

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**Selección del personal administrativo y su implicancia en el  
rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación  
Tumbes, 2022**

**Tesis para optar el título profesional de Licenciada en  
Administración**

**Autora:**  
**Br. Vegas Sandoval, Rosa Victoria**

**Tumbes – 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**Selección del personal administrativo y su implicancia en el  
rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación  
Tumbes, 2022**

**Tesis aprobada en forma y estilo por:**

**Dr. Álamo Barreto José Viterbo (Presidente)**  
**Código ORCID: 0000-0003-4459-1765**

**Mg. Aguilar Chuquizuta Darwin Ebert (secretario)**  
**Código ORCID: 0000-0001-6721-620X**

**M. Sc. Ramírez Marquina Luis Alberto (Vocal)**  
**Código ORCID: 0000-0002-5808-8688**

**Tumbes - 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**Selección del personal administrativo y su implicancia en el  
rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación  
Tumbes, 2022**

**Los suscritos señalamos que la tesis es original en su contenido  
y forma.**

**Vegas Sandoval, Rosa Victoria (Autora)** \_\_\_\_\_

**Código ORCID: 0000-0003-3145-6265**

**Dr. Benavides Medina, Augusto Oswaldo (Asesor)** \_\_\_\_\_

**Código ORCID: 0000-0002-3017-7945**

**Tumbes - 2024**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**

**SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

[fce-secacademica@untumbes.edu.pe](mailto:fce-secacademica@untumbes.edu.pe)

**"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

(presencial)


En Tumbes, a los 27 días del mes **Diciembre** del dos mil veinticuatro, siendo las 11 horas, en el **Auditorio "Álvaro Camacho Sánchez"**, de la **Facultad de Ciencias Económicas**, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por RESOLUCIÓN N° 513-2023/UNTUMBES-FACEC-D, los docentes: Dr. José Viterbo Álamo Barreto (**Presidente**) Mg. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta (**Secretario**) M. Sc. Luis Alberto Ramírez Marquina (**Vocal**), reconociendo en la misma resolución, además, al Docente Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina, como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: **"Selección del personal administrativo y su implicancia en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022"**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, presentada por la bachiller: **Rosa Victoria Vegas Sandoval**, Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Bachiller: APTO B A N A con calificativo B U E N O.

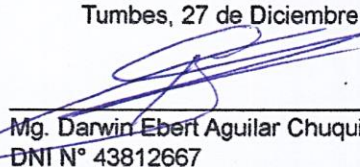
Se hace conocer a la sustentante, que deberá levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.

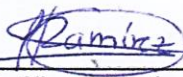
En consecuencia, queda APTA para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 12 horas 00 minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 27 de Diciembre del 2024

  
Dr. José Viterbo Álamo Barreto  
DNI N° 41057014  
Código ORCID N° 0000-0003-4459-1765  
Presidente (a)

  
Mg. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta  
DNI N° 43812667  
Código ORCID N° 0000-0001-6721-620X  
Secretario (a)

  
M. Sc. Luis Alberto Ramírez Marquina  
DNI N° 40545032  
Código ORCID N° 0000-0002-5808-8688  
Vocal

C.c:  
Jurados (3)  
Asesor (a)  
Int.  
Archivo (Decanato)

# Selección del personal administrativo y su implicancia en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022

por Rosa Victoria Vegas Sandoval

---

**Fecha de entrega:** 15-ene-2025 11:06a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2564685601

**Nombre del archivo:** TESIS\_14.01.2025.docx (15.88M)

**Total de palabras:** 16333

**Total de caracteres:** 89645



Dr. Benavides Medina, Augusto Oswaldo

ORCID: 0000-0002-3017-7945

DOCENTE-ASESOR

# Selección del personal administrativo y su implicancia en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional de Tumbes</b> Trabajo del estudiante	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>www.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.upao.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Continental</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.upagu.edu.</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

Dr. Benavides Medina, Augusto Oswaldo

ORCID: 0000-0002-3017-7945

DOCENTE-ASESOR

9	<a href="https://repositorio.unc.edu.pe">repositorio.unc.edu.pe</a> Fuente de Internet		1%
10	Lucía Fernanda Palmira Castillo Arias. "La gestión por competencias para el desarrollo organizacional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos", Industrial Data, 2021 Publicación		<1%
11	Submitted to Universidad Mariano Gálvez de Guatemala Trabajo del estudiante		<1%
12	<a href="https://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	Dr. Benavides Medina, Augusto Oswaldo ORCID: 0000-0003-3011-7945 DOCENTE-ASESOR	<1%
13	<a href="https://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a> Fuente de Internet		<1%
14	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante		<1%
15	<a href="https://repository.ucc.edu.co">repository.ucc.edu.co</a> Fuente de Internet		<1%
16	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante		<1%
17	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante		<1%
18	Submitted to Universidad Politecnica Salesiana del Ecuador Trabajo del estudiante		<1%

19	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%	
20	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%	
21	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%	
22	Submitted to Fundación Universitaria del Area Andina Trabajo del estudiante	<1%	
23	doi.org Fuente de Internet	<1%	
24	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1%	
25	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%	
26	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%	
27	Submitted to UNIV DE LAS AMERICAS Trabajo del estudiante	<1%	
28	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<p>Dr. Benavides Medina, Augusto Oswaldo</p> <p>ORCID: 0000-0002-3817-7948</p> <p>DOCENTE-ASESOR</p>	<1%
29	issuu.com Fuente de Internet	<1%	

30	<a href="http://repositorio.espam.edu.ec">repositorio.espam.edu.ec</a> Fuente de Internet		<1%
31	<a href="http://repositorio.uas.edu.mx">repositorio.uas.edu.mx</a> Fuente de Internet		<1%
32	<a href="http://dspace.espoch.edu.ec">dspace.espoch.edu.ec</a> Fuente de Internet		<1%
33	Submitted to Universidad Estatal de Milagro Trabajo del estudiante		<1%
34	<a href="http://documentop.com">documentop.com</a> Fuente de Internet		<1%
35	<a href="http://www.congresoucec.com.mx">www.congresoucec.com.mx</a> Fuente de Internet		<1%
36	<a href="http://www.theibfr.com">www.theibfr.com</a> Fuente de Internet		<1%
37	<a href="http://de.slideshare.net">de.slideshare.net</a> Fuente de Internet		<1%
38	Submitted to University of La Guajira Trabajo del estudiante		<1%
39	<a href="http://repositorio.ug.edu.ec">repositorio.ug.edu.ec</a> Fuente de Internet		<1%
40	<a href="http://repositorio.unan.edu.ni">repositorio.unan.edu.ni</a> Fuente de Internet	Dr. Benavides Medina, Augusto Oswaldo ORCID: 0000-0002-3817-7948 DOCENTE-ASESOR	<1%
41	<a href="http://taemperuconsulting.com">taemperuconsulting.com</a> Fuente de Internet		<1%

42	<a href="https://prezi.com">prezi.com</a> Fuente de Internet	<1%
43	<a href="https://repositorio.unac.edu.pe">repositorio.unac.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
44	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante	<1%
45	<a href="https://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1%
46	<a href="https://revistas.unas.edu.pe">revistas.unas.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
47	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1%
48	<a href="https://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
49	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1%
50	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1%
51	Submitted to tec Trabajo del estudiante	<1%
52	<a href="https://www.uc3m.es">www.uc3m.es</a> Fuente de Internet	<1%



Dr. Benavides Medina, Augusto Casado

ORCID: 0000-0003-0017-7645

DOCENTE-ASESOR

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo



**Dr. Benavides Medina, Augusto Oswaldo**

**ORCID: 0000-0002-3017-7945**

**DOCENTE-ASESOR**

## DEDICATORIA

A nuestro padre celestial por darme sabiduría e dinteligencia para realizar esta obra académica, A mis padres Fabricio Vegas y María Sandoval, por su gran apoyo constante e incondicional; A mi esposo Walter y a mi hija Abi Cristhel por ser fuente motivadora de inspiración permanente para finalizar este anhelo académico.

**Rosa Victoria  
Autora**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por sus infinitas bendiciones a mi persona, a nuestra alma mater, a mi familia por su apoyo incondicional, a mi profesor Jesús Merino por impartir sus conocimientos y a mi asesor Augusto Benavides por su apoyo en la conclusión del presente trabajo de investigación.

**Rosa Victoria**

**Autora**

## INDICE GENERAL

<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>xii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>xiii</b>
<b>INDICE GENERAL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>xvi</b>
<b>ÍNDICE DE ANEXOS</b> .....	<b>xvii</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>18</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>19</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>20</b>
<b>II. REVISIÓN DE LITERATURA</b> .....	<b>27</b>
2.1 Bases teórico – científicas.....	27
2.2 Selección de personal.....	27
2.3 Rendimiento laboral .....	36
2.4 Antecedentes .....	40
2.5 Definición de términos básicos.....	47
<b>III. MATERIALES Y MÉTODOS</b> .....	<b>49</b>
3.1 Hipótesis .....	49
3.2 Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.....	50
3.3 Población, muestra y muestreo .....	51
3.4 Métodos, técnicas e instrumentos .....	53
3.5 Plan de procesamiento y Análisis de datos .....	56
3.6 Definición y operacionalización de variables .....	57
3.7 Análisis de confiabilidad .....	60
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> .....	<b>63</b>
4.3. Resultados .....	63
4.1 Discusión .....	70
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	<b>76</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>78</b>

<b>VII. REFERENCIAS BIBLOGRAFICAS.....</b>	<b>79</b>
<b>VIII. ANEXOS.....</b>	<b>82</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población laboral de la DRET .....	52
Tabla 2: Variable Selección de personal .....	58
Tabla 3: Variable Rendimiento laboral .....	59
Tabla 4: Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento .....	60
Tabla 5: “Coeficiente de selección de personal” .....	61
Tabla 6: Coeficiente de rendimiento laboral .....	61
Tabla 7: Implicancia de la selección del personal en el rendimiento laboral .....	63
Tabla 8: Correlación de la variable selección de personal y rendimiento laboral ....	64
Tabla 9: Implicancia del reclutamiento en el rendimiento laboral.....	65
Tabla 10: Correlación de la dimensión reclutamiento y rendimiento laboral .....	65
Tabla 11: Implicancia de la selección en el rendimiento laboral .....	66
Tabla 12: Correlación de la dimensión selección y rendimiento laboral.....	67
Tabla 13: Implicancia de la contratación en el rendimiento laboral.....	68
Tabla 14: Correlación de la dimensión contratación y rendimiento laboral .....	68
Tabla 15: Implicancia de la inducción en el rendimiento laboral .....	69
Tabla 16: Correlación de la dimensión inducción y rendimiento laboral .....	70

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	82
Anexo 2: Matriz de Operacionalización .....	82
Anexo 3: Autorización para ejecución de tesis .....	84
Anexo 4: Aceptación para ejecución de tesis. ....	85
Anexo 5: Cuestionario primera variable .....	85
Anexo 6: Cuestionario segunda variable.....	88
Anexo 7: Fichas bibliográficas.....	90
Anexo 8:Análisis de confiabilidad primera variable.....	91
Anexo 9: Análisis de confiabilidad segunda variable .....	92
Anexo 10: Coeficiente de correlación Rho Spearman .....	93
Anexo 11: Evidencias de la aplicación de encuestas .....	94

## RESUMEN

El propósito del estudio fue determinar la implicancia de la selección del personal administrativo en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes en el año 2022. El método utilizado fue de naturaleza cuantitativa, descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental de tipo transversal. El grupo de participantes consistió en 30 empleados administrativos nombrados designados por la Dirección Regional de Educación Tumbes, estableciéndose una muestra censal aplicada a todos los componentes de la población en este caso a los empleados administrativos nombrados. Se utilizó la metodología de la encuesta mediante el uso del cuestionario el cual se conformó por 12 ítems para cada variable. Se determinó que el reclutamiento tiene una implicancia media positiva en el rendimiento laboral con un Rho Spearman de 0.361, la selección presentó un Rho Spearman de 0.263, lo que señala una correlación positiva media con el rendimiento laboral, la contratación de personal presentó un Rho Spearman de 0.557, lo que refleja una implicancia positiva significativa y la inducción tuvo una implicancia positiva significativa con un Rho Spearman de 0.526. Resulta que ambas variables poseen un Rho Spearman de 0.573, lo que establece que la elección de personal posee una significativa implicancia de correlación y/o vinculación positiva en el desempeño en el trabajo.

**Palabras claves:** selección de personal, rendimiento laboral, reclutamiento, selección, contratación e inducción.

## ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the implication of the selection of administrative staff on the job performance of the Tumbes Regional Education Directorate in 2022. The method used was quantitative, descriptive-correlational in nature, with a non-experimental cross-sectional design. The group of participants consisted of 30 appointed administrative employees designated by the Tumbes Regional Education Directorate, establishing a census sample applied to all components of the population, in this case to the appointed administrative employees. The survey methodology was used through the use of the questionnaire which consisted of 12 items for each variable. It was determined that recruitment has a positive average implication on job performance with a Spearman Rho of 0.361, selection had a Spearman Rho of 0.263, which indicates a positive average correlation with job performance, hiring of personnel had a Spearman Rho of 0.557, which reflects a significant positive implication and induction had a significant positive implication with a Spearman Rho of 0.526. It turns out that both variables have a Spearman Rho of 0.573, which establishes that the selection of personnel has a significant implication of correlation and/or positive link in job performance.

**Keywords:** staff selection, job performance, recruitment, selection, hiring and induction.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el recurso humano es considerado clave en una organización de tal manera que implica el rendimiento favorable de la misma, por ende, la selección del personal es una actividad que requiere de procesos que se relacionan con las características técnicas del puesto y competencias del postulante.

Esto significa que en cierto sentido “el proceso de selección comprende tanto la recopilación de información sobre los candidatos a un puesto de trabajo como la determinación de a quién deberá contratarse” (Dolan, Valle, Jackson y Schuler, 2007, p.129). En tanto se deberá comprender que la orientación y la ubicación del empleado deben estar aseguradas a las características del puesto generando así la productividad a largo plazo. Asimismo, un buen rendimiento laboral dice mucho de la organización porque refleja un “conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa donde la persona trabaja, por lo que la productividad y la eficacia sólo reflejan las consecuencias de dichas conductas” (Gabini, 2018, p.27).

