r_s = 0$
(H ₁): Existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023. $r_s \neq 0$
2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$; Z crítica = 2.58
3. Cálculo del estadístico
Datos $Z_{crítica} = 2.58$
$r_s = 0.719$ $N = 35$
Reemplazando
$z = \frac{r}{\frac{1}{\sqrt{N-1}}} = 4.19$



4. regla de decisión

Como $Z_{cal} > Z_{cr}$ $4.19 > 2.58$; el valor Z_{cal} cae en la región de rechazo, por ende, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

5. Toma de decisión

Existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.

Objetivo Específico 1

Establecer la relación que existe entre la selección de personal y la orientación de resultados en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.

La relación se halló mediante el coeficiente de correlación rho Spearman

Tabla 14

Coeficiente de correlación entre la selección de personal y la orientación en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023

			Orientación
Rho de Spearman	Variable selección del personal	Coeficiente de correlación	,760**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

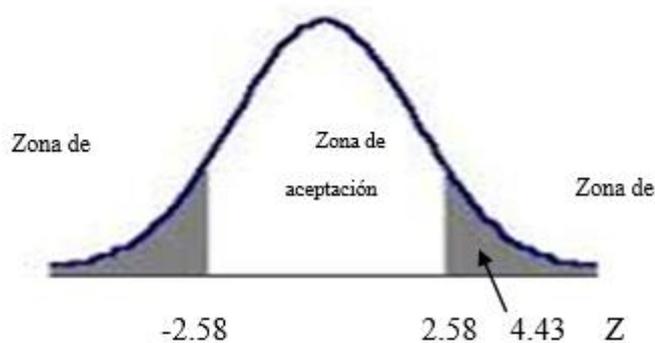
*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente hallado $r_s = 0.760$ con significación bilateral $p = 0.000$, permite establecer que la relación que existe es positiva fuerte entre la selección de personal y la orientación en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.

Hipótesis Especifica 1:

Existe relación entre la selección de personal y la orientación de resultados en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.

1. Formulación de la hipótesis:
(H ₀): No existe relación significativa entre la selección de personal y la orientación de resultados en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023. $r_s = 0$
(H ₁): Existe relación significativa entre la selección de personal y la orientación de resultados en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023. $r_s \neq 0$
2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$; Z crítica = 2.58
3. Cálculo del estadístico
Datos
$Z_{crítica} = 2.58$
$r_s = 0.760$
$N = 35$
Reemplazando
$z = \frac{r_s}{\frac{1}{\sqrt{N-1}}} = 4.43$



4. regla de decisión

Como $Z_{cal} > Z_{cr}$ $4.43 > 2.58$; el valor Z_{cal} cae en la región de rechazo, por ende, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

5. Toma de decisión

Existe relación significativa entre la selección de personal y la orientación de resultados en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.

Objetivo Específico 2

Establecer la relación que existe entre la selección de personal y la calidad en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.

La relación se halló mediante el coeficiente de correlación rho Spearman

Tabla 15

Coeficiente de correlación entre la selección de personal y la calidad en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMS-Lima 2023

			Calidad
Rho de Spearman	Variable selección del personal	Coefficiente de correlación	,518**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	35

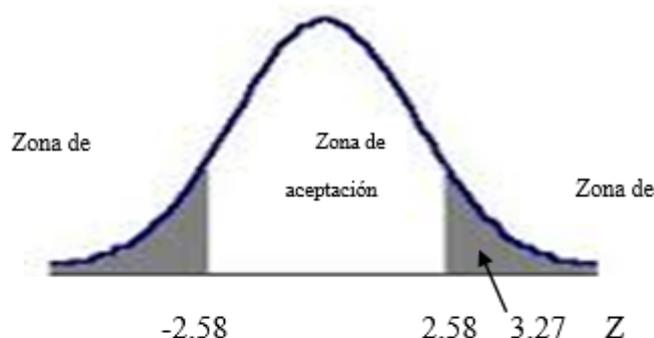
*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente hallado $r_s = 0.560$ con significación bilateral $p = 0.001$, permite establecer que la relación que existe es positiva moderada entre la selección de personal y la calidad en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.

Hipótesis Especifica 2:

Existe relación entre la selección de personal y la calidad en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.

1. Formulación de la hipótesis:
(Ho): No existe relación significativa entre la selección de personal y la calidad en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023. $r_s = 0$
(H1): Existe relación significativa entre la selección de personal y la calidad en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023. $r_s \neq 0$
2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$; Z crítica = 2.58
3. Cálculo del estadístico
Datos $Z_{crítica} = 2.58$
$r_s = 0.560$ $N = 35$
Reemplazando
$z = \frac{r}{\frac{1}{\sqrt{N-1}}} = 3.27$



4. regla de decisión

Como $Z_{cal} > Z_{cr}$ $3.27 > 2.58$; el valor Z_{cal} cae en la región de rechazo, por ende, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

5. Toma de decisión

Existe relación significativa entre la selección de personal y la calidad en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.