De la misma manera Ramos, Flores, Paredes, y Centurión (2021) afirman que actualmente el rendimiento laboral es pieza importante en las instituciones, por consiguiente, detallan que el recurso humano es el éxito de las instituciones públicas por la cual el desempeño laboral debe ser óptimo para la realización del personal; por tal motivo las instituciones públicas deben contar con talento humano calificado en sus funciones con el objetivo de satisfacer o cubrir las expectativas del estado

En la Dirección Regional de Educación Tumbes se observó que no hay un correcto proceso al momento de reclutar personal debido a que las personas seleccionadas no cumplen con los requisitos establecidos para el puesto; pues debido a esto se da una serie de conflictos y denuncias por parte de los candidatos hacia la entidad, pues dentro de los centros superiores se podría conseguir buenos candidatos y personas bien capacitadas para la ocupación de dichos puestos, en la gran mayoría de servidores administrativos que laboran en la institución no se les brindan capacitaciones por la falta de coordinación y planificación por parte de las autoridades, lo que hace que no adquieran el conocimiento suficiente para el puesto de trabajo.

Hoy en día tanto la empresa pública como privada requiere de procesos que garanticen una buena selección de personal para su contratación, son la clave que toda organización debe cumplir para la buena gestión y estructuración de los recursos humanos dentro de su entidad. Mayormente todo este procedimiento tiene que ver con la atracción, evaluación e identificación de aquellas personas que están sugiriendo ocupar un puesto de trabajo, por lo tanto, los jefes tienen un arduo compromiso de seleccionar las vacantes para que de tal forma el escogido contribuya a la mejora de la entidad por medio de sus capacidades y conocimientos obteniendo el desempeño favorable de su trabajo determinado. (Araujo, 2012)

Las investigaciones a nivel internacional de la Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, según (López, 2010),—, señala que es importante tener en cuenta que la captación de personal no es algo separado en la gestión de recursos humanos, sino que es un complemento de otros subsistemas de gestión de los recursos humanos, como dotación de personal, contratación, capacitación, desarrollo y planificación de carrera, compensación, salud y seguridad de los empleados, auditoría y sistemas de información, donde las organizaciones están constantemente experimentando cambios profundos y el problema es que no están bien preparadas para aceptar los cambios.

El mundo está cambiando rápidamente y el nivel de las organizaciones también está cambiando debido a los avances tecnológicos que han afectado sus

esquemas de mejora del talento humano, además los avances técnicos con la globalización requieren que el sector educativo avance en la eficacia de la educación. Las organizaciones de hoy en día quieren y necesitan empleados que sumen realmente a su empresa y que estén dispuestos hacer lo que no aparece en las descripciones de ningún puesto por lo que hay pruebas que indican que las organizaciones que cumplen con el proceso debidamente adecuado logran obtener empleados que superan en rendimiento y mejor desempeño a ciertas personas que no lo tienen. (Robins, 2004)

En el Perú encontrar personal bien capacitado y con las características adecuadas para un puesto de trabajo es realmente complicado y por lo general para aquellas instituciones que requieren de un buen talento humano y que este a su vez contenga o sea capaz de poder desempeñarse en el ámbito laboral satisfactoriamente. En varias ciudades del país se sabe que hay muchas empresas de distintos rubros y con respecto a la contratación del personal no exhibe un conjunto de técnicas y sistemas que formule atraer candidatos calificados y capacitados para ocupar puestos dentro de la institución, además en la mayoría de estas empresas no cuentan con documentos normativos lo que hace que el personal desconozca sobre la información de la empresa. (Gastañadui, 2012).

Así mismo, tenemos a nivel nacional el trabajo de Castillo (2021), Revista Scielo. Realizó un estudio que pretende contribuir al mejoramiento de la gestión de los recursos humanos a través de un modelo de gestión por competencias para los cargos administrativos en la administración central conduce al desarrollo de la organización de la Alcaldía de la Universidad Mayor de San Marcos. El problema surge porque las personas que ocupan cargos administrativos muchas veces no cuentan con las suficientes habilidades gerenciales, sino solo con conocimientos especializados, lo cual no es suficiente para alcanzar las metas planteadas en el plan estratégico de la universidad. Las investigaciones indican que no se han establecido medidas específicas para el perfil de los puestos directivos en las universidades, por lo que el departamento de recursos humanos necesita implantar un modelo de gestión por competencias y fomentar el cumplimiento. La

introducción de una nueva propuesta por competencias en la universidad invita a revisar el perfil laboral de las funciones desempeñadas.

En nuestra región se ha podido observar que la gestión de recursos humanos no se lleva de manera eficaz o las organizaciones no ponen empeño ni esfuerzos por llevar a cabo todo el proceso de la manera correcta y esto es debido a la mala gestión que tienen las organizaciones principalmente en el reclutamiento que es el inicio del proceso de selección. De tal manera que se obtuvo información que la DRE - Tumbes realiza el proceso de selección de personal solo en tres fases: convocatoria, proceso de evaluación y publicación de resultados; lo cual cabe resaltar que no se da el proceso completo, ya que haría falta aquellas técnicas como exámenes, test de capacidad, pruebas de conocimiento, y también la inducción que es muy importante porque viene hacer la integración del personal a su puesto de trabajo luego de ser contratado y de esta manera el cargo a ocupar se realice con éxito.

Pues actualmente se ve la existencia de falencias en el personal a seleccionar para la institución porque no tienen o no existe una clara coordinación de un plan o sistema estructurado de selección y que por tal motivo luego de culminarlo se transite por una formación o capacitación apropiada con una constante evaluación de su rendimiento laboral. Por lo tanto, el propósito para la institución es lograr que se escoja al personal apto, solo así tendrá mucho más rendimiento en desarrollar sus funciones de acorde con el perfil y por lo tanto se identifiquen y actúen como parte de la institución y se vea un trabajo en equipo en eficiencia y eficacia, por eso es importante conocer y comprender el comportamiento humano.

En la presente investigación se identificará como el proceso de selección del personal influye en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación Tumbes y por qué en cierta institución cada autoridad que gobierna no coloca a los candidatos con el perfil adecuado, de forma que esto repercute en la baja gestión de recursos humanos y también al bajo desempeño laboral por parte de los trabajadores de la institución.

Por consiguiente, al detectar la situación problemática, que se presenta en la

Dirección Regional de Educación, nos permite realizarnos la siguiente interrogante:

### **Problema general**

¿Cómo es la implicancia de la selección del personal administrativo en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022?

### **Problemas específicos**

1. ¿Cómo es la implicancia del reclutamiento del personal administrativo en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes?
2. ¿De qué manera es la implicancia de la selección del personal administrativo en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes?
3. ¿Cómo es la implicancia de la contratación del personal administrativo en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes?
4. ¿De qué manera es la implicancia de la inducción del personal administrativo en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes?

Asimismo, la justificación considera las siguientes premisas:

Desde el enfoque teórico, la presente investigación intenta explicar aquellos fundamentos teóricos basados en los conocimientos administrativos del autor Reyes (2005) para la variable selección de personal y de Gabini (2018) para la variable rendimiento laboral; por consiguiente, se analizará las dimensiones de cada variable para entenderla y comprender su importancia en el desarrollo del estudio. Los resultados a los que arribemos en el proceso de investigación

permitirá depositar un mejor conocimiento del existente de las disciplinas en referencia a las dos variables para poder analizar y aplicar, generando nuevos alcances y estrategias, que servirá para otros estudios similares.

En referencia al enfoque metodológico, se emplearán técnicas e instrumentos para la recolección de datos; se aplica el método inductivo y deductivo para analizar las dos variables de estudio y poder llegar a las conclusiones siguiendo un procedimiento de acuerdo al método científico. Se aplica el Rho Spearman para la prueba de hipótesis. Asimismo, utilizaremos específicamente un instrumento para la confiabilidad de las dos variables mediante el alfa de Cronbach, pudiendo aplicarse una prueba piloto de ser necesario, los resultados que obtengamos en la presente investigación servirán para analizar y de esa manera quede como modelo para las futuras investigaciones.

Mientras que el trabajo enfocado a la práctica, se justifica porque de acuerdo con los objetivos de estudio sus resultados permitirán encontrar soluciones a los problemas planteados en la investigación en base a las variables selección de personal y rendimiento laboral, donde la institución podrá realizar o aplicar mejoras y así poder obtener resultados favorables que contribuyan a una mejor selección del personal, sirviendo como documento referencial en estudios parecidos por aquellos grupos de interés.

Por consiguiente el enfoque social del presente estudio proporcionara estrategias y resultados a la Dirección Regional De Educación Tumbes sobre las mejoras que debe haber en cuanto a la selección de personal ya que al escogerse a los buenos candidatos se basarán en la meritocracia lo que dará trabajo a las personas y vivirán con mayor dignidad, así mismo se incrementará el rendimiento de los mismos y se elevarán los niveles de desempeño en la institución, para el logro de los objetivos institucionales. Por lo tanto, será útil para la sociedad en general y así establecer acciones de mejora, obviamente escogiendo a los mejores candidatos y que estos puedan contribuir a la población brindando un excelente servicio de calidad.

Finalmente, la justificación de enfoque económico porque la investigación abordará conclusiones y recomendaciones que ayuden a la Dirección Regional de Educación Tumbes a mejorar y a optimizar sus recursos económicos en base a los procesos y gestión del personal, logrando así una adecuada selección del personal adecuado para dicha institución. Es por ello que el presente trabajo va ayudar a los futuros investigadores a determinar el panorama económico en este lapso de tiempo el cual se desarrollara el trabajo de acuerdo al tema de investigación. De igual manera los resultados y acuerdos de esta investigación están al servicio de futuros investigadores.

En referencia a lo descrito anteriormente y a la problemática se establece como objetivo general: Determinar la implicancia de la selección del personal administrativo en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022. De la misma manera los objetivos específicos son: 1. Explicar la implicancia del reclutamiento del personal administrativo en el rendimiento laboral de la DRET. 2. Describir la implicancia de la selección del personal administrativo en el rendimiento laboral de la DRET. 3. Analizar la implicancia de la contratación del personal administrativo de la DRET. 4. Explicar la implicancia de la inducción del personal administrativo en el rendimiento laboral de la DRET.

Este trabajo está estructurado en capítulos, describiéndose a continuación:

En el capítulo I, la introducción, situación problemática, el planteamiento del problema, justificación y objetivos. En el capítulo II, revisión de la literatura que contiene (bases teóricas científicas, antecedentes y definición de términos básicos). En el capítulo III, materiales y métodos, En el capítulo IV, explica los resultados y la discusión. En el capítulo V, las conclusiones. En el capítulo VI, las recomendaciones. En el capítulo VII, las referencias bibliográficas Y en el último capítulo VIII, los anexos.

## **II. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **2.1 Bases teórico – científicas**

El mundo de la gestión del personal con el pasar del tiempo ha ido revolucionando, de modo tal que en un inicio sus términos asociados al recurso humano no tenían gran importancia en las organizaciones o instituciones, esto debido a que solo se enfocaban en el resultado de la producción que dichos colaboradores obtenían. Posteriormente a ello prevaleció y se le dio gran transcendencia al factor humano lo cual es primordial para toda empresa que tiene departamentos o personal únicamente de seleccionar a los mejores candidatos porque de ello depende el éxito de la organización.

### **2.2 Selección de personal**

#### **2.2.1 Propulsores**

Frederick Winslow Taylor fue uno de los primeros propulsores quien diseñó la organización científica del trabajo donde explicó que dentro de su taller observaba a sus trabajadores como realizaban su labor y de acuerdo a ello pretendió distribuirles el trabajo de acuerdo a las funciones para cada uno y así estos puedan realizarlo en el tiempo apropiado. También les otorgaba un sueldo como incentivo y se encargaba de acogerse a los mejores empleados que tengan la capacidad y el conocimiento propio para el puesto y logren la productividad. (Chiavenato, 2006)

Subsiguiente a ello Elton Mayo en 1930 desarrollo la Teoría de las relaciones Humanas en conjunto con otros nuevos autores; donde explican que dicha teoría se fundamenta en el valor que se le da a la persona o trabajador; aportándoles de gran manera confianza generando así la eficiencia de los colaboradores ya sea de manera grupal o individual. Asimismo, dicho supuesto nace de aquellos resultados del estudio de Hawthorne que se dio en los años 1927 y 1932 en Western Electric Company, situada en Hawthorne cerca de Chicago, aquí también participo Elton Mayo. En general, este estudio se basó en el análisis de cómo las características del entorno de los trabajadores inciden en su desempeño, y se pudo ver cómo estas condiciones psicosociales son muy importantes. Las características físicas, como la luz, el ruido o los diversos cambios de temperatura, afectan directamente a los trabajadores y su productividad. Esos estudios son considerados "el punto de partida y la mayor fuente de inspiración para todos los estudios posteriores sobre las relaciones humanas" (Mouselis, 1968, p. 98).

Abraham Maslow también se ocupó de los recursos humanos, creó la pirámide de Maslow, que es muy importante. En él nos habla de las diversas motivaciones y necesidades que tiene el hombre a medida que avanza hacia sus metas y las ordena en base a una jerarquía de necesidades. Son muy importantes para el individuo y son necesidades fisiológicas, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización. (Chiavenato, 2006)

### **2.2.2 Definiciones**

En su definición Espinosa (2013), señala que "la selección de personal es la aplicación que se otorga a las personas de modo secuencial en base a procesos, técnicas y métodos". Asimismo, Gómez, Balkin, y Cardy (2008), mencionan que "es la decisión por lo que una organización tiene la obligación de contratar o no contratar a los candidatos para el puesto de trabajo teniendo las características apropiadas".

Por lo tanto, la selección de personal se refiere a los procesos que la institución realizara a sus postulantes, con el propósito de obtener los mejores resultados, lográndose su excelente rendimiento laboral por parte de los candidatos seleccionados en la institución.

De acuerdo a Casado (2003) indica que el proceso de selección consta de una serie de pasos específicos que se utilizan para decidir qué candidatos deben ser contratados. El proceso comienza cuando una persona solicita un puesto de trabajo y finaliza cuando se toma la decisión de contratar a uno de los candidatos.

Por consiguiente, los procesos de selección de personal en una organización son la clave principal porque de ello va a depender escoger a las personas con las mejores capacidades y destrezas para su buen desenvolvimiento y desarrollo en su puesto de trabajo.

Es muy importante tener claro que la idea de selección de personal no es la gestión de personas o recursos humanos, sino la gestión con personas, sabiendo que son clientes activos y proactivos que están dotados de inteligencia, creatividad y muchas otras habilidades, ya que sin ellos una institución no podría avanzar. (Espinosa, 2013)

### **2.2.3 Teorías de selección de personal**

#### **a) Teoría de riesgos sucesivos**

Bray y Moses (1994) desarrollaron la existencia de dos criterios generales de selección y evaluación. Allí, los candidatos deben pasar todas las pruebas para el empleo, ya que si falla en alguna prueba de examen será totalmente eliminado de la etapa de selección también son compensados por otros factores de modo tal que se da la evaluación desde el inicio hasta los requisitos establecidos del trabajo. Este conocimiento es una de las formas más populares de organizar el proceso de selección y verificar si existe rechazo o no del solicitante.

## **b) Teoría del recurso humano a modo sistema**

Zayas (2002), los métodos electorales no están separados de su entorno, pero están influenciados por varios factores económicos, políticos y sociales del medio ambiente y están sujetos a enfoques filosóficos, teóricos y formales.

Usted decide decidir que cada sistema tiene un grupo de componentes vinculados y, por lo tanto, la calidad difiere de los componentes detallados. Por tal motivo los componentes clave de un proceso de selección van a determinar la superación del proceso en base a la corporación, el aspirante, la estructura del proceso y el comité de admisiones. Además, la eficiencia, la eficacia y la disposición de las técnicas va a mejorar el bienestar de los empleados provenientes de la interacción entre estos mismos.

De igual forma, las instituciones son la base de toda selección de personal y el objetivo de la gestión del proceso es importante porque va a permitir la inmersión de una persona en un determinado entorno económico, político y sociocultural.

## **c) Teoría del análisis conductista**

Martens (1996) enfatiza el papel de los rasgos de personalidad en el estudio de las personas exitosas e identifica los rasgos que aseguran el éxito profesional. El enfoque funcional es claramente práctico y conductual desde el punto de vista psicológico. El análisis funcional describe un puesto o actividad con componentes de competencia junto con criterios de evaluación que indican el nivel mínimo requerido y agregan competencias con base en el proceso de desarrollo del investigador.

## **d) Teoría del análisis formalizante de Piaget**

Piaget (1971) Tenga en cuenta que esta es la teoría del desarrollo del conocimiento en el proceso electoral, que tiene acceso oficial a los objetos al tiempo que construye el proceso de conocimiento del candidato. Este método

se caracteriza por entrevistas flexibles, y crear un problema para resolver es el tema del tema, no analizar la calidad de las respuestas de los ejemplos de la interpretación teórica. El experimentador contacta al sujeto para determinar las habilidades cognitivas del sujeto, y la objetividad se logra cuando el experimentador contacta al sujeto.

#### 2.2.4 Dimensiones de la selección de personal

Reyes (2005), las clasifica en cuatro dimensiones:

1. **Reclutamiento**, trata de identificar aquellas personas que están solicitando un trabajo teniendo siempre en cuenta los requisitos necesarios y así pasar de persona extraña a candidato para la vacante existente. En el departamento de recursos humanos de las empresas, el reclutamiento se ha convertido en un proceso muy importante para atraer a los empleados más adecuados, en esta perspectiva, el reclutamiento se define generalmente como un proceso de búsqueda de candidatos potenciales para cubrir un puesto vacante, así que cuanto mejor sea el proceso de contratación, mejor será el proceso de selección.

Por ello un óptimo reclutamiento de personal en una organización se podrá obtener a los superiores candidatos y a descubrir un gran número de ellos. Asimismo tenemos indicadores como la **promoción**, donde se va a dar a conocer o a informar sobre aquel puesto de trabajo y aquellas plazas que la institución requiere mediante las redes sociales y medios de comunicación; **Reclutamiento interno**, son fuentes que proporcionan el personal necesario en el momento adecuado sin requerir asistencia o recurso externo y **reclutamiento externo** como fuentes externas a las que el reclutador puede recurrir, de acuerdo con las características requeridas en lo referente al aspecto profesional, educativo o técnico, y que son totalmente ajenas a la empresa (Espinosa, 2013).

2. **Selección**, se escogerá a los candidatos más apropiados y aptos a través de la entrevista y ciertos exámenes de test donde evaluarán ciertas cualidades y conocimientos del postulante para la ocupación de cada puesto de trabajo. El proceso de selección es el intermediario entre las necesidades de empleo de la empresa y los candidatos, ya que la eficacia en la consecución de los objetivos de ambos radica en el nivel de organización que se le asigne. En la organización y desarrollo del proceso de selección se formulan estrategias y políticas, claramente delimitadas, tienen papeles fundamentales, deben caracterizarse por el dinamismo y la flexibilidad con que se desarrolla todo sistema (Reyes A. P., 2005).
  
3. **Contratación**, En esta etapa se realiza el contrato a la persona seleccionada y en vista de ello acepta el cumplimiento de las funciones que desempeñará en su cargo y alcanzar los objetivos organizacionales. También formaliza la aceptación del candidato como parte integrante de la empresa. Las formas de contratación se basan en las necesidades específicas de la empresa. Las relaciones laborales pueden ser por temporada, formación inicial, periodo de prueba y periodo indefinido. (Espinosa, 2013).
  
4. **Introducción o Inducción**, La inducción es una actividad de formación y desarrollo inicial dirigida a los distintos empleados para introducirlos en la empresa, el lugar y el grupo de trabajo. Un buen programa de inducción es muy importante porque las primeras impresiones suelen ser las más perdurables o duraderas. De hecho, los nuevos empleados a menudo deciden dentro de los primeros seis meses de su empleo si quieren permanecer en una empresa o no (Mondy, 2010).

Asimismo, Gómez, Balkin y Cardy (2008) detallan tres pasos:

1. **Reclutamiento**, porque viene hacer una verdadera actividad en la que logra atraer y a la vez captar participantes hacia la organización para de esa manera realizar la cobertura de las vacantes de la organización. Pues el éxito de un proceso de selección de personal dependerá mucho de cómo se realice el reclutamiento, si este se hace adecuadamente será factible resolver exitosamente la selección y si el reclutamiento es inadecuado o la selección se tendrá que reiniciar el proceso para realizar un reclutamiento adecuado o bien se corre el riesgo de tomar una decisión inadecuada ya que no realizo el proceso adecuado desde su inicio.
2. **Selección**, la selección determina la calidad general del departamento de recursos humanos de la organización, por lo que tiene como objetivo identificar y contratar empleados calificados. Además, tenga en cuenta que contratar a la persona equivocada puede causar fricciones entre los empleados, ya que otros empleados se resentirán porque tienen que corregir los errores de los empleados de bajo rendimiento. Las contrataciones inadecuadas inclusive tienen la posibilidad de ocasionar que los superiores empleados busquen trabajo en otra compañía. Todos dichos efectos poseen derivaciones económicas (Gómez, Balkin, & Cardy, 2008).
3. **Socialización**, Implica un largo proceso de varios pasos para ayudar a los empleados a adaptarse a una nueva organización, comprender su cultura y expectativas, y adecuarse al trabajo.

La socialización se divide en tres etapas: La primera, en la que los candidatos suelen tener diferentes expectativas de la organización y de las tareas en base a la información que reciben de los periódicos y otros medios masivos, del boca a boca, relaciones públicas, etc. En la reunión, el nuevo empleado comienza a trabajar y se enfrenta a la realidad de la tarea. Y al encajar, los nuevos empleados se ven a sí mismos como parte de la organización. Si el ajuste es exitoso, el

empleado se sentirá cómodo en su posición y rol dentro del departamento (Gómez, Balkin y Cardy, 2008).

Robbins & Judge (2013), explican tres dimensiones:

1. **Selección inicial**, trata de la primera información que los aspirantes presentan, y se utiliza para eliminar de la lista a algunos candidatos y decidir si un aspirante cumple con los requisitos básicos para un puesto.
2. **Selección sustantiva**, es la parte medular del proceso de selección e incluye pruebas escritas, pruebas de desempeño y las entrevistas para la evaluación del candidato.
3. **Selección contingente** se realiza la revisión final y en base a ello se procede a la contratación del candidato y pueda integrarse a su trabajo.

Según Werther & Davis (1991) menciona nueve pasos de un proceso de selección:

Recepción de solicitudes, Pruebas, Entrevistas, Verificación de, Examen médico, Entrevista con el supervisor, Descripción del área, contratación. De tal forma que todos estos pasos son totalmente importantes ya que la productividad y el éxito de cualquier organización dependerán de sus empleados. Sus habilidades, conocimientos y nivel de compromiso les ayudarán a desempeñar bien sus funciones.

Por esta razón, la fuente de capital más importante de una empresa es su capital humano. Es importante comprender los roles de las personas en una organización y su capacidad para desarrollar metas y objetivos de manera efectiva para determinará su éxito. Cada empresa tiene sus propios principios y misión, un equipo unido siempre será la mejor opción.

Un proceso de selección exitoso asegurará: Alta productividad del trabajador. Un buen ambiente de trabajo. beneficios profesionales Y, el talento humano es el motor para crear un vínculo con la empresa en el largo plazo (Werther & Davis, 1991).

### **2.2.5 Importancia de la selección del personal**

Espinosa (2013) expresa, que la importancia radica en que el trabajador tenga las mejores expectativas en el desempeño de sus actividades y para ello detalla tres aspectos importantes para su evaluación: Experiencia profesional, formación científica y aspectos psicológicos. Estos son los pilares básicos que conforman la personalidad de una persona y permiten el óptimo desarrollo de la empresa, especialmente en su área, y deben ser analizados con métodos confiables.

Por lo tanto, se puede decir que la selección es la aplicación de una amplia gama de tecnologías que son capaces de encontrar a la persona adecuada para el puesto adecuado.

Asimismo, Werther y Davis (2000) indica que la selección es fundamental para las organizaciones ya que el proceso debe darse de manera correcta para que se pueda llegar a cumplir los objetivos de la actividad por parte de los recursos humanos y si esto no se cumple de forma correcta la organización no tendría éxito.

Pues el proceso de selección debe estar bien fundamentado y estructurado para que se le pueda evaluar al candidato con ciertos métodos confiables y de esa manera si cumple la meta propuesta de ser contratado o seleccionado para ocupar el puesto disponible.

### **2.2.6 La selección como proceso de comparación y decisión**

Según Chiavenato (2000) indica la selección como un proceso de comparación y toma de decisiones. Esto se debe a que el proceso de comparación detalla una comparación directa entre dos variables: requisitos del puesto y perfil del candidato. Luego, del proceso de comparación se comienza a determinar si se rechaza al candidato o se designa a otra persona.

El proceso de toma de decisiones para la selección de personal utiliza tres patrones de comportamiento:

- **Modelo de Colocación:** Si solo un aspirante puede ocupar el puesto, esa persona debe ser admitida en este caso.
- **Modelo de elección:** se utiliza cuando hay varios candidatos para una vacante. En este caso, se acepta una persona y se rechazan todas las demás.
- **Modelo de clasificación:** Es una guía más amplia. Dado que hay varios postulantes y puestos disponibles, las características de cada candidato deben compararse con las vacantes existentes para seleccionar a la persona adecuada para cada vacante. Un individuo puede ser rechazado para un requisito, pero aceptado para otro requisito (Chiavenato, 2000).

## 2.3 Rendimiento laboral

### 2.3.1 Definiciones

Según Gabini (2018), el rendimiento laboral se define como “un conjunto de acciones relacionadas con los objetivos de una organización o de la unidad organizacional en la que trabaja una persona”. De igual manera el desempeño laboral es el nivel de logro que todo trabajador posee en un momento de tiempo definitivo para alcanzar las metas dentro de una organización.

Es por ello que el rendimiento de los colaboradores depende mucho de cómo se van desarrollando y desenvolviéndose en su puesto de trabajo, asimismo el cumplimiento de sus actividades a tiempo se debe al excelente desempeño que este realiza.

En tanto otro concepto muy importante es la que utiliza Chiavenato (2000) que indica que el rendimiento es una forma de estrategia individual para alcanzar los objetivos, en este sentido, el desempeño laboral de las personas depende de sus acciones y de los resultados alcanzados.

Alcanzar las metas diarias conduce a una meta general que se puede mejorar y evaluar la eficacia del trabajo. Crear objetivos específicos para el puesto y esforzarse por lograr siguiendo las estrategias y operaciones de la empresa por lo que es la actitud correcta que lo ayudará a cumplir con las expectativas del empleador. (Chiavenato, 2000)

### **2.3.2 Dimensiones del rendimiento laboral**

El rendimiento laboral (RL) “es uno de los constructos más estudiados en la literatura de la psicología organizacional”. Sin embargo, la historia se dio hasta fines de la década de 1980 donde indica que está compuesta por investigaciones destinadas a evaluar el desempeño como es el rendimiento, la eficiencia y la eficacia de los individuos que se da manera muy particular. (Gabini, 2018).

**Según Gabini (2018) detalla tres dimensiones:**

- a) Rendimiento en la tarea,** son las tareas principalmente esenciales y que se da en la mayoría de los modelos explicativos estructurales. Por consiguiente, se sabe que los primeros intentos por descubrirlo se centraron fuertemente en los requisitos en la tarea, utilizando una variedad de categorías como habilidades, técnicas, desempeño en el

rol, habilidades específicas de la tarea, lo que implica el cumplimiento de deberes y deberes específicos en la descripción del puesto.

Por lo tanto, se refiere al núcleo técnico de una organización o empresa, es decir, con actividades que están directa o indirectamente involucradas en la transformación de recursos en productos adecuados. Del mismo modo, esta dimensión es la medida en que un empleado demuestra competencia en actividades reconocidas oficialmente y contribuye directa o indirectamente al núcleo técnico de la organización (Gabini, 2018).

**b) Rendimiento en el contexto**, Este tipo de comportamiento tiene como objetivo beneficiar a la organización y superar las expectativas existentes para un rol determinado (comportamientos positivos fuera del rol). En otras palabras, son comportamientos cooperativos o de ayuda que traen consecuencias positivas para la organización, aunque no sean formalmente solicitados o recompensados. “Hay muchas actividades que no forman parte de los comportamientos laborales relacionados con las tareas, pero que aún tienen un impacto significativo en el desempeño de la organización”. (Gabini, 2018)

**c) Comportamientos laborales contraproducentes**, “Son comportamientos que tienen un valor negativo en el desempeño organizacional. Tanto es así que la mitad de todos los modelos generales de desempeño laboral incluyen una o más dimensiones que abordan este tipo de comportamiento” (Gabini, 2018).