Objetivo Específico 3

Establecer la relación que existe entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023

La relación se halló mediante el coeficiente de correlación rho Spearman

Tabla 16

Coefficiente de correlación entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023

		Trabajo en equipo	
Rho de Spearman	Variable selección del personal	Coefficiente de correlación	,505**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	35

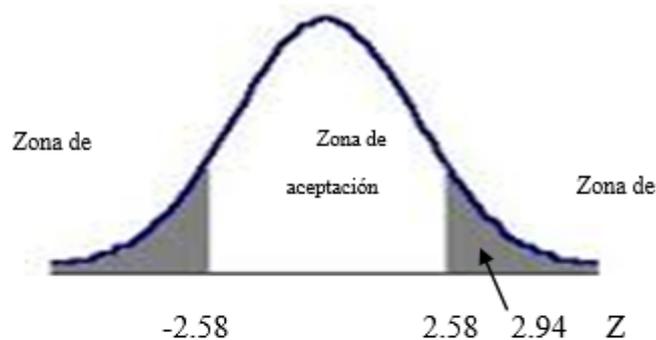
*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente hallado $r_s = 0.505$ con significación bilateral $p = 0.002$, permite establecer que la relación que existe es positiva moderada entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.

Hipótesis Especifica 3:

Existe relación entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.

1. Formulación de la hipótesis:
(H ₀): No existe relación significativa entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023. $r_s = 0$
(H ₁): Existe relación significativa entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023. $r_s \neq 0$
2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$; Z crítica = 2.58
3. Cálculo del estadístico
Datos $Z_{crítica} = 2.58$
$r_s = 0.505$ $N = 35$
Reemplazando
$z = \frac{r_s}{\frac{1}{\sqrt{N-1}}} = 2.94$



4. regla de decisión

Como $Z_{cal} > Z_{cr}$ $2.94 > 2.58$; el valor Z_{cal} cae en la región de rechazo, por ende, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

5. Toma de decisión

Existe relación significativa entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.

Objetivo Específico 4

Establecer la relación que existe entre la selección de personal y la organización en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023

La relación se halló mediante el coeficiente de correlación rho Spearman

Tabla 17

Coeficiente de correlación entre la selección de personal y la organización en equipo en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM-Lima 2023

			Organización
Rho de Spearman	Variable selección del personal	Coeficiente de correlación	,691**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

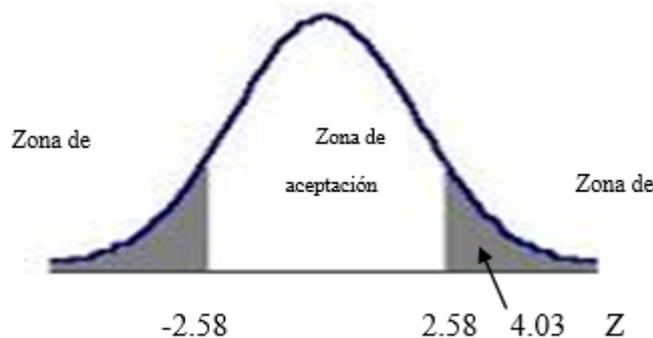
*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente hallado $r_s = 0.691$ con significación bilateral $p = 0.000$, permite establecer que la relación que existe es positiva fuerte entre la selección de personal y la organización en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.

Hipótesis Especifica 4:

Existe relación entre la selección de personal y la organización en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.

1. Formulación de la hipótesis:
(H ₀): No existe relación significativa entre la selección de personal y la organización en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023. $r_s = 0$
(H ₁): Existe relación significativa entre la selección de personal y la organización en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023. $r_s \neq 0$
2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$; Z crítica = 2.58
3. Cálculo del estadístico
Datos $Z_{crítica} = 2.58$
$r_s = 0.691$ $N = 35$
Reemplazando
$z = \frac{r}{\frac{1}{\sqrt{N-1}}} = 4.03$



4. regla de decisión

Como $Z_{cal} > Z_{cr}$ $4.03 > 2.58$; el valor Z_{cal} cae en la región de rechazo, por ende, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

5. Toma de decisión

Existe relación significativa entre la selección de personal y la organización en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1. Según el objetivo general, establecer la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023. En los resultados obtenidos se evidencia que el coeficiente hallado $r_s = 0.719$ con significación bilateral $p = 0.000$, el cual permitió establecer que la relación que existe es positiva fuerte entre las variables estudiadas, datos que al ser comparados con lo encontrado por Ramírez W. (2021) en la tesis titulada: Selección de personal y desempeño laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. Quien concluyó que existe una relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral fue el coeficiente de correlación de Spearman, que mostró un valor de $Rho=0.932$, demostrando una correlación positiva muy alta ($p < 0.01$). Además, según Robbins & Judge (2013), el proceso de selección implica identificar y contratar a individuos que posean el conocimiento, la capacidad y las habilidades necesarias para lograr un desempeño exitoso.
2. Según el objetivo específico 1, establecer relación que existe entre la selección de personal y la orientación de resultados en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023, el coeficiente hallado $r_s = 0.760$ con significación bilateral $p = 0.000$, el cual permitió establecer que la relación que existe es positiva fuerte entre las variables estudiadas, datos que al ser comparados con lo encontrado por Ramírez W. (2021) en la tesis titulada: Selección de personal y desempeño laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. Quien concluyó que existe una relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos fue el coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de $Rho=0.932$, lo que demuestra una correlación positiva muy

alta ($p < 0.01$). Además, según Amoros (2007), la orientación de resultados se refiere a la capacidad para actuar con rapidez y sentido de urgencia cuando son necesarias elecciones relevantes para satisfacer a los participantes, satisfacer las necesidades del comprador o mejorar la organización.