### 2.3.3 Importancia

El desempeño laboral es un componente fundamental para las empresas, públicas, privadas o individuales, su medición sirve para tomar las medidas adecuadas para detectar problemas de productividad. Un punto donde el desempeño laboral es de particular importancia. Si bien muchos aspectos

afectan el logro de los objetivos y la productividad de una empresa, uno de los más importantes es la forma en que actúan y trabajan sus empleados (Werther y Davis, 2000).

De manera similar, el desempeño laboral es un elemento esencial del éxito profesional. Para que las empresas tengan una excelente planificación profesional, necesitan sistemas de información y tecnología adecuados para actualizar los registros de cada empleado, así como un sistema para conocer las necesidades internas de cada área, así como descripciones de puestos y funciones ya que esto permitirá una comunicación rápida, transparente y eficiente, así como una mayor productividad de la empresa. Más allá de la planificación de carrera, si los empleados implementan sus proyectos de vida y de carrera como un todo, se puede lograr un mayor rendimiento (Werther & Davis, 2008).

#### **2.3.4 Evaluación del rendimiento laboral**

Según Martínez y Martínez (2009) Evaluación del Desempeño “Incluye el diseño, aplicación de procedimientos y herramientas para comparar el desempeño real del trabajador con el desempeño deseado, incluyendo la comparación de comportamientos reales del comportamiento esperado, con el fin de lograr el grado de la persona que cumple o no con las habilidades a desempeña en su trabajo”. En general, si los resultados son negativos, la entidad toma acciones como capacitación, rediseño del lugar o cambio de ubicación.

Por lo tanto, la evaluación del desempeño es un proceso técnico en el cual, de manera holística, sistemática y continua, realizada por los superiores inmediatos, la totalidad de la actitud, desempeño y conducta vi en el trabajo del personal su “trabajo de tarea” es la ubicación y desempeño de sus funciones, en cuanto a la puntualidad, cantidad y calidad de los servicios prestados. La evaluación de los recursos humanos es un proceso para

identificar e informar a los trabajadores sobre su desempeño en el trabajo y, en principio, para desarrollar planes de mejora (Martinez & Martinez , 2009).

### **2.3.5 Ventajas**

Según Werther y Davis (2008) expresan que “la evaluación del desempeño conduce a un proceso mediante el cual los empleados logran un desempeño favorable que contribuye a la organización en su conjunto”. Por esta razón, destaca ocho beneficios importantes, como la mejora del desempeño, la compensación, las decisiones de ubicación, las necesidades de capacitación y desarrollo, donde un desempeño inadecuado puede indicar una necesidad de reentrenamiento del personal. De manera similar, un desempeño consistente o superior puede indicar la presencia de un potencial sin explotar.

Otros beneficios incluyen planificación y desarrollo de carrera, información inexacta que detecta bajo desempeño e indica que hay errores en la información de desglose de trabajo del horario de la fuerza laboral u otros beneficios, otros aspectos del sistema de información de recursos humanos. Las fallas en el diseño del trabajo como otra ventaja ya que nos permitirá identificar un desempeño deficiente y hacer ciertas evaluaciones para mejorar la productividad y como ventaja final los desafíos externos ya que nos ayudará a detectar factores y poder realizar una evaluación favorable del desempeño y desempeño del departamento de recursos humanos (Werther y Davis , 2008).

## **2.4 Antecedentes**

### **2.4.1 Internacionales**

Sánchez (2020), en su trabajo titulado:

“Diseño de un sistema de reclutamiento y selección por competencias para disminuir la rotación de personal en Sepronac Cía. Ltda”. Tuvo como objetivo general diseño de un sistema de reclutamiento y selección por

competencia para disminuir la rotación de personal en la empresa Sepronac. La muestra constituida por 25 jefes de área y 250 colaboradores que estuvieron comprendidos dentro del periodo de prueba entre los meses de julio, agosto y septiembre del año 2018, investigación de enfoque descriptivo, los instrumentos empleados para el recojo de información fueron; una entrevista y la encuesta, la misma aplicada a toda la muestra en el periodo establecido. Como resultados principales la tasa de rotación de empleados en el primer semestre de 2018 fue en promedio 6,89%, lo que corresponde a unas 120 personas por mes entre trabajadores cesantes y contratados, En 2019 la tasa de rotación de empleados disminuyó un 4,03% frente al índice de 2,87%, en el primer semestre de este año. En conclusión, con la implementación disminuirán los índices de rotación del personal dentro de la empresa.

El presente estudio, contribuye a nuestra investigación de manera positiva, porque se ve claramente como un proceso bien diseñado y estructurado puede ayudar a disminuir la rotación de personal, que es un problema que se viene dando actualmente en las instituciones.

Contreras y Parra (2017), presentaron el trabajo titulado:

“Análisis y rediseño del proceso de selección de personal de la empresa DIVICONSTRU” Tuvo como objetivo general diseñar una propuesta que valide los problemas detectados. Se obtuvo una muestra de 80 personas y en dicho estudio se aplicó el método cuantitativo, para una correcta recolección de datos, como instrumento la encuesta y entrevista que fueron analizados, procesados y transformados en información valiosa para la toma de decisiones, mediante el estadístico de Cronbach SSPS con correlación de Rho de Spearman. El resultado principal fue una propuesta de solución para rediseñar y mejorar el proceso de reclutamiento de la empresa. Concluyendo que las estrategias modernas están debidamente diseñadas en un departamento de RRHH con todas sus funciones y roles clave con el

fin de lograr la mayor productividad de los empleados y garantizar el logro de los objetivos comerciales de la empresa y sus accionistas.

Esta investigación hace referencia que al rediseñar el proceso de selección se va a contribuir a la mejora de un claro y adecuado reclutamiento de personal, logrando el mayor desempeño laboral de los colaboradores y para la organización.

Hernández (2017), realizó el estudio de investigación titulado:

“Propuesta para la Selección de Personal con base en el Modelo de Gestión por Competencias para la Empresa Mundo Digital Bca” Universidad Cooperativa de Colombia. Tuvo por objetivo diseñar un procedimiento para seleccionar el personal por competencias, haciendo énfasis en cómo favorece a las organizaciones. Se aplicó una metodología cualitativa, de tipo aplicada, con un instrumento de las encuestas para la obtención de los datos y que los mismos fueron procesados con estadístico alfa de Cronbach SPSS Versión 20 y posteriormente se afirmó la correlación con el análisis de Rho de Spearman, se utilizó una muestra de 80 trabajadores. Posteriormente se llevó a cabo el diseño del manual de funciones, cuyo resultado son las responsabilidades, competencias y salarios correspondientes a cada cargo. Se concluye que es significativa la investigación ya que se estableció el nivel de competencias organizacionales requerido para cada cargo y finalmente se presenta la propuesta denominada Manual de Selección de Personal por Competencias.

El presente estudio determino una investigación significativa, lo que indica que para la selección del personal se debe seleccionar a través de las diversas competencias de cada candidato para lograr obtener resultados favorables organizacionales.

## 2.4.2 Nacionales

Reyes (2021), presenta la investigación titulada:

“Modalidades de contrato de trabajo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, La Libertad: 2021”, por lo que su objetivo general fue determinar la relación de las modalidades de contrato de trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, provincia de Trujillo, Departamento de La Libertad 2021. Para lo cual el investigador opto por realizar un estudio con enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel descriptivo - correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 67 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao. Para lo cual se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de Montes Acuña (2020) con la finalidad de determinar la relación entre modalidad de contrato y desempeño laboral en los trabajadores, los resultados a los que se llegó fue que existe relación entre modalidades de contrato de trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores con  $Rho = 0.788$  existiendo una correlación positiva alta con un nivel de significancia menor al 1% ( $p < 0.01$ ), la cual determina que la modalidad de contrato se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, 2021.

La investigación contribuye a nuestro trabajo de como la contratación del personal es importante porque de ella depende el desempeño y rendimiento laboral, por tal motivo se deben considerar las capacidades y habilidades del trabajador para su correcto desarrollo y desempeño a la institución que labora.

Cruz y Potosi (2018), formuló la siguiente investigación titulada:

“Selección de personal y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa virgo contratistas generales E.I.R.L de la ciudad de Trujillo, 1° trimestre del año 2018”. Tuvo como propósito de determinar la influencia de la selección de personal en el desempeño de los colaboradores en la empresa Virgo Contratistas Generales E.I.R.L de la ciudad de Trujillo, 1° trimestre del año 2018. La población objeto de estudio estuvo constituida por 16 colaboradores quienes mantienen un contacto directo con los clientes; tomando como muestra al total de colaboradores por ser una población pequeña. Para la recolección de datos se aplicó un test que se construyó con una base de datos, mediante la prueba estadística chi cuadrado que  $p > 0.05$  por lo tanto la influencia es baja entre el nivel de conocimiento y desempeño de los colaboradores. El nivel de relación alcanza el 18.5% el cual es bajo. Las técnicas utilizadas fueron, la encuesta que fue aplicada a los colaboradores y la entrevista aplicada a la administradora de la empresa, lo que ayudó a identificar los problemas existentes y el análisis documental. La investigación concluye, que la influencia de la selección de personal en el desempeño de los colaboradores de la empresa Virgo Contratistas Generales E.I.R.L es relativamente baja; en su mayoría los colaboradores no se ajustan a los perfiles del puesto y presentan un desempeño entre regular y bueno.

Portuondo (2019), presenta el estudio titulado:

“Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre. La investigación planteó como objetivo general; “Determinar la relación de la selección del personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre año - 2018.”, la metodología fue de diseño no experimental y de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, asimismo la población estuvo conformado por un total de 150 colaboradores de la municipalidad y la muestra fue de 98, se utilizó la fórmula finita, entre las técnicas de recolección de datos se utilizó (01) encuesta a los trabajadores de la municipalidad y (01) entrevista al Gerente

Municipal, obteniendo como conclusión de que la correlación ( $r=0.616$ ) es significativa.

### **2.4.3 Locales**

García y Astudillo (2019) en su investigación titulada:

“Desempeño laboral y calidad del servicio en la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes”. El objetivo que se obtuvo fue determinar cómo incide el desempeño laboral en la calidad del servicio de la ciudad distrital de Corrales, Tumbes, 2019. Se utilizó un estudio de descripción - correlación, mediante la aplicación de dos encuestas, la primera encuesta a una muestra de 65 agentes administrativos y la segunda encuesta a 38 usuarios distritales. La confiabilidad del instrumento es de 0,976, medida mediante el alfa de Cronbach. Los datos obtenidos fueron analizados y procesados mediante el programa SPSS Versión 20; por lo tanto, los resultados indican que el desempeño en el trabajo muestra un nivel alto de respuestas de los trabajadores. Reafirmar su correlación con el análisis Rho de Spearman, es decir 0.612 para la combinación de dos variables, para tamaños de rendimiento de 0. 65; remuneración 0.382 y capacitación 0.291, dimensiones correlacionadas con la calidad del servicio, concluyo que los resultados obtenidos en base a los coeficientes indican que el desempeño laboral y la calidad del servicio tienen un impacto global porque trae resultados directos y positivos.

Por otro lado, Gómez (2018) en su estudio denominado:

Influencia de la selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo de Tumbes, 2018. Su objetivo es determinar el efecto de la selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tumbes. Se contó con un estudio descriptivo del patrón de correlación y población con una muestra

de 20 empleados administrativos de la organización. A cada variable se le aplicó un cuestionario de 20 preguntas, el coeficiente de correlación fue de 0,738, con un nivel de significancia de 0,01; De igual forma, el 70% de los empleados tienen baja calificación en selección de personal, debido a la falta de buena difusión de los procesos de reclutamiento; Además, el 65% de colaboradores de la DRTPE-Tumbes, tuvo un índice de realización laboral de 65% promedio y 35% bajo, debido a que el trabajador no cumplió con las metas de la organización, por lo que concluye y se argumenta que los factores de desempeño laboral individual inciden en los criterios de desempeño. de empleados en la DRTPE de Tumbes, debido a que el coeficiente de Pearson es de 0.158, lo que indica una relación directa débil, por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula .

Pardo (2018) en su tesis titulada:

Inducción del personal administrativo nombrado y su incidencia en el rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Tumbes, 2018, Tuvo como objetivo determinar la relación de remisión de empleados en el desempeño laboral entre el personal administrativo designado por la Universidad Nacional de Tumbes, además, la presente investigación es de tipo descriptivo - correlacional, no experimental, transversal además se utilizó técnicas de encuesta aplicado a 130 trabajadores adscritos a universidades, mediante un cuestionario compuesto por 28 preguntas en escala de Likert. Como resultados el 85,38% se da la incidencia de la motivación en el rendimiento laboral, el 76.92% la incidencia en el puesto de trabajo, el 84,62% de la orientación y su incidencia en el rendimiento laboral y el 86,15% de la capacitación y su incidencia en el rendimiento laboral. Obteniendo un Rho de Spearman de 0.818 indicando una correlación positiva muy fuerte en sus variables de estudio y concluyendo la existencia de aceptación de la mayoría de los trabajadores en base a sus indicadores.

## 2.5 Definición de términos básicos

**Selección de Personal:** Es un conjunto de evaluaciones y procesos que realizan todas las empresas con el fin de poder ser un diagnóstico y escoger al individuo que mejor se adecue a los requisitos establecidos y logre cumplir con lo requerido en el trabajo y pueda prepararse para adaptarse a los cambios futuros y necesidades en el lugar de trabajo. (Chiavento, 2000)

**Rendimiento:** Es todo aquel beneficio o resultado que se obtiene luego de la realización de una actividad, tarea o labor. (Gabini, 2018)

**Competencia:** Consiste en un conjunto de reglas más o menos afinadas que permiten un número infinito de actuaciones (Chomsky, 1965).

**Habilidades:** Constituyen una sistematización de acciones, y la capacidad que tiene la persona para realizar acciones correctamente y con facilidad. También son procesos dependientes de un fin consecuente y que no pueden ser automatizados, ya que su regulación es constante. (Chiavenato, 2006)

**Reclutamiento:** El reclutamiento es la actividad de generar que determinadas personas sean capaces en solicitar empleo en una institución. (Ramos, 2012)

**Personalidad:** Conjunto de rasgos y cualidades que posee un individuo lo cual la hace ser diferente frente al resto de personas y va determinando su manera de actuar.

**Puesto:** Definir un puesto como una unidad organizativa, cuyo conjunto de deberes y responsabilidades lo distingue de otros puestos. (Chiavenato, 2000).

**Selección:** Es aquella actividad organizada además de que se planificada para atraer y posteriormente evaluar e identificar de manera adecuada las características personales del grupo de candidatos a postular. (Ansorena, 2005)

**Pruebas escritas:** Son estas herramientas las que tienen como objetivo predecir el desempeño y otros factores como los rasgos de personalidad y la honestidad de solicitantes de empleo según perfiles de puestos.

**Entrevista:** La entrevista es una técnica de recopilación de información a través de un proceso de comunicación cara a cara en el que se produce un intercambio de ideas entre el (los) entrevistador(es) y el(los) entrevistado(s). (Bernal, 2010)

### **III. MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1 Hipótesis**

##### **Hipótesis general**

H<sub>1</sub>: La implicancia de la selección del personal administrativo es positiva en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.

##### **Hipótesis específicas**

1. H<sub>1</sub>: La implicancia de reclutamiento del personal administrativo es positiva en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.
2. H<sub>1</sub>: La implicancia de la selección del personal administrativo es positiva en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.
3. H<sub>1</sub>: La implicancia de la contratación del personal administrativo es positiva en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.
4. H<sub>1</sub>: La implicancia de la inducción del personal administrativo es positiva en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.

## **3.2 Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis**

### **Tipo de estudio**

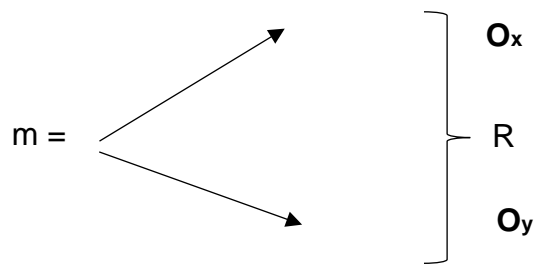
La información se dio de tipo aplicada ya que intenta solucionar los inconvenientes hallados y que son reales dentro de una organización. Al respecto Carrasco (2019) refiere que la investigación, “se distingue por tener propósitos prácticos, inmediato y bien definidos” (p.43). Además, la presente investigación tiene enfoque cuantitativo porque se basa en datos estadísticos, utilizando materiales de medición en este caso escala de Likert.

Asimismo, Bernal (2010) explica que “el método cuantitativo se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales y que supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado”, también proporciona una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. Este método tiende a generalizar y normalizar resultados.

### **Diseño de investigación**

Utilizamos el diseño no-experimental, el cual describe el procedimiento de ambas variables de selección de personal y rendimiento laboral; Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que la investigación no experimental es un estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de las variables es decir se trata de un estudio en el que no hace variar de forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables; por consiguiente, se basa fundamentalmente en la observación de los fenómenos en su ambiente natural para de esta manera poder analizarlos.

Para probar hipótesis se empleará el diseño correlacional como se aprecia en la presente figura.



$m$  = muestra

$O_x$  = observación de selección de personal

$O_y$  = observación de rendimiento laboral

$R$  = relación entre variables

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### Población

Según Bernal (2010) la población se define como “el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p.160). Es decir, la totalidad de individuos que tienen ciertas características similares y sobre los cuales deseas hacer inferencia o bien una unidad de análisis.

En el estudio la población estuvo conformada por 30 trabajadores nombrados que comprenden entre ellos a profesionales, técnicos y auxiliares, según los registros del área de personal de la Dirección Regional de Educación Tumbes.

Tabla 1: Población laboral de la DRET

Categoría laboral	N°
Profesionales	10
Técnicos	11
Auxiliares	9
<b>Total</b>	<b>30</b>

Fuente: Área de Personal, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.

## Muestra

Ramírez (1997) establece que “la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra”. Posterior a ello la muestra del estudio de investigación fue censal y/o intencional porque se empleará todos los elementos de la población en este caso los 30 trabajadores administrativos nombrados.

**Criterio de inclusión:** Los criterios de inclusión que se consideraron para dicha muestra fueron los 30 Trabajadores Administrativos Nombrados que tienen más de 10 años laborando en dicha entidad.

**Criterio de exclusión:** Los criterios de exclusión que se consideraron son los trabajadores que no han cumplido aún los 10 años de tiempo de trabajo en la entidad.

## Muestreo

Tamayo (2013), define al muestreo, “como un procedimiento para conocer algunas características de la población con base en una muestra extraída de ella”.

El objetivo de un diseño de muestreo es proporcionar indicaciones para la selección de una muestra que sea representativa de la población.

Se utilizó muestreo no probabilístico porque la encuesta se aplicó a todos los elementos y como resultado el cuestionario basado en entrevista se aplicó a 30 trabajadores administrativos nombrados durante su horario laboral designado según lo especifica la Dirección Regional de Educación Tumbes. (Anexo 3 y 4).

### **3.4 Métodos, técnicas e instrumentos**

#### **Métodos**

Bernal (2016) puntualiza que “los métodos son una secuencia lógica de acciones para lograr un cometido. Asimismo, el método es común a todas las ciencias, ya que se trata de un procedimiento riguroso formulado lógicamente, que permite adquirir un conjunto de conocimientos en forma sistemática y organizada”.

#### **Deductivo**

El estudio de selección de personal y rendimiento de trabajo se fundamentan en apoyo a la ciencia administradora relacionada con el tema a descubrir. Por lo que el método deductivo es una forma de razonamiento que parte de una verdad universal para obtener conclusiones particulares. En la investigación científica, este método tiene una doble función que se basa a encubrir consecuencias desconocidos de principios conocidos, así dicho método se contrapone a la inducción (Maya, 2014).

#### **Inductivo**

“Es el razonamiento mediante el cual, a partir del análisis de hechos singulares, se pretende llegar a leyes. Es decir, se parte del análisis de ejemplos concretos

que se descomponen en partes para posteriormente llegar a una conclusión. En ello se asemeja al método analítico descrito con anterioridad” (Maya, 2014).

## **Cuantitativo**

“Según Hernández, Fernández y Baptista, (2014) explican que el método cuantitativo pretende “acotar” intencionalmente la información; es decir medir con precisión las variables del estudio. Asimismo, este método se entiende y fundamenta principalmente en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. Este método tiende a generalizar y normalizar resultados” (Bernal, 2010).

## **Problemático-hipotético**

Hernández (2018) señala “es un fenómeno o hecho sobre el cual el investigador desea encontrar una solución”. El trabajo se fundamentará en el contexto del problema que crea incógnitas para responderla a través de la enunciación de suposiciones.

## **Técnica**

Sánchez (2017) refiere “que las técnicas son las formas mediante las cuales se recopila información”. Se utilizó en el presente trabajo la encuesta como técnica de recolección de datos. El propósito de esta técnica sirvió para identificar la relación entre las variables de estudio. En esta técnica se añadió el uso de un instrumento de medición denominado cuestionario para cada una de las variables selección del personal y desempeño laboral.

## **Encuesta**

Palella y Martins (2012) indican que “La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de diferentes personas cuyas opiniones son de gran interés para el investigador” (p.123). De tal manera para el presente estudio se empleó un cuestionario que contenía 12 preguntas a cada variable selección de personal y rendimiento laboral que se aplicó tipo entrevista al tipo de muestra seleccionado y determinado.

## **Instrumentos**

“Un instrumento para la recolección de datos es, en principio, cualquier recurso del cual pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y de esa manera poder extraer la información adecuada” (Palella & Martins, 2012, p.126). Para el presente estudio se recolectará la información mediante fichas bibliográficas y un cuestionario con cinco escalas de medición tipo Likert permitiendo medir a las variables selección del personal y rendimiento laboral, Además, los enunciados que se implementó en el cuestionario estuvieron distribuidos de acuerdo a las dimensiones, y con mayor puntualidad en los indicadores.

## **Cuestionarios**

Es un formato que contiene enunciados en base a las dimensiones e indicadores para ser contestados por la muestra seleccionada, ya que en dicho estudio realizaremos dos cuestionarios para cada una de las variables con un total de 12 preguntas. De acuerdo a Baena (2014) se considera “un instrumento fundamental de las técnicas de interrogación en donde hay elementos que debemos considerar en la elaboración de las preguntas y estas deben ser claras y precisas al momento de redactarlas y de colocarlas en el cuestionario” (p.101).

## **Fichas bibliográficas**

Las fichas bibliográficas son aquellas herramientas tradicionales para recopilar datos de una investigación lo cual contendrá la información mínima y suficiente para que se identifique el trabajo de la institución. Resulta fácil de manejar y con los datos recopilados o "digeridos" por los autores, la tarea del editor se vuelve mucho más fácil. Además, con dichas fichas podemos organizar nuestra fuentes o archivos para una o varias investigaciones (Baena, 2014).

### **3.5 Plan de procesamiento y Análisis de datos**

#### **Procesamiento de datos**

Bernal et al (2010) explica que el procesamiento de datos consiste en la realización y procesamiento de los datos obtenidos de la población objeto de estudio durante el trabajo de investigación, cuya finalidad es generar resultados a partir de los cuales se realizará el análisis según los objetivos y las hipótesis o preguntas de la investigación realizada, o de ambos.

Después de haber obtenido la recolección de cifras, se hará uso de Excel para la tabulación y posteriormente se exportarán y se registraran en el software: Statacal Package For Social Sciences (SPSS), donde después del procesamiento se obtendrá tablas que simbolizaran los resultados según nuestros objetivos de cada una de nuestras variables. Asimismo, se aplicará el coeficiente de Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

#### **Análisis de datos**

“La investigación de datos integra diversas operaciones en la que el investigador o analista somete ciertos datos, bien sea de orden cuantitativo o cualitativo, a una secuencia de estudio, lecturas e interpretaciones, según sea el enfoque de su indagación o requerimiento informativo” (Peña, 2017).

Al finalizar el procesamiento de datos se obtendrá los resultados obtenidos a través de la discusión y así compáralos con otros trabajos de investigación,

asimismo se fundamentará con el estado del arte de tal forma que se pueda verificar la comprobación de hipótesis y poder determinar si la selección de personal influye en el rendimiento laboral de la Dirección Regional De Educación Tumbes.

### **3.6 Definición y operacionalización de variables**

#### **Variable 1: Selección de personal**

##### **Definición conceptual**

Según, Chiavenato (2011), considera que la selección de personal es el proceso de selección de la persona idónea para un puesto adecuado, seleccionando de entre los candidatos seleccionados a los más idóneos para ese puesto, para cubrir los puestos existentes en la empresa, así también se esfuerza por que la eficiencia se mantenga y preferentemente se incremente, así como el desempeño de los empleados.

##### **Dimensiones Reclutamiento**

Indicadores: promoción, reclutamiento interno, reclutamiento externo.

##### **Selección**

Indicadores: pruebas, entrevista, examen médico.

##### **Contratación**

Indicadores: verificación de la experiencia, incorporación al grupo de trabajo.

##### **Inducción**

Indicadores: integración, conocimiento de políticas, información del cargo a desempeñar.

##### **Definición operacional**

La medida de la variable selección de personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes se obtendrá de sus dimensiones e indicadores mediante un cuestionario de 12 preguntas basado a la escala de Likert: de

acuerdo (3), indeciso (2) y en desacuerdo (1) utilizando la técnica de la encuesta aplicada a un total de 30 trabajadores administrativos nombrados de la DRET.

*Tabla 2: Variable Selección de personal*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento y escala medición
Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoción</li> <li>• Reclutamiento interno</li> <li>• Reclutamiento externo</li> </ul>	1,2,3	<p>El instrumento utilizado es el Cuestionario.</p> <p>La escala de medición que se utilizo es la Escala de Likert:</p> <p>a) De Acuerdo (3)</p> <p>b) Indeciso (2)</p> <p>c) En desacuerdo (1)</p>
Selección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pruebas</li> <li>• Entrevista</li> <li>• Examen medico</li> </ul>	4,5,6	
Contratación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificación de la experiencia.</li> <li>• Incorporación al equipo de trabajo.</li> </ul>	7,8,9	
Inducción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integración</li> <li>• Conocimiento de políticas</li> <li>• Información del cargo a desempeñar</li> </ul>	10,11,12	

Fuente: Cuestionario

## Variable 2: Rendimiento laboral

### Definición conceptual.

Según Coulter (2010) explica que rendimiento laboral es el resultado final de una actividad en la que se lleva a cabo las funciones con responsabilidad generando un desempeño eficiente y eficaz. Además, menciona que todo gerente tiene la mayor preocupación en que su empresa llegue alcanzar el éxito en base a un alto rendimiento laboral y que esta depende mucho de sus colaboradores que desempeñan sus tareas en la entidad.

## Dimensiones:

### Rendimiento en la tarea

Indicadores: tiempo y esfuerzo, conocimientos, logros.

### Rendimiento en el contexto

Indicadores: planifica el trabajo, cooperación, iniciativa.

### Comportamiento laboral contraproducentes

Indicadores: incumplimiento laboral, aspectos negativos, quejas en el trabajo.

## Definición operacional

Para la medida de la variable rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes se obtendrá de sus dimensiones e indicadores mediante un cuestionario de 12 preguntas basado a la escala de Likert: De Acuerdo (3), Indeciso (2), En desacuerdo (1), utilizando la técnica de la encuesta aplicada a un total de 30 trabajadores administrativos nombrados de la DRET.

*Tabla 3: Variable Rendimiento laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento y escala de medición
Rendimiento en la tarea	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tiempo y esfuerzo</li><li>• Conocimientos</li><li>• Iniciativa</li></ul>	1,2,3,4	El instrumento utilizado es el Cuestionario.
Rendimiento en el contexto	<ul style="list-style-type: none"><li>• Planifica el trabajo.</li><li>• Cooperación.</li><li>• Iniciativa</li></ul>	5,6,7,8	La escala de medición que se utilizó es la Escala de Likert:
Comportamiento laboral contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"><li>• Incumplimiento laboral</li><li>• Aspectos negativos</li><li>• Quejas en el trabajo.</li></ul>	9,10,11,12	a) De Acuerdo (3) b) Indeciso (2) c) En desacuerdo (1)

Fuente: Cuestionario

### 3.7 Análisis de confiabilidad

Para la confianza del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach para evaluar y determinar la confiabilidad del cuestionario a partir de la consistencia interna de los ítems en base a cada una de las variables en estudio, asimismo es importante la validez del instrumento porque mide aquello para lo cual está destinado y además indica el grado con que pueden inferirse conclusiones a partir de los resultados obtenidos (Bernal, 2010).