3. Según el objetivo específico 2, establecer la relación que existe entre la selección de personal y la calidad en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023. En los resultados obtenidos se evidencia que el coeficiente hallado $r_s = 0.560$ con significación bilateral $p = 0.001$, el cual permitió establecer que la relación que existe es positiva moderada entre las variables estudiadas, datos que al ser comparados con lo encontrado por Espinoza D. (2020) en la tesis titulada: Modelo de selección de personal para mejorar el desempeño docente en la facultad de ciencias económicas de la UNSM-T, 2020. Universidad Cesar Vallejo. Quien concluyo que falta fortalecer las responsabilidades del docente con herramientas amigables, mejorando las interrelaciones personales y emocionales con los estudiantes, teniendo en cuenta las políticas de procesos de selección a docentes capacitados para enseñar las áreas correspondientes en la Universidad. Además, para Kotler y Armstrong (2013) Calidad de servicio es la satisfacción del público de la organización; es viable entender el valor de medir y saciar las necesidades de los clientes, lo que tiende a crear un mejor grado de servicios al comprador y de satisfacción.

4. Según el objetivo específico 3, establecer la relación que existe entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023. En los resultados obtenidos se evidencia que el coeficiente hallado $r_s = 0.505$ con significación bilateral $p = 0.002$, permitió establecer que la relación que existe es positiva moderada entre las variables estudiadas, datos que al ser comparados con lo encontrado por Espinoza D. y Delgado J. (2020) en su tesis titulada: Gestión de

Selección de Personal en Universidades Públicas. Estos resultados sugieren que el proceso de selección de personal debe modernizarse, aprovechando las redes sociales para facilitar el proceso y evaluando criterios psicológicos de los candidatos a partir de lo que comparten y publican en sus perfiles personales, ya que esto refleja su personalidad y la influencia que podrían tener en las instituciones laborales. Por otro lado, según Munch (2014), el trabajo en equipo es una de las condiciones laborales de tipo psicológico que más influye positivamente en los trabajadores, ya que fomenta el compañerismo y contribuye a crear un ambiente de trabajo armonioso, lo que resulta beneficioso para obtener resultados óptimos.

5. Según el objetivo específico 4, establecer la relación que existe entre la selección de personal y la organización en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023. En los resultados obtenidos se evidencia que el coeficiente hallado $r_s = 0.691$ con significación bilateral $p = 0.000$, permite establecer que la relación que existe es positiva fuerte entre las variables estudiadas, datos que al ser comparados con lo encontrado por Quiroz J. (2019) en la tesis titulada: Estrategias para mejorar los procesos de reclutamiento y selección de personal docente de la sección utcubamba de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2019. Estos resultados confirman que la implementación de la propuesta presentada en cinco etapas mejorará el proceso de reclutamiento y selección. Además, según Weihrich (2007), la organización se refiere a la estructuración técnica de las relaciones entre roles, niveles y ocupaciones de los recursos humanos y materiales de una organización social, con el fin de lograr la máxima eficiencia en la consecución de los objetivos y metas previamente establecidos.

CONCLUSIONES

1. En la investigación queda demostrado que; según el coeficiente hallado $r_s = 0.719$ con significación bilateral $p = 0.000$, permitió establecer que la relación que existe es positiva fuerte entre las variables estudiadas. Por tal motivo se concluyó que existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023. Es importante destacar que la selección de personal y el desempeño laboral tienen un impacto considerable en la calidad educativa, la reputación institucional, el ambiente laboral y la capacidad de adaptación de una universidad ante los cambios en la sociedad y la educación. Son fundamentales para el crecimiento y la excelencia de la institución educativa.
2. Además, se logró comprobar que el coeficiente hallado $r_s = 0.760$ con significación bilateral $p = 0.000$, permitió establecer que la relación que existe es positiva fuerte entre las variables estudiadas. Por tal motivo se concluyó que existe relación significativa entre la selección de personal y la orientación de resultados en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023. En consecuencia, para lograr una orientación efectiva hacia los resultados, las universidades deben implementar procesos de selección de personal rigurosos, enfocados en identificar a los candidatos que no solo posean las habilidades técnicas necesarias, sino que también estén alineados con la misión, visión y valores de la institución. Además, es crucial ofrecer desarrollo profesional continuo y oportunidades de crecimiento para el personal existente, con el fin de mantener altos estándares de desempeño y adaptarse a las necesidades cambiantes de la comunidad universitaria y la educación superior en general.

3. Por otro lado, el coeficiente hallado $r_s = 0.560$ con significación bilateral $p = 0.001$, permitió establecer que la relación que existe es positiva moderada entre las variables estudiadas. Se concluyó que existe relación significativa entre la selección de personal y la calidad en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023. Es fundamental considerar que la selección de personal en las universidades es un factor crucial para garantizar la calidad educativa, la investigación de alto nivel y la reputación institucional. La contratación de profesionales calificados y comprometidos tiene un impacto directo en el desarrollo y el éxito general de la institución educativa.
4. Adicionalmente, se logró comprobar que el coeficiente hallado $r_s = 0.505$ con significación bilateral $p = 0.002$, y esto permitió establecer que la relación que existe es positiva moderada entre las variables estudiadas, se concluyó que existe relación significativa entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023. Es imprescindible tener en cuenta que la selección de personal en entornos universitarios es crucial para la formación de equipos sólidos y eficientes. Al reclutar a individuos con las habilidades adecuadas y fomentar un ambiente colaborativo, las universidades pueden promover la excelencia académica, la innovación y el desarrollo integral de la comunidad universitaria.
5. Finalmente, se logró comprobar coeficiente hallado $r_s = 0.691$ con significación bilateral $p = 0.000$, el cual permitió establecer que la relación que existe es positiva fuerte entre las variables estudiadas, se concluyó que existe relación significativa entre la selección de personal y la organización en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023. Es crucial considerar que el proceso de selección de personal en las universidades no se limita a llenar vacantes, sino que también busca identificar individuos que se alineen con la cultura y la visión de la institución. La calidad de los colaboradores