Según Palella y Martins et al. (2012) indica que “el alfa de Cronbach varía entre 0 y 1 (0 es ausencia total de consistencia y 1 es consistencia perfecta)”, a continuación, se presentan ciertos criterios para la seguridad del instrumento.

*Tabla 4: Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento*

<b>Rango</b>	<b>Confiabilidad</b>
<b>0,81 – 1</b>	<b>Muy alta</b>
<b>0,61 – 0,80</b>	<b>Alta</b>
<b>0,41 – 0,60</b>	<b>Media</b>
<b>0,21 – 0,40</b>	<b>Baja</b>
<b>0 – 0,20</b>	<b>Muy baja</b>

**Fuente:** Palella y Martins (2012)

Por lo tanto y según la tabla que se muestra en la parte superior se puede decir que a partir del rango 0,61 – 0,80 se considera una confiabilidad alta y a partir del rango 0,81 – 1 una confiabilidad muy alta.

Para calcular el análisis de confiabilidad de selección de personal se aplicó una parte de la muestra del cual se decidió escoger 12 elementos de la muestra real compuesta por los trabajadores administrativos nombrados de la DRET.

*Tabla 5: “Coeficiente de selección de personal”*

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,534	12

“Fuente: Encuesta”

Se observa un resultado de 0,534 según alfa de Cronbach lo cual demuestra que un nivel medio de confiabilidad y por lo tanto nos permitirá hacer la evaluación adecuada de la variable selección de personal en la muestra seleccionada.

Por consiguiente, para la variable rendimiento laboral se aplicó la muestra piloto de 12 trabajadores administrativos de la DRET Tumbes, se, muestra a continuación:

*Tabla 6: Coeficiente de rendimiento laboral*

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,700	12

“Fuente: Encuesta”

Se observa que dicho coeficiente alfa de Cronbach es de 0,700 lo cual indica un nivel alto de confiabilidad, por lo que puede realizarse una evaluación adecuada de la variable rendimiento laboral y puede ser aplicada a la porción seleccionada.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.3. Resultados

**Para el objetivo general:** Determinar la implicancia de la selección de personal en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.

*Tabla 7: Implicancia de la selección del personal en el rendimiento laboral*

Nivel	Puntuación	Selección de personal		Rendimiento laboral	
		Nº Enc.	%	Nº Enc.	%
<b>Alto</b>	28-36	8	26,67%	17	56,67%
<b>Medio</b>	20-27	16	53,33%	12	40,00%
<b>Bajo</b>	12-19	6	20,00%	1	3,33%
<b>Total</b>		30	100%	30	100%

Fuente: Cuestionario

En la tabla 7, se determinó que la primera variable obtuvo un nivel alto de 26,67% lo cual se evidencia que dentro de la Dirección Regional de Educación Tumbes no se realiza el adecuado proceso para la captación del personal, en tanto un 53,33% para nivel medio y un porcentaje de 20,00% para nivel bajo; asimismo la variable rendimiento laboral obtuvo un nivel alto de 56,67% demostrando que se cumplen las tareas y/o objetivos dentro de su área de trabajo, además se encontró que el 40,00% de los encuestados presenta un nivel medio.

**Prueba de hipótesis para el objetivo general:** La implicancia de la selección de personal es positiva en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación Tumbes,2022.

*Tabla 8: Correlación de la variable selección de personal y rendimiento laboral*

<b>Correlaciones</b>			<b>Selección personal</b>	<b>Rendimiento laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Selección personal</b>	Coeficiente de correlación	1.000	.573**
		Sig. (bilateral)		0.001
	<b>Rendimiento laboral</b>	N	30	30
		Coeficiente de correlación	.573**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	30	30

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

Fuente:cuestionario

Con los resultados obtenidos del Rho de Spearman en el estadístico SPSS se obtuvo un resultado de 0.573 indicando una implicancia entre la variable selección de personal y rendimiento laboral, con la influencia de un nivel de significancia de 0,001(bilateral) indicando que existe una correlación positiva considerable entre las variables de estudio y con significancia de 0.001 menor que el 0.05 lo que lleva a determinar la aceptación de la hipótesis planteada para el objetivo general.

**En respuesta al objetivo específico 1:** Determinar la implicancia del reclutamiento del personal administrativo en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.

Tabla 9: Implicancia del reclutamiento en el rendimiento laboral

Nivel	Puntuación	Reclutamiento		Rendimiento laboral	
		N° Enc.	%	N° Enc.	%
Alto	7 - 9	8	26,67%	17	56,67%
Medio	5 - 6	11	36,67%	12	40,00%
Bajo	3 - 4	11	36,67%	1	3,33%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario

La presente tabla 9, se evidencia que la primera dimensión obtuvo un nivel alto de 26,67% lo que indica que la institución no analiza la información presentada por parte de los postulantes, en tanto obtuvo un nivel medio de 36,67% y un nivel bajo de 36,67%, afirmando que el rendimiento laboral que muestra un 56,67%, un nivel medio de 40,00% y un 3,33% para el nivel bajo; según respuestas de los encuestados.

**Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1:** La implicancia de reclutamiento del personal administrativo es positiva en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.

Tabla 10: Correlación de la dimensión reclutamiento y rendimiento laboral

**Correlaciones**

		Reclutamiento	Rendimiento laboral
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Reclutamiento</b>	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.361*
		N	30
	<b>Rendimiento laboral</b>	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.361*
		N	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: cuestionario

El estadístico arrojó un resultado de 0.361 indicando una correlación positiva media y significancia de 0.05 (bilateral) similar a 0.05, evidenciando que la hipótesis 1 ha sido aceptada, y por lo tanto el reclutamiento sí tiene implicancia significativa en el rendimiento laboral.

**En respuesta al objetivo específico 2:** Describir la implicancia de la selección del personal administrativo en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.

*Tabla 11: Implicancia de la selección en el rendimiento laboral*

Nivel	Puntuación	Selección		Rendimiento laboral	
		N° Enc.	%	N° Enc.	%
<b>Alto</b>	7 - 9	10	33,33%	17	56,67%
<b>Medio</b>	5 - 6	14	46,67%	12	40,00%
<b>Bajo</b>	3 - 4	6	20,00%	1	3,33%
<b>Total</b>		30	100%	30	100%

Fuente: Cuestionario

Según la tabla 11, se detalla la conducta de la dimensión selección que hace referencia a la entrevista, test de pruebas y examen médico aplicado a los trabajadores de la DRET, se refleja con un porcentaje alto de 33,33%, un porcentaje medio de 46,67% y como último porcentaje de 20,00%, y en el rendimiento laboral con un nivel alto de 56,67%, según los encuestados.

**Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2:** La implicancia de la selección del personal administrativo es positiva en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.

Tabla 12: Correlación de la dimensión selección y rendimiento laboral

<b>Correlaciones</b>				
			<b>Selección</b>	<b>Rendimiento laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Selección</b>	Coeficiente	1.000	0.263
		de		
		correlación		
		Sig.		0.161
		(bilateral)		
		N	30	30
	<b>Rendimiento laboral</b>	Coeficiente	0.263	1.000
		de		
		correlación		
		Sig.	0.161	
		(bilateral)		
		N	30	30

Fuente: Cuestionario

Consiguiendo un rango de 0.263, indica una correlación positiva media, con un coeficiente de correlación de 0.161 mayor a 0.05, esto indica que no existe implicancia entre la selección y rendimiento laboral y no se acepta la hipótesis específica 2.

**En respuesta al objetivo específico 3:** Analizar la implicancia de la contratación del personal administrativo en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.

Tabla 13: Implicancia de la contratación en el rendimiento laboral

Nivel	Puntuación	Contratación		Rendimiento laboral	
		N° Enc.	%	N° Enc.	%
<b>Alto</b>	7 - 9	15	50,00%	17	56,67%
<b>Medio</b>	5 - 6	10	33,33%	12	40,00%
<b>Bajo</b>	3 - 4	5	16,67%	1	3,33%
<b>Total</b>		30	100%	30	100%

Fuente: Cuestionario

Se observa la tabla 13, la dimensión contratación que hace referencia a la verificación de la experiencia y la incorporación del equipo de trabajo obtuvo un nivel alto de 50,00%% de los resultados de los encuestados un 33,33% con calificativo de nivel medio y un 16,67% en el nivel bajo del rendimiento laboral de la DRE Tumbes, 2022.

**Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3:** La implicancia de la contratación del personal administrativo es positiva en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.

Tabla 14: Correlación de la dimensión contratación y rendimiento laboral

Correlaciones				
			Contratación	Rendimiento laboral
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Contratación</b>	Coeficiente de correlación	1.000	.557**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	30	30
	<b>Rendimiento laboral</b>	Coeficiente de correlación	.557**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	30	30

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

Fuente: cuestionario

Según el coeficiente de 0.557 se obtiene una correlación positiva considerable. Teniendo un p valúe de  $0.001 < 0.05$  lo cual prueba que se acepta la hipótesis.

**En respuesta al objetivo específico 4:** Explicar la implicancia de la inducción del personal administrativo en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.

*Tabla 15: Implicancia de la inducción en el rendimiento laboral*

Nivel	Puntuación	Inducción		Rendimiento laboral	
		N° Enc.	%	N° Enc.	%
<b>Alto</b>	7 - 9	11	36,67%	17	56,67%
<b>Medio</b>	5 - 6	12	40,00%	12	40,00%
<b>Bajo</b>	3 - 4	7	23,33%	1	3,33%
<b>Total</b>		30	100%	30	100%

Fuente: Cuestionario

Como se estima en la tabla 15, se observa la dimensión inducción, que hace referencia a la integración, conocimiento de políticas y la información del cargo a desempeñar obtuvo un nivel alto de 36,67% del resultado de los encuestados que inciden en el 40,00% con calificativo de nivel medio y calificativo de nivel bajo de un 23,33%, asimismo en el rendimiento laboral se obtuvo un nivel alto de 56,67% y un nivel medio de 40,00% obtenidos de los encuestados de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.

**Prueba de hipótesis para el objetivo específico 4:** La implicancia de la inducción del personal administrativo es positiva en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.

Tabla 16: Correlación de la dimensión inducción y rendimiento laboral

Correlaciones				
			Inducción	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Inducción	Coefficiente de correlación	1.000	.526**
		Sig. (bilateral)		0.003
	Rendimiento laboral	N	30	30
		Coefficiente de correlación	.526**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.003	
		N	30	30

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

Fuente: Cuestionario

Alcanzando un coeficiente de correlación de 0.526 se conoce que la dimensión Inducción y rendimiento laboral, indica una correlación positiva considerable. Teniendo un p valúe de  $0.003 < 0.05$  lo cual indica que la hipótesis específica se acepto.

#### 4.1 Discusión

**Para el objetivo general:** Determinar la implicancia de la selección de personal en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022. Según Espinoza (2013) la selección de personal es un conjunto de procesos que se realizan a las personas que postulan para obtener una vacante de trabajo y de esa manera determinar si están aptos para desempeñar dichos puestos de una organización. Y de acuerdo a Gabini (2018) puntualiza que el rendimiento laboral es la experiencia y preparación que

una persona posee, aplicándolos en su trabajo laboral y obteniendo buenos resultados para la organización donde se desempeña.

En la tabla 7, se determinó que la variable selección de personal obtuvo un nivel alto de 26,67% lo cual se evidencia que dentro de la dirección regional de educación Tumbes no se realiza el adecuado proceso para la captación del personal, el nivel medio alcanzó un 53,33% y en el nivel bajo de 20,00%; teniendo una implicancia en el rendimiento laboral con un nivel alto de 56,67% demostrando que se cumplen las tareas y/o objetivos dentro de su área de trabajo, también se halló que el 53,33% de los entrevistados tiene porcentaje medio y bajo de 3,33%; Según las tendencias actuales de la gestión humana, uno de los factores determinantes de la competitividad de cualquier organización es la administración de su talento humano, debido a esto realizar cambios de personal, cuando la empresa busca mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores, no es una tarea fácil, requiere tener en cuenta varios aspectos ya que del personal seleccionado dependerá el logro de los objetivos de la empresa. Para el logro de este objetivo se analizaron todas las dimensiones que involucran al proceso de selección de personal.

**En cuanto a la hipótesis del objetivo general:** La implicancia de la selección del personal administrativo es verdadera en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022. Se logró un Rho de Spearman de 0.573 manifestándose una asociación positiva considerable, y dando a conocer que al gestionar mejor el proceso de selección obtendremos los perfiles adecuados, se alcanzara un mayor beneficio laboral.

Los resultados del trabajo investigado guardan relación con Portuondo (2018) quien indica que la selección del personal guarda relación significativa con el rendimiento laboral debido a que esta última proporciona evidencias suficientes para aceptar la hipótesis, la cual se obtuvo un Rho de Spearman de 0.616 manifestando relación positiva considerable.

**Respecto al objetivo específico 1:** Determinar la implicancia del reclutamiento del personal administrativo en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.

En la Dirección Regional de Educación se evidencia cierto desorden, como consecuencia de que no hay una planificación para el reclutamiento del personal por lo que no hay buenos resultados en el funcionamiento de las distintas áreas, como así lo demuestra en la respuesta de selección de personal en la tabla 9, toda vez que la dimensión reclutamiento obtuvo un nivel alto de 26,67% lo que indica que la institución no analiza la información presentada por parte de los postulantes, en tanto obtuvo un nivel medio de 36,67% y un nivel bajo de 36,67%, afirmando su implicancia en el rendimiento laboral que muestra un porcentaje de 56,67%, y un porcentaje medio de 40,00% y nivel bajo de 3,33%.

Asimismo, se establece que la dimensión reclutamiento y la variable rendimiento laboral obtuvieron un Rho de Spearman de 0.361 afirmando una correlación positiva media; por lo que se puede diseñar un programa de reclutamiento con el fin de obtener candidatos aptos para la selección y logren tener un rendimiento favorable dentro de la institución.