seleccionados tiene un impacto directo en el éxito institucional, el ambiente laboral, la calidad educativa y la proyección futura de la universidad.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda llevar a cabo un proceso de selección de personal efectivo que permita atraer a individuos talentosos con habilidades y conocimientos relevantes para desempeñar roles tanto académicos como administrativos en la universidad. Además, un proceso de selección riguroso contribuye a retener a empleados que se adapten a la cultura organizacional y que estén comprometidos con los valores y objetivos de la institución.
2. Se sugiere evaluar la eficiencia y la productividad, ya que, en un entorno académico, centrarse en los resultados ayuda a maximizar la eficacia y la productividad. Esto se traduce en el cumplimiento de objetivos específicos, como mejorar las tasas de graduación, la calidad de la investigación, la efectividad en la enseñanza y la satisfacción estudiantil.
3. Se sugiere fomentar la retención y contratación de personal. Un entorno universitario que valora y promueve la calidad del trabajo tiende a retener a su personal actual y a atraer nuevos talentos. Esto contribuye a mantener una comunidad académica sólida y diversa.
4. Se sugiere promover el desarrollo de habilidades sociales, ya que el trabajo en equipo es fundamental para la ayuda a los estudiantes y al personal administrativo a mejorar competencias como la comunicación, la negociación, el liderazgo y la colaboración. Estas habilidades son esenciales para su crecimiento tanto personal como profesional.
5. Se sugiere mejorar la calidad educativa, ya que una gestión efectiva en las universidades implica una planificación curricular mejorada, una distribución más eficiente de los recursos didácticos y una gestión más eficaz de las actividades académicas. Todo esto puede resultar en una experiencia educativa más enriquecedora para los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2015). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión de Recursos Humanos: Gestión por Competencias*. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Amoros. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Piura, Lima: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/index.htm>
- Báez (2009) *Selección de Personal*
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Leticia Gaona Figueroa.
- Bautista, R. (2018). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Escuela Profesional de Administración - Universidad Peruana Unión.
- Bravo Pillasagua, N. (2019). *Calidad Educativa y desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Educativa Fiscal Guayaquil, Ecuador*. Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56635>
- Banco Central de Reserva del Perú - [BCRP] (2017) *Fuerza Laboral*
- Castillo (2012) *Selección de personal*
- Chiavenato I. (2007) *Gestión del Talento Humano*
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano (3ra Edición ed.)*. México: Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw – Hill.
- Crosby, P. (1979). *Quality is free*. Mexico: McGraw Hill.
- Cuesta, A. (2010). *La gestión del talento humano y del conocimiento*. (R. Latinoamericana, Ed.) Bogotá, Colombia: Ediciones ECOE. Obtenido de

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342013000100012

De la Cruz, C. (2018). Procesos de Reclutamiento y seleccion de personal en el Peru.

Lima, Peru: Pontificie Universidad Catolica del Peru. Obtenido de

<https://btpucp.pucp.edu.pe/noticias/reportaje/procesos-de-reclutamiento-y-seleccion-depersonal-en-el-peru/>

Diario Gestion (2021) Articulo sobre el servicio en universidades en el Peru. Lima, Peru: Gestion.

Dolan Valle, J., & Schuler. (2007). Seleccion de personal.

Espinoza, D. (2020). Modelo de seleccion de personal para mejorar el desempeño docente en la facultad de ciencias economicas de la UNMSM-T. Lima, Peru: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59173>

Fernandez, & Junquera. (2013). Seleccion de personal.

Franklin Fincowsky & Krieger, M. (2011). Comportamiento Organizacional enfoque para América Latina. México: Pearson Educación.

Freeman R., E., Stoner A.F., J., & Gilbert JR, D. (s.f.). Administracion. Mexico: Pearson.

Gonzales. (2015). Seleccion de personal.

Gonzales, Olivares, & Ramos. (2013). Planeacion e integracion de los Recursos Humanos. Mexico: Grupo Editorial Patria.

Granados (2013) Selección de personal

Griffin, R. W., & Ebert, R. J. (2004). Business. Pearson Educación

Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: McGraw Hill.

INTECO (2015) Calidad de Servicio

Koontz, H., Heinz, W., & Cannice, M. (2008). Administracion . Mexico: McGraw Gill.

Kotler y Armstrong (2013) Marketing

Martín (2012) Selección de personal

Miquel. (2010). *Gestion de Personas-Manual para la gestion del talento humano en las organizaciones*. Mexico: ESIC Editorial.

Murphy, K. (1990). Job performance and productivity. *Psychology in organizations: Integrating science and practice* (pp. 157-176).

Ñaupas, Valdivia, Palacios, y Romero (2018) *Metodologia de Investigacion*

Oseda, M. D. (2008). *Metodologia de la investigacion*. Huancayo: Ed.Piramide.

Palacios I. (2021) *Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la universidad técnica estatal de Quevedo*.

<https://repositorio.uteq.edu.ec/items/df44cca4-8e25-46cd-984b-eaf287169b98>

Pardo & Luna (2007) Selección de personal

Peña, S. (2005). *Modelo de seleccion de personal en base al perfil de competencias*.

Revista innovaciones de negocios. Obtenido de

<http://eprints.uanl.mx/12433/1/A9.pdf>.

Prendas, L. (2014). *Importancia del recurso humano en instituciones publicas Costa Rica*.