Este resultado es similar a la investigación de Contreras y Parra (2017), presentaron el trabajo titulado: "Análisis y rediseño del proceso de selección de personal de la empresa Diviconstru; donde indica que el resultado principal fue una propuesta de solución para rediseñar y mejorar el proceso de reclutamiento de la empresa. Concluyendo que las estrategias modernas están debidamente diseñadas en un departamento de RRHH con todas sus funciones y roles clave con el fin de lograr la mayor productividad de los empleados y garantizar el logro de los objetivos comerciales de la empresa y sus accionistas. Esta investigación hace referencia que al rediseñar el proceso de selección se va a contribuir a la mejora de un claro y adecuado reclutamiento de personal, logrando el mayor desempeño laboral de los colaboradores y para la organización.

**Para el objetivo específico 2:** Describir la implicancia de la selección del personal administrativo en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.

Según la tabla 11, se evidencia la conducta de la dimensión selección que hace referencia a la entrevista, test de pruebas y examen médico aplicado a los trabajadores de la DRET, se refleja con un nivel alto de 33,33%, un nivel medio de 46,67% y un último nivel de 20,00%, demostrando implicancia en el rendimiento laboral con un nivel alto de 56,67%, según respuestas de los encuestados. Es decir, tiene un alto índice en no saber seleccionar al personal que se le contrata para las distintas áreas, es por lo tanto el mal reclutamiento de personal tiene implicancias en el rendimiento laboral.

Se establece que la dimensión selección y la variable rendimiento laboral, obtuvieron un coeficiente del Rho de Spearman de 0.263 y un nivel de significancia de 0.161 mayor a 0.05 lo que indica que no hay relación entre ambas por lo que no se acepta la hipótesis específica 2.

Esta investigación coincide con la de Cruz y Potosí (2018), formuló la siguiente investigación titulada “Como es la selección de personal y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa virgo contratistas generales E.I.R.L de la ciudad de Trujillo, 1° trimestre del año 2018”. La investigación concluye, que la influencia de la selección de personal en el desempeño de los colaboradores de la empresa Virgo Contratistas Generales E.I.R.L es relativamente baja; en su mayoría los colaboradores no se ajustan a los perfiles del puesto y presentan un desempeño entre regular y bueno. Según el objetivo general; Determinar la influencia de la selección de personal en el desempeño de los colaboradores, se puede apreciar que mediante la prueba estadística se obtuvo un p-valor  $>$  que 0.05 por lo tanto la influencia es baja entre el nivel de conocimiento y desempeño de los colaboradores. El nivel de relación alcanza el 18.5% el cual es bajo. Esto nos lleva a concluir que el personal no fue debidamente seleccionado.

**Para el objetivo específico 3:** Analizar la implicancia de la contratación del personal administrativo en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.

Se observa en la tabla 13, que la dimensión contratación que se refiere a la verificación de la experiencia y la incorporación del equipo de trabajo obtuvo un nivel alto de 50,00%% según los encuestados que inciden en el 33,33% con calificativo de nivel medio y un 16,67% en el nivel bajo del rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la DRE Tumbes, 2022.

La dimensión contratación tiene una relación positiva considerable con la variable rendimiento laboral, según el coeficiente del Rho de Spearman de 0.557 y un nivel de significancia de 0.001 por lo que se acepta la hipótesis 3.

Según Mendoza (2021) existen nuevos desafíos en la contratación de personal: cómo la evolución del proceso de reclutamiento está transformando el mercado laboral por lo tanto, se puede decir que la contratación de personal no es un tema que pueda ser pasado por alto y tomar a la ligera, tener una estructura y poseer conocimientos actualizados al momento de contratar es vital para reclutar al personal necesario para la empresa, acertar con los conocimientos y habilidades que poseen es una ganancia para la organización.

La investigación es similar con el estudio de Reyes (2021) en su tesis titulada “Modalidades de contrato de trabajo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, La Libertad: 2021”. Por lo que coincide con esta investigación por obtener un resultado positivo, pero ubicándose en una categoría diferente al obtener un  $Rho = 0.788$  existiendo una correlación positiva alta con un nivel de significancia menor a 0.05 lo cual determina que la modalidad de contrato se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, 2021.

**Para el objetivo específico 4:** Explicar la implicancia de la inducción del personal administrativo en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.

Como se observa en la tabla 15, la inducción, que hace referencia a la integración, conocimiento de políticas y la información del cargo a desempeñar obtuvo un nivel alto de 36.67% según los encuestados que inciden en el 40,00% con calificativo de nivel medio y calificativo de nivel bajo de un 23,33%, demostrando su implicancia en el rendimiento laboral con un alto nivel de 56,67% y medio nivel de 40,007% obtenidos de los empleados administrativos de la DRE Tumbes, 2022.

Se establece que dimensión inducción tiene una relación positiva considerable con la variable rendimiento laboral, según el coeficiente del Rho de Spearman de 0.526 y nivel de significancia de 0.01 por lo que se acepta la hipótesis específica 4.

Para Dessler (2015), La inducción es un elemento esencial del proceso de socialización que las organizaciones llevan a cabo para incorporar a sus nuevos integrantes. Este procedimiento constante conlleva inculcar en todos los trabajadores las actitudes, normas, principios y modelos de comportamiento que la organización y sus departamentos anticipan. En este contexto, se entiende que la inducción es un agente de cambio en las dinámicas de trabajo, fundamentado en la filosofía de la organización, y se fundamenta en un enfoque inclusivo y representativo.

Asimismo, los hallazgos de la presente investigación se asemejan con el estudio de Pardo (2018) en su tesis titulada: "Inducción del personal administrativo nombrado y su incidencia en el rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Tumbes, Indicando que el 85,38% se da la incidencia de la motivación en el rendimiento laboral, el 76.92% se da la incidencia en el puesto de trabajo, el 84,62% se da la incidencia de la orientación y el 86,15% se da el acontecimiento de la capacitación en el rendimiento laboral. Por lo que coincide con la investigación por obtener un valor positivo, pero diferenciándose por estar en una categoría diferente ya que se obtuvo un Rho de spearman de 0.818 revelando una correlación positiva muy fuerte y concluyendo la existencia de aprobación de la mayoría de los trabajadores en base a sus indicadores.

## V. CONCLUSIONES

1. Se comprobó que la variable selección de personal tiene una implicancia de 26,67% en el rendimiento laboral con un 56,67%, ubicándose estas en el nivel alto, resultados mediante el Rho de Spearman, obteniendo un 0.573 lo que indica una relación positiva considerable entre ambas variables de estudio, teniendo un p valúe 0.01 menor que el 0.05, por lo tanto se acepta la hipótesis. Argumentando que si la institución logra captar y obtener un buen reclutamiento y selección de su personal con el perfil deseado se va obtener un desempeño elevado por parte de sus colaboradores.
2. En la DRE-Tumbes el reclutamiento se acepta la implicancia en el rendimiento laboral, con un 26,67% y 56,67%; además un Rho de Spearman de 0.361 existiendo asociación positiva media con significancia de 0.05; por lo que se acepta la hipótesis planteada. Lo que demuestra que a un buen reclutamiento de personal mejor es la posibilidad de mejorar el trabajo profesional de los empleados nombrados de la DRET.
3. La dimensión selección que representa la entrevista, pruebas y examen médico se sitúa con un 33,33% demostrando implicancia en el rendimiento laboral con un nivel alto de 56,67%, además se tuvo un Rho de Spearman de 0.263 siendo esta positiva media y un p valúe de  $0.161 > 0.05$  mostrando que no hay relación y se rechaza la hipótesis empleada. concluyendo que existe una selección del personal ineficiente en la DRET que afecta a la institución al no brindar a la población un servicio de calidad por no contar con talento humano adecuado y capacitado.

4. Se identifico que la dimensión contratación obtuvo un alcance de 50.00% teniendo implicancia en la variable rendimiento laboral con un 56,67%, teniendo un Rho de Spearman de 0.557 siendo esta positiva considerable reflejando significancia entre la contratación y el rendimiento laboral. Evidenciando que la entidad si tiene el contrato establecido para el puesto indicado con la experiencia solicitada por lo que se obtendrá un mejor rendimiento laboral.
  
5. Se concluye que la dimensión inducción y la variable rendimiento laboral alcanzaron un nivel alto de 36.67% y 56.67% por lo que guardan relación entre ambas con un–Rho de Spearman de 0.526 obteniendo un resultado de positiva considerable, teniendo un pvalué de  $0.003 < 0.05$  lo que refleja que la hipótesis especifica se acepta. Ante ello se argumenta que la institución no Brinda capacitaciones al personal de trabajo, por lo que influye en el rendimiento de sus trabajadores al no contar con conocimientos suficientes dentro de su área de trabajo.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. La unidad de personal de dicha entidad debe proyectar una presentación de incorporación y elección de personal, a fin de obtener e identificar las habilidades y competencias del solicitante que desea ingresar a laborar en dicha organización.
2. Se recomienda implementar dentro de la etapa selección de personal pruebas psicológicas y de conocimiento en función a determinar el comportamiento y actitud de los colaboradores con el fin de fortalecer la gestión de personal.
3. Se exige a la DRE-Tumbes generar acciones basadas en la implementación de herramientas institucionales para fortalecer las condiciones salariales de su personal y así promover el compromiso con los objetivos institucionales llenando expectativas laborales por parte de los recién contratados.
4. Se recomienda a la institución familiarizar con el nuevo colaborador, asimismo brindarle la ayuda necesaria en cualquier tipo de dudas o consultas para un mejor desenvolvimiento en sus funciones y cada cierto tiempo realizar un feedback para demostrar que la labor que realiza es importante para la institución, de esta manera el nuevo postulante se sentirá identificado con la organización, consecuentemente tendrá una mayor eficiencia y calidad de trabajo en sus funciones.
5. Se deben brindar capacitaciones constantes a los diversos trabajadores de la Dirección Regional de Educación Tumbes, en especial a los que recién se reincorporan; para su correcta gestión en los servicios prestados por la misma, con el fin de que sus empleados logren un buen rendimiento laboral dentro de la institución.

## VII. REFERENCIAS BIBLOGRAFICAS

- Gastañadui, A. (20 de abril de 2012). El comercio. *El 77% de las empresas peruanas no encuentra personal técnico calificado.*
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional.* México: Pearson.
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos.* México.
- Alles, M. A. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias* (3era ed.). Buenos Aires: GRANICA.
- Baena, G. P. (2014). *Metodología de la Investigación.* México: PATRIA, S.A. DE C.V.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación.* Colombia: Pearson Educación
- Carrera, J. (2020). LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN CAJAMARCA. *Balance´s. Tingo María, Perú.*
- Chiavenato. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración.* México.
- Chiavento, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta edición. ed.). México.
- Coulter, R. (2010). *Administración.* México: PEARSON EDUCACIÓN, México, 2010.
- Cruz, M., & Potosi, C. (2018). *Selección de personal y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa virgo contratistas generales E.I.R.L de la ciudad de Trujillo, 1º trimestre del año 2018.* Trujillo.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). *La Gestión de los Recursos Humanos* (3era ed.). Madrid: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.
- Espinosa, J. G. (2013). *Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción del personal* (4ta ed.). El Manual Moderno, S.A. de C.V.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales Predictores del Rendimiento Laboral.* Buenos Aires, Argentina: Teseo.

- Gahete, M. (2018). *Selección de personal en el Sector Público*. Obtenido de Mejores Prácticas en RR.HH.
- García Lizano, Y., & Astudillo Rosillo, J. (2019). *Desempeño laboral y calidad del servicio en la Municipalidad Distrital de Corrales, Provincia de Tumbes, 2019*. Tumbes.
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. Madrid: PEARSON EDUCACIÓN.
- Gómez-Mejía, L. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. PEARSON EDUCACIÓN, S.A., Madrid, 2008.
- Hernández, R. S., Fernández, C. C., & Baptista, P. L. (2014). *Metodología de la Investigación*. México.
- Hernández, S., & Collado, F. (1998). Uso de correlación de Spearman en un estudio. *Movimiento Científico*, 8.
- Kamt, F. (27 de 10 de 2016). El 60% de reclutadores tiene problemas para cubrir vacantes. *El Comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/personal/60-reclutadores-problemas-cubrirvacantes-275715-noticia/>
- López Gumucio, R. (2010). LA SELECCIÓN DE PERSONAL BASADA EN COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON LA EFICACIA ORGANIZACIONAL. *Perspectivas*.
- López, E. (2010). Redalyc: Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal: un balance a tres años de camino. *Redalyc*.
- Martínez, E., & Martínez, F. (2009). *Capacitación por competencia*. Santiago de Chile.
- Maya, E. (2014). *Métodos y Técnicas de Investigación*. México.
- Mondy, W. (2010). *Administración de Recursos Humanos* (Decimoprimera edición ed.). México.
- Parella, S. S., & Martins, F. P. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: (FEDUPEL). La editorial pedagógica de Venezuela.
- Pardo, A. (2018). *INDUCCIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO NOMBRADO Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2018*. Tumbes.
- Peña, S. (2017). *Análisis de Datos*. Colombia: Fondo editorial Areandino.

- Quero , M. V. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach.
- Ramos, P. R. (2012). *Selección de personal* (2da ed.). Málaga-España: ICB, S.L. (Interconsulting Bureau S.L.).
- Reyes, A. P. (2005). *Administración del Personal 1*. México: Limusa.
- Reyes, G. (2021). *Modalidades de contrato de trabajo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, La Libertad: 2021*. Trujillo.
- Robbison, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. MEXICO.
- Robins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10a ed.). México: PEARSON.
- Ruiz, F., & Sánchez, L. (2017). *La gestión de las personas y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017*. Tumbes.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración* (6ta ed.). MEXICO: PEARSON.
- Tejada Carrera, J., Ramírez Briceño, E., & Vásquez Rojas, M. (15 de 07 de 2020). Revista Balance´s. *LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN CAJAMARCA*.
- Werther, W., & Davis, K. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. Mcgraw Hill Higher Education.
- Werther, W., & Davis, K. (1991). *Administración de Personal y Recursos Humanos* (Tercera Edición ed.). México.