Costa Rica. Obtenido de <https://semanariouniversidad.com/opinion/importancia-del-recurso-humano-eninstituciones-pblicas/>

Quintuña Zambrano, K. E. (2019). *Programa de cultura Organizacional en el desempeño laboral en los docentes de una unidad de Guayaquil*. Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63289>

Quiroz Guerrero, M. (2019). *Estrategias para mejorar los procesos de reclutamiento y seleccion de personal docente de la seccion Urcubamba de la Facultad de ciencias economicas y administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodriguez de*

- Mendoza de Amazonas. Amazonas, Peru: Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza. Obtenido de <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2093/Quiroz%20Guerrero%20Junior%20Manuel.pdf?sequence=1>
- Ramirez Soria, W. H. (2021). Selección de personal y desempeño laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ucayali 2021. Ucayali, Peru: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84149>
- Reyes (2011) Selección de personal
- Robbins, & Coulter. (2014). Administración. Mexico: Pearson.
- Robbins, & Judge. (2013). Comportamiento Organizacional. Mexico: Pearson Education. Obtenido de https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rojas Camacho, J. I. (2019). Proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular los Talleres, Piura. Piura, Peru: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50300>
- Romero Fernandez, A. J., & Alvarez Enriquez, G. (2020). La gestión del talento humano en el proceso de contratación docente en Universidades sede Riobamba, Ecuador. Riobamba, Ecuador. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14863>
- Sanchez. (2001). La evaluación Institucional como proceso de optimización de la gestión de gerente. Maracaibo: Hispano America S.A.
- Wayne. (2010). Selección de personal.

Werther, & Davis. (2008). Recursos Humanos.

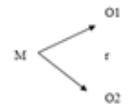
WorkMeter (26 de septiembre de 2012). Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores. Obtenido de <https://es.workmeter.com/blog/bid/225512/mejorando-el-desempe-olaboral-delos-trabajadores>

Varela, O y Salgado, E (2010) El desempeño de los Individuos en las Organizaciones. Ediciones IESA. Venezuela.

Zaldivar Zamorategui, O. (2020). Selección ,Proceso de Contratación e Inducción de Profesores UNAM (Universidad Autónoma de México). México: Universidad

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS, UNMSM – LIMA 2023

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
PROBLEMA PRINCIPAL ¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023?	OBJETIVO GENERAL Establecer la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.	HIPOTESIS GENERAL Existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.	Variable (V1)	<ul style="list-style-type: none"> Planificación Atracción y Reclutamiento Selección Entrevista Evaluaciones específicas <ul style="list-style-type: none"> Orientación de resultados Calidad Trabajo en equipo Organización 	<p>M. General: Método científico M. Específicos: Hipotético-Deductivo Tipo de Investigación: Básica</p> <ul style="list-style-type: none"> Nivel de Investigación: Correlacional Diseño de Investigación: No Experimental: De Corte Transversal  <ul style="list-style-type: none"> Población y Muestra <p>Población: 35 Muestra: 35</p> <ul style="list-style-type: none"> Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario, Estrategias para la Recolección de datos: Técnicas de Procesamiento de datos: SPSS, Excel.
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPOTESIS ESPECIFICO	SELECCIÓN DE PERSONAL		
PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personal y la orientación de resultados en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023?	OE1. Establecer la relación que existe entre la selección de personal y la orientación de resultados en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.	H1. Existe relación significativa entre la selección de personal y la orientación de resultados en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.	Variable (V2)		
PE2 ¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personal y la calidad en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023?	OE2. Establecer la relación que existe entre la selección de personal y la calidad en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.	H2. Existe relación significativa entre la selección de personal y la calidad en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.	DESEMPEÑO LABORAL		
PE3 ¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023?	OE3. Establecer la relación que existe entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023	H3. Existe relación significativa entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.			
PE4 ¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023?	OE4. Establecer la relación que existe entre la selección de personal y la organización en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023	H4. Existe relación significativa entre la selección de personal y la organización en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023.			

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE (V₁): Selección de Personal	“La meta explícita del proceso de selección consiste en identificar y contratar a individuos que tengan el conocimiento, la capacidad y las habilidades para lograr un desempeño exitoso”. (Robbins & Judge, 2013)	Para determinar los aspectos la selección de personal, se obtendrá la respuesta de los 20 ítems del cuestionario; cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos.	• Planificación	• Define el perfil que requiere la organización • Existe aspectos importantes para determinar el perfil
			• Atracción y Reclutamiento	• Reconoce las campañas institucionales de reclutamiento. • Reconoce los requisitos para postular a un puesto determinado • Existe medios de reclutamiento en la institución
			• Selección	• Aplican diferentes pruebas para una selección selectiva de personal. • Reconoce la existencia de evaluaciones contingentes
			• Entrevista	• Reconoce entrevistas estructuradas
			• Evaluación Especifica	• Reconoce que la evaluación específica, se desarrolla con simulaciones de casos
VARIABLE (V₂): Desempeño Laboral	Idalberto Chiavenato (2000), “El desempeño laboral es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesario para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos”.	Para determinar los aspectos del desempeño laboral, se obtendrá la respuesta de los 22 ítems del cuestionario; cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos.	• Orientación de resultados	• Predisposición al logro de resultados
			• Calidad	• Calidad del trabajo que realizan
			• Trabajo en equipo	• Apoyo entre colaboradores
			• Organización	• Capacidad organizativa

OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
VARIABLE (Vi): Selección de Personal	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> Define el perfil que requiere la organización Existe aspectos importantes para determinar el perfil 	<ol style="list-style-type: none"> Al ser convocado fue de acuerdo al perfil profesional que cuenta usted Definen el perfil de profesional que requiere la facultad al convocar una plaza. La institución considera que define el perfil tomando en cuenta las tareas y responsabilidades del puesto. La institución considera que define el perfil tomando en cuenta las competencias y personalidad de quien postula al puesto de trabajo La institución considera que define el perfil tomando en cuenta la educación y experiencia en el puesto de trabajo 	CUESTIONARIO
	Atracción y Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> Reconoce las campañas institucionales de reclutamiento. Reconoce los requisitos para postular a un puesto determinado Existe medios de reclutamiento en la institución 	<ol style="list-style-type: none"> La institución utiliza medios publicitarios reconocidos en la ciudad para el proceso de reclutamiento Reconoce que la institución alcanza una marca empleadora que se valora entre quienes postulan. Los perfiles de los puestos son requisitos exigibles al momento de postular para el puesto indicado. La institución utiliza las fuentes internas al momento de la convocatoria para un puesto de trabajo. La institución utiliza las fuentes externas al momento de la convocatoria para un puesto de trabajo. 	
	Selección	<ul style="list-style-type: none"> Aplican diferentes pruebas para una selección selectiva de personal. Reconoce la existencia de evaluaciones contingentes 	<ol style="list-style-type: none"> La institución solicita en una primera etapa requisitos mínimos para ser considerado en las siguientes. La institución aplica la etapa de preselección al puesto que postula. Al momento de ser seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicito algún examen médico. Al momento de ser seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicito algún documento adicional. 	
	Entrevista	<ul style="list-style-type: none"> Reconoce entrevistas estructuradas 	<ol style="list-style-type: none"> En el proceso de selección se considera evaluaciones estructuradas por competencias, a través de preguntas específicas. En la entrevista se formula preguntas relacionadas con cada competencia que el puesto requiere. Al ser entrevistado las preguntas formuladas se relaciona a los proyectos personales que tiene usted y las características del puesto de trabajo. 	
	Evaluación Específica	<ul style="list-style-type: none"> Reconoce que la evaluación específica, se 	<ol style="list-style-type: none"> En la evaluación específica se plantea la resolución práctica de situaciones conflictivas a las que deberán enfrentar en sus puestos de trabajo. 	

VARIABLE (V2): Desempeño Laboral		desarrolla con simulaciones de casos	19. En las entrevistas específicas se plantea hechos que se presenta en ese momento. 20. El postulante es evaluado en el campo donde se desarrolla la actividad referente al puesto de trabajo
	Orientación de resultados	• Predisposición al logro de resultados	1. Muestra responsabilidad con labores encomendadas. 2. Muestra dedicación y perseverancia 3. Muestra identificación con los objetivos institucionales. 4. Tiene claro el objetivo al cual debe de llegar con su trabajo 5. El área en donde labora cuenta con un mapa de procesos el cual indica los pasos que debe de seguir para su buen desempeño y en qué tiempo debe de lograrlo. 6. Cuenta con los recursos necesarios para su buen desempeño 7. Al momento de realizar su trabajo, prioriza sus tareas, clasificando cada una de las etapas por su importancia y necesidad. 8. Considera que en la institución existe indicadores de desempeño, de tal manera que cada vez que concluya una etapa su trabajo se podrá analizar los puntos de mejora.
	Calidad	• Calidad del trabajo que realizan	9. No comete errores en el trabajo. 10. Hace uso racional de los recursos. 11. Muestra calidad en el trabajo que realiza
	Trabajo en equipo	• Apoyo entre colaboradores	12. Muestra conocimiento de la función que desempeña. 13. Muestra actitud para desempeñar cargos de mayor responsabilidad. 14. Muestra aptitud para integrarse al equipo. 15. Tiene la predisposición para colaborar con sus compañeros. 16. Considera que el trabajo que realiza comparte nuevas ideas y da soluciones con su equipo de trabajo. 17. Con relación a la labor que realiza aporta opiniones, ofrece información sobre hechos relevantes. 18. Considera que cuando realiza su trabajo en equipo comprende a sus compañeros, apoya sus ideas, se interesa por las ideas de los demás y las desarrolla.
	Organización	• Capacidad organizativa	19. Planifica con anticipación sus actividades. 20. Usted y sus compañeros muestran capacidad organizativa 21. Se concentra al realizar cada una de las actividades solicitadas 22. Es proactivo al realizar su trabajo dentro de la institución

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



INSTRUMENTO PARA ESTABLECER LA RELACION ENTRE LA SELECCION DE
PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS, UNMSM –
LIMA 2023

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad de establecer la relación que existe entre la selección de personal y desempeño laboral.

Instrucciones: Favor de marcar una alternativa por cada ítem del cuestionario, la que más se acerca a su percepción y con la veracidad que caracteriza a su persona.