## VIII. ANEXOS.

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo y diseño de investigación
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo es la implicancia de la selección del personal administrativo en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>1. ¿Cómo es la implicancia del reclutamiento del personal administrativo en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022?</p> <p>2. ¿De qué manera es la implicancia de la selección del personal administrativo en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022?</p> <p>3. ¿Cómo es la implicancia de la contratación del personal administrativo en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022?</p> <p>4. ¿De qué manera es la implicancia de la inducción del personal administrativo en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la implicancia de la selección del personal administrativo en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos.</b></p> <p>1. Determinar la implicancia del reclutamiento del personal administrativo en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.</p> <p>2. Describir la implicancia de la selección del personal administrativo en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.</p> <p>3. Analizar la implicancia de la contratación del personal administrativo en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.</p> <p>4. Explicar la implicancia de la inducción del personal administrativo en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La implicancia de la selección del personal administrativo es positiva en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>1. La implicancia de reclutamiento del personal administrativo es positiva en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.</p> <p>2. La implicancia de la selección del personal administrativo es positiva en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.</p> <p>3. La implicancia de la contratación del personal administrativo es positiva en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.</p> <p>4. La implicancia de la inducción del personal administrativo es positiva en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.</p>	<p><b>Variable 1. Selección personal</b></p> <p>Reclutamiento</p> <p>Selección</p> <p>Contratación</p> <p>Inducción</p> <p><b>Variable 2. Rendimiento laboral</b></p> <p>Rendimiento en la tarea</p> <p>Rendimiento en el contexto</p> <p>Comportamientos laborales contraproducentes</p>	<p><b>TIPO</b></p> <p>Descriptiva</p> <p>Correlacional</p> <p><b>DISEÑO</b></p> <p>No experimental</p> <p>Transversal</p>

### Anexo 2: Matriz de Operacionalización

**Título: Selección del personal administrativo y su influencia en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022.**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFENICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO Y ESCALA DE MEDICION
<p><b>Variable 1:</b> <b>Selección de personal</b></p> <p><b>Variable 2:</b> <b>Rendimiento laboral</b></p>	<p>La selección de personal es el proceso por el cual mediante una serie de etapas se va a elegir dentro de un grupo de solicitantes, al individuo que mejor se adapte al puesto de trabajo existente de la organización con todos los requisitos establecidos. (Carrera, 2020)</p> <p>Según Motowidlo (2003) señala que el rendimiento laboral se concibe como el valor total esperado por la empresa en relación con los períodos discretos realizados por un trabajador en un período de tiempo determinado. Lo cual dicho valor puede ser positivo o negativo dependiendo de cómo lo está haciendo y que representa la contribución del empleado al logro del desempeño de su organización.</p>	<p>El proceso de selección de personal abarca todo un conjunto de actividades donde el candidato debe estar apto para el puesto existente de la organización es por ello que la medición de la variable se obtendrá de sus dimensiones e indicadores mediante un cuestionario de 12 preguntas basado a la escala de Likert aplicado a los administrativos nombrados de la DRET.</p> <p>El rendimiento laboral es la manera en cómo un empleado resulta ser eficaz a la hora de realizar o desempeñar sus actividades en el puesto de trabajo, por ello se hará la medición de la variable de acuerdo a las dimensiones e indicadores mediante un cuestionario de 12 preguntas basado a la escala de Likert aplicado a los administrativos nombrados de la DRET.</p>	<p><b>Reclutamiento</b></p>	<p>-Promoción -Reclutamiento interno -Reclutamiento externo</p>	<p><b>Instrumento:</b> <b>Cuestionario</b></p> <p><b>Escala de medición:</b> <b>Escala de Likert:</b></p>
			<p><b>Selección</b></p>	<p>-Entrevista -Pruebas -Examen medico</p>	
			<p><b>Contratación</b></p>	<p>-Verificación de la experiencia. - Incorporación al equipo de trabajo. -</p>	
			<p><b>Inducción</b></p>	<p>-Integración -Conocimiento de políticas - Información del cargo a desempeñar</p>	
			<p><b>Rendimiento en la tarea</b></p>	<p>-Tiempo y esfuerzo -Conocimientos -Logros</p>	
			<p><b>Rendimiento en el contexto</b></p>	<p>-Planifica el trabajo. -Cooperación. -Iniciativa</p>	
			<p><b>Comportamientos laborales contraproducentes</b></p>	<p>-Incumplimiento laboral - Aspectos negativos -Quejas en el trabajo.</p>	

*Anexo 3: Autorización para ejecución de tesis*

**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

Tumbes, 16 de setiembre de 2022

**Carta N° 17– 2022/ YEHC**

Señor: CPC. Roberto Carlos Medina Rengifo

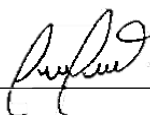
Director de la Dirección Regional de Educación Tumbes

**Asunto: Autorización para Ejecución de tesis**

Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que la suscrita egresada de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Tumbes, presenta el proyecto de tesis: **“Selección de personal y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022”**; para optar el título de Licenciado en Administración, Para alcanzar el objetivo académico se requiere de información pertinente de su institución. Por tal motivo se solicita a usted la debida autorización para la aplicación de técnicas de recolección de datos, como encuestas y otros conexos y de esta manera culminar con éxito el trabajo de investigación.

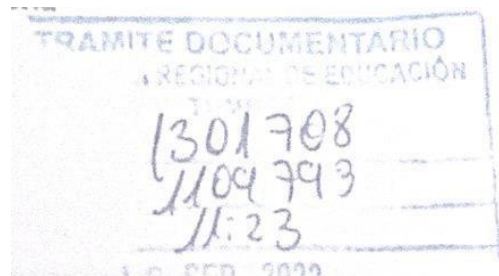
Conocedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.

Atentamente,

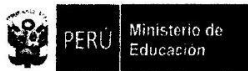


**Br. Vegas Sandoval Rosa Victoria**

**Tesista**



Anexo 4: Aceptación para ejecución de tesis.



*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

**Tumbes,**

**OFICIO N° 2053 -2022/GOB. REG TUMBES-DRET-APERS-D**

**Señorita:**

**Rosa Victoria, VEGAS SANDOVAL**

**TESISTA - ESTUDIANTE DE LA UNIV. NACIONAL DE TUMBES**

**Asunto : ACEPTACION PARA EJECUCION DE PROYECTO DE TESIS.**

**Ref. : CARTA N° 17-2022/YEHC**

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. para saludarla cordialmente y a la vez en atención a lo solicitado a través del documento de la referencia, mediante el cual solicita autorización para aplicación de técnicas de recolección de datos como encuestas y otros conexos, para la realización de su proyecto de tesis denominado *"Selección del Personal Administrativo y su implicancia en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes"*.



Este despacho de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, **ACEPTA** la realización del sustento para su Proyecto de Tesis.

Sin otro particular es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

RCMR/DRET  
CC/Arc



Gobierno Regional de Tumbes  
Dirección Regional de Educación  
Mg. Roberto Carlos Medina Rengifo  
Director Regional de Educación  
Tumbes

DOC.:	1350163
REG.:	1150410

*Dirección Regional de Educación Tumbes, Dinamizando la Visión de una Excelente Educación*



522845 523391



9608744



2-524786



Email: dretumbes@tum.minedu.gob.pe

Anexo 5: Cuestionario primera variable

## I. Presentación:

Estimado personal, el presente cuestionario es de carácter confidencial basado principalmente en sustentar la recolección de los datos respecto al estudio, que tiene como objetivo Determinar la influencia de la selección del personal administrativo en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022. Siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas.

## II. Instrucciones

El cuestionario está basado en tres alternativas que permitirán medir las dimensiones en estudio, para ello deberá leer adecuadamente cada ítem y marcar con una (X) la alternativa correcta, teniendo en consideración la escala de respuesta; A continuación, se detallan cada interrogante:

1	2	3
<b>En Desacuerdo (ED)</b>	<b>Indeciso (I)</b>	<b>De Acuerdo (DA)</b>

## III. Datos Personales:

Apellidos y nombres: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Tiempo de servicios: \_\_\_\_\_

<b>Variable 1: Selección de personal</b>		<b>ESCALA ALTERNATIVA</b>		
<b>N°</b>	<b>Dimensión: Reclutamiento</b>	<b>ED (1)</b>	<b>I (2)</b>	<b>DA (3)</b>
1	La publicidad que utiliza la institución para el reclutamiento del personal, es la adecuada para lograr el perfil deseado.			
2	La institución logra atraer y captar a los mejores candidatos profesionales para el puesto de trabajo.			
3	Se analiza la información presentada en la institución al reclutar personal.			
<b>Dimensión: Selección</b>				
4	Las entrevistas suelen ser didácticas y agradables para los postulantes.			
5	Las pruebas psicológicas y/o de conocimiento son fundamentales para determinar el comportamiento y actitudes de los candidatos a seleccionar.			
6	La institución solicita el certificado de examen médico al candidato seleccionado.			
<b>Dimensión: Contratación</b>				
7	La institución coordina y planifica estratégicamente la contratación para el puesto indicado.			
8	El personal contratado cumple con la experiencia solicitada.			
9	El contrato que firmo lleno sus expectativas laborales			
<b>Dimensión: Inducción</b>				
10	El nuevo integrante es guiado y conducido adecuadamente a su puesto de trabajo.			
11	Las políticas de la institución son informadas en su debido momento al personal de trabajo recién contratado.			
12	Se brindan capacitaciones para que el nuevo personal de trabajo se integre adecuadamente al equipo empresarial.			

## Anexo 6: Cuestionario segunda variable

### I. Presentación:

Estimado personal, el presente cuestionario es de carácter confidencial basado principalmente en sustentar la recolección de los datos respecto al estudio, que tiene como objetivo Determinar la influencia de la selección del personal administrativo en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2022. Siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas.

### II. Instrucciones

El cuestionario está basado en tres alternativas que permitirán medir las dimensiones en estudio, para ello deberá leer adecuadamente cada ítem y marcar con una (X) la alternativa correcta, teniendo en consideración la escala de respuesta; A continuación, se detallan cada interrogante:

1	2	3
<b>En Desacuerdo (ED)</b>	<b>Indeciso (I)</b>	<b>De Acuerdo (DA)</b>

### III. Datos Personales:

Apellidos y nombres: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Tiempo de servicios: \_\_\_\_\_

<b>Variable 2: Rendimiento laboral</b>		<b>ESCALA ALTERNATIVA</b>		
<b>N°</b>	<b>Dimensión: Rendimiento en la tarea</b>	<b>DA (3)</b>	<b>I (2)</b>	<b>ED (1)</b>
1	Se capacita sobre las tareas programadas que se tienen que cumplir en cada área de trabajo de la institución.			
2	Se realiza un plan de seguimiento a las labores encomendadas para su cumplimiento.			
3	En base a sus conocimientos adquiridos logra desarrollar sus labores correctamente.			
4	Se comprueban los logros alcanzados al finalizar el periodo de trabajo encargado.			
<b>Dimensión: Rendimiento en el contexto</b>				
5	Planifica su tiempo para lograr cumplir con sus tareas asignadas dentro de su área de trabajo.			
6	A la existencia de un problema, espera que el jefe inmediato este presente para dar solución.			
7	Para cumplir con los objetivos de trabajo, ayuda a los demás en sus labores asignadas.			
8	Cree usted que es muy importante tomar la iniciativa en labores urgentes que atender.			
<b>Dimensión: Comportamientos contraproducentes</b>				
9	Hay sanciones fuertes, cuando algún colaborador incumple su trabajo asignado.			
10	Me concentro en aquellos aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.			
11	Presto importancia a las quejas que se presentan en mi puesto de trabajo.			
12	Si hay colaboradores que contradicen las ordenes, usted apoya esa opinión.			

### *Anexo 7: Fichas bibliográficas*

Reyes (2005). Administración del Personal 1. México: Limusa.  
p.86

Expresa: Que la selección de personal son aquellas técnicas utilizadas dentro de una organización para escoger a los individuos necesarios y aptos al puesto de trabajo.

Gabini (2018). Potenciales Predictores del Rendimiento Laboral. Buenos Aires, Argentina: Teseo. p.27

Puntualiza: El rendimiento laboral es el conjunto de comportamientos que son consistentes con las metas de la organización o unidad organizacional donde la persona trabaja por lo tanto obtiene resultados en base a la productividad y la eficiencia.

Anexo 8: Análisis de confiabilidad primera variable

ALFA DE CRONBACH: VARIABLE: SELECCIÓN DEL PERSONAL

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	SUMA ITEMS
1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	1	3	1	19
2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	23
3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	33
4	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	16
5	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	1	2	18
6	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	16
7	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	13
8	3	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	20
9	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
10	3	2	3	3	3	1	3	3	33	3	3	1	61
11	1	1	2	2	3	1	3	2	2	1	1	1	20
12	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	21
VARP	0.909722	0.57639	0.743056	0.52083	0.576389	0.4167	0.57639	0.666667	74.5764	0.743056	0.666667	0.57639	

$\sum Si^2 =$	81.54861
$St^2 =$	159.9097

K =	12
K-1 =	11

$\alpha =$	0.534582
------------	----------

Anexo 9: Análisis de confiabilidad segunda variable

ALFA DE CRONBRACH: VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	SUMA ITEMS
1	1	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	24
2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	29
3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	32
4	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	18
5	2	1	3	3	3	1	3	3	2	1	1	2	25
6	1	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	26
7	1	1	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	29
8	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	20
9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	31
10	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	28
11	1	2	3	2	3	1	3	3	2	1	1	2	24
12	2	2	1	1	3	1	3	3	2	1	3	1	23
VARP	0.576389	0.743056	0.388889	0.520833	0.1875	0.6875	0.55556	0.13889	0.40972	0.576389	0.638889	0.555556	

$\sum si^2=$	5.979167
$st^2=$	16.6875

K=	12
K-1=	11

$\alpha=$	0.700
-----------	-------

*Anexo 10: Coeficiente de correlación Rho Spearman*

<b>Rango</b>	<b>Relación</b>
<b>-0.91 a - 1.00</b>	Correlación negativa perfecta
<b>-0.76 a -0.90</b>	Correlación negativa muy fuerte
<b>-0.51 a -0.75</b>	Correlación negativa considerable
<b>-0.11 a -0.50</b>	Correlación negativa media
<b>-0.01 a -0.10</b>	Correlación negativa débil
<b>0.00</b>	No existe correlación
<b>+0.01 a +0.10</b>	Correlación positiva débil
<b>+0.11 a +0.50</b>	Correlación positiva media
<b>+0.51 a +0.75</b>	Correlación positiva considerable
<b>+0.76 a +0.90</b>	Correlación positiva muy fuerte
<b>+0.91 a + 1.00</b>	Correlación positiva perfecta

**Fuente:** (Hernández & Collado, 1998)

Anexo 11: Evidencias de la aplicación de encuestas