Valoración:

5 = Totalmente de acuerdo

4 = De acuerdo

3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 = En desacuerdo

1 = Totalmente en desacuerdo

N°	DIMENSIONES / ITEM	ESCALA ORDINAL				
		1	2	3	4	5
D1: PLANIFICACION						
1	Al ser convocado fue de acuerdo al perfil profesional que cuenta usted	1	2	3	4	5
2	Definen el perfil de profesional que requiere la facultad al convocar una plaza.	1	2	3	4	5
3	La institución considera que define el perfil tomando en cuenta las tareas y responsabilidades del puesto.	1	2	3	4	5
4	La institución considera que define el perfil tomando en cuenta las competencias y personalidad de quien postula al puesto de trabajo	1	2	3	4	5
5	La institución considera que define el perfil tomando en cuenta la educación y experiencia en el puesto de trabajo	1	2	3	4	5
D2: ATRACCIÓN Y RECLUTAMIENTO						
6	La institución utiliza medios publicitarios reconocidos en la ciudad para el proceso de reclutamiento	1	2	3	4	5
7	Reconoce que la institución alcanza una marca empleadora que se valora entre quienes postulan	1	2	3	4	5
8	Los perfiles de los puestos son requisitos exigibles al momento de postular para el puesto indicado.	1	2	3	4	5
9	La institución utiliza las fuentes internas al momento de la convocatoria para un puesto de trabajo	1	2	3	4	5
10	La institución educativa utiliza las fuentes externas al momento de la convocatoria para un puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
D3: SELECCION						
11	La institución solicita en una primera etapa requisitos mínimos para ser considerado en las siguientes	1	2	3	4	5
12	La institución aplica la etapa de preselección al puesto que postula.	1	2	3	4	5
13	Al momento de ser seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicito algún examen médico.	1	2	3	4	5
14	Al momento de ser seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicito algún documento adicional.	1	2	3	4	5
D4: ENTREVISTA						
15	En el proceso de selección se considera evaluaciones estructuradas por competencias, a través de preguntas específicas.	1	2	3	4	5
16	En la entrevista se formula preguntas relacionadas con cada competencia que el puesto requiere.	1	2	3	4	5
17	Al ser entrevistado las preguntas formuladas se relaciona a los proyectos personales que tiene usted y las características del puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
D5: EVALUACION ESPEFIFICA						
18	En la evaluación específica se plantea la resolución práctica de situaciones conflictivas a las que deberán enfrentar en sus puestos de trabajo.	1	2	3	4	5



**INSTRUMENTO PARA ESTABLECER LA RELACION ENTRE LA SELECCION DE
PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS, UNMSM –
LIMA 2023**

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad de establecer la relación que existe entre la selección de personal y desempeño laboral.

Instrucciones: Favor de marcar una alternativa por cada ítem del cuestionario, la que más se acerca a su percepción y con la veracidad que caracteriza a su persona.

Valoración:

5 = Totalmente de acuerdo

4 = De acuerdo

3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 = En desacuerdo

1 = Totalmente en desacuerdo

N°	DIMENSIONES / ITEM	ESCALA ORDINAL				
		1	2	3	4	5
D1: ORIENTACION DE RESULTADOS						
1	Muestra responsabilidad con labores encomendadas	1	2	3	4	5
2	Muestra dedicación y perseverancia	1	2	3	4	5
3	Muestra identificación con los objetivos institucionales.	1	2	3	4	5
4	Tiene claro el objetivo al cual debe de llegar con su trabajo	1	2	3	4	5
5	El área en donde labora cuenta con un mapa de procesos el cual indica los pasos que debe de seguir para su buen desempeño y en qué tiempo debe de lograrlo.	1	2	3	4	5
6	Cuenta con los recursos necesarios para su buen desempeño	1	2	3	4	5
7	Al momento de realizar su trabajo, prioriza sus tareas, clasificando cada una de las etapas por su importancia y necesidad.	1	2	3	4	5
8	Considera que en la institución existe indicadores de desempeño, de tal manera que cada vez que concluya una etapa su trabajo se podrá analizar los puntos de mejora.	1	2	3	4	5
D2: CALIDAD						
9	No comete errores en el trabajo.	1	2	3	4	5
10	Hace uso racional de los recursos.	1	2	3	4	5
11	Muestra calidad en el trabajo que realiza	1	2	3	4	5
D3: TRABAJO EN EQUIPO						
12	Muestra conocimiento de la función que desempeña	1	2	3	4	5
13	Muestra actitud para desempeñar cargos de mayor responsabilidad	1	2	3	4	5
14	Muestra aptitud para integrarse al equipo	1	2	3	4	5
15	Tiene la predisposición para colaborar con sus compañeros.	1	2	3	4	5
16	Considera que el trabajo que realiza comparte nuevas ideas y da soluciones con su equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
17	Con relación a la labor que realiza aporta opiniones, ofrece información sobre hechos relevantes	1	2	3	4	5
18	Considera que cuando realiza su trabajo en equipo comprende a sus compañeros, apoya sus ideas, se interesa por las ideas de los demás y las desarrolla.	1	2	3	4	5
D4: ORGANIZACION						
19	Planifica con anticipación sus actividades	1	2	3	4	5
20	Usted y sus compañeros muestran capacidad organizativa	1	2	3	4	5
21	Se concentra al realizar cada una de las actividades solicitadas	1	2	3	4	5
22	Es proactivo al realizar su trabajo dentro de la institución	1	2	3	4	5

CONFIABILIDAD VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

FICHA DE EVALUACIÓN DE OPINIÓN DE EXPERTOS			
I. DATOS GENERALES			
Apellidos y nombres del experto:	MIGUEL ANÍBAL CERRÓN ALIAGA	DNI:	19807450
Grado Académico:	MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA	Cargo:	Docente universitario
Institución donde labora:	Universidad Peruana Los Andes	E-mail:	d.mcerron@upla.edu.pe
Selección de personal y desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023			
Tesis: FRETTEL MARTÍNEZ, FIDEL GREGORIO FRETTEL MARTÍNEZ, CARLOS			

VARIABLE: SELECCIÓN DE PERSONAL

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		00 – 20%				21 – 40%				41 – 60%				61 – 80%				81 – 100%			
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																			X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																			X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X	
5. SUFICIENCIA	Cubre los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger información																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos-científicos																			X	
8. COHERENCIA	Es coherente entre los indicadores y sus descripciones																			X	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación																			X	
PUNTAJE PARCIAL																					
PUNTAJE TOTAL																					

VALORACIÓN

PROMEDIO	Puntaje	92%
	90	

Opinión de aplicabilidad: Instrumento aplicable


 Mg. Miguel Aníbal Cerrón Aliaga
 Reg. CLAD N° 63688

FICHA DE EVALUACIÓN DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: MIGUEL ANÍBAL CERRÓN ALIAGA	DNI: 19807450
Grado Académico: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA	Cargo: Docente universitario
Institución donde labora: Universidad Peruana Los Andes	E-mail: d.mcerron@upla.edu.pe
Selección de personal y desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023	
Tesis: FRUTEL MARTÍNEZ, FIDEL GREGORIO FRUTEL MARTÍNEZ, CARLOS	

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA			EXCELENTE				
		00 – 20%				21 – 40%				41 – 60%				61 – 80%			81 – 100%				
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5. SUFICIENCIA	Cubre los aspectos en cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos-científicos																				X
8. COHERENCIA	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones																				X
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación																				X
PUNTAJE PARCIAL																					
PUNTAJE TOTAL																					

VALORACIÓN

PROMEDIO	Puntaje	93%
	90	

Opinión de aplicabilidad: Instrumento aplicable


Mg. Miguel Aníbal Cerrón Aliaga
 Reg. CLAD N° 23608

FICHA DE EVALUACIÓN DE OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES		
Apellidos y nombres del experto: MELQUIADES FLAVIO CAMAYO MEZA	DNI:	19916729
Título Académico: Mtro. Mg. GESTION PUBLICA	Cargo:	Docente universitario
Institución donde labora: Universidad Peruana Los Andes	E-mail:	d.mcamayo@upla.edu.pe
Selección de personal y desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023		
Asesista: FRETTEL MARTÍNEZ, FIDEL GREGORIO FRETTEL MARTÍNEZ, CARLOS		

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

I. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		00 – 20%				21 – 40%				41 – 60%				61 – 80%				81 – 100%			
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger información																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos-científicos																				X
8. COHERENCIA	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones																				X
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación																				X
PUNTAJE PARCIAL																					
PUNTAJE TOTAL																					

VALORACIÓN

PROMEDIO	Puntaje	92%
	90	

Opinión de aplicabilidad: Instrumento aplicable

DATA Y PROCESAMIENTO DE DATOS

VARIABLE	SELECCIÓN DE PERSONAL																			
DIMENSION	PLANIFICACION					ATRACCIÓN Y RECLUTAMIENTO					SELECCIÓN				ENTREVISTA			EVALUACION ESPECIFICA		
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
SUJETOS																				
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	5	5	5	1	1	4	2	1	3	3	3
5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4
6	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
9	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	2	4	5	5	5	3
10	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	2	4	5	5	5	3
11	5	5	4	3	4	2	4	5	4	3	5	5	5	2	4	4	4	4	3	5
12	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4
14	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2
15	4	3	2	4	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	3	4	4	4	2	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
19	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4
20	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
21	5	5	5	1	5	1	3	4	4	1	5	5	1	4	4	4	3	3	3	3
22	5	4	5	4	4	3	2	5	4	4	5	5	1	3	3	3	4	3	3	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
24	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3
25	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3
27	4	4	3	3	3	4	3	4	1	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	3
28	4	5	4	2	5	2	2	4	4	3	5	4	4	2	4	4	3	3	3	3
29	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4
31	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3
32	4	4	3	3	3	4	3	4	1	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	3
33	4	5	4	2	5	2	2	4	4	3	5	4	4	2	4	4	3	3	3	3
34	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4

VARIABLE	DESEMPEÑO LABORAL																					
DIMENSION	ORIENTACION DE RESULTADOS								CALIDAD			TRABAJO EN EQUIPO						ORGANIZACIÓN				
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
SUJETOS																						
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	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
4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	4	4	4	4	3	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
14	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
16	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	5	5	5	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	5	5	1	3	4	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
25	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
27	4	4	4	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
28	4	4	3	3	2	2	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3
29	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5
30	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
31	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
32	4	4	4	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
33	4	4	3	3	2	2	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3
34	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5
35	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4

FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO





CONSENTIMIENTO INFORMADO

 	Firmado digitalmente por BUSTAMANTE DOMÍNGUEZ Ángel Guillermo FAU 20148092282 hard Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 01.03.2024 15:09:00 -05:00
UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS Universidad del Perú. Decana de América FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS DECANATO	
Lima, 01 de Marzo del 2024 CARTA N° 000001-2024-D-FCF/UNMSM	
CONSENTIMIENTO INFORMADO	
<p>Les damos un cordial saludo y a la vez brindamos el consentimiento informado para que los investigadores FRETTEL MARTINEZ, FIDEL GREGORIO, identificado con DNI N° 09467443 y FRETTEL MARTINEZ, CARLOS, identificado con DNI N° 09479356 realicen y recojan la información necesaria y así puedan elaborar su investigación en nuestra institución cuyo título es "Selección de personal y desempeño laboral en la Facultad de Ciencias Físicas, UNMSM – Lima 2023".</p>	
	
Dr. Angel Guillermo Bustamante Domínguez Decano de la Facultad de Ciencias Físicas - UNMSM	

***FIRMA DIGITAL**