

INCIDENCIA DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNSM-T, 2020

IMPACT OF STAFF SELECTION ON TEACHING PERFORMANCE AT UNSM-T, 2020

 David Nicolás Espinoza Dextre^{1a}

 Elia Anacely Córdova Calle^{1b}

 Edman Junior Silva Huamantumba^{2c}

Fecha de recepción : 5 julio 2021
Fecha de aprobación : 6 agosto 2021
DOI : 10.26495/rce.v8i2.1927



Resumen

El trabajo de investigación tuvo por objetivo Analizar el desempeño docente en la facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T, 2020. La investigación fue aplicada, no experimental y de diseño descriptivo explicativo. La muestra estuvo conformada 98 estudiantes y 50 docentes, aplicando la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, obteniendo los siguientes resultados: La selección de personal tiene un nivel regular y deficiente en un 50% y 28%; el desempeño docente fue regular en un 39% y deficiente en un 29%, lo que indica que falta mejorar el proceso de planificación, selección y control de personal, que repercute directamente las capacidades pedagógicas y aspectos profesionales referidos al desempeño docente, así mismo existe escasas en el fortalecimiento de las responsabilidades del docente con mejores herramientas amigables y se sientan motivados, mejorando las interrelaciones personales y emocionales con los estudiantes, todo esto teniendo en cuenta buenas políticas de procesos de selección a docentes capacitados para enseñar las áreas correspondientes en la Universidad. Concluyendo que existe una incidencia de la selección del personal en el desempeño docente en la UNSM-T, 2020 es de 36.12%, con una correlación de Pearson de -0.15 y una relación positiva de 4.16, confirmando la incidencia entre las variables de estudio indicadas.

Palabras clave: Gestión, selección de personal, control de personal, planificación, desempeño docente.

Abstract

The research work was aimed at Analyzing the teaching performance in the Faculty of Economic Sciences of the UNSM-T, 2020. The research was applied, non-experimental and with a descriptive explanatory design. The sample consisted of 98 students and 50 teachers, applying the survey as a technique and the questionnaire as an instrument, obtaining the following results: The selection of personnel has a regular and deficient level in 50% and 28%; Teaching performance was regular in 39% and poor in 29%, which indicates that there is a lack of improvement in the process of planning, selection and control of personnel, which directly affects the pedagogical capacities and professional aspects related to teaching performance. Scarcity in strengthening the responsibilities of the teacher with better friendly tools and feel motivated, improving personal and emotional interrelations with students, all this taking into account good policies of selection processes for teachers trained to teach the corresponding areas at the University. Concluding that there is an incidence of staff selection in teaching performance at UNSM-T, 2020 is 36.12%, with a Pearson correlation of -0.15 and a positive relationship of 4.16, confirming the incidence between the indicated study variables.

Keywords: Management, personnel selection, personnel control, planning, teaching performance.

¹ Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto - Perú

² Oficina de gestión de servicios de salud Alto Mayo - Tarapoto - Perú

^a Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, jrsilva010889@gmail.com

^b Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad, eliacc22@hotmail.com

^c Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, jrsilva010889@gmail.com

1. Introducción

En el mundo la crisis por la pandemia a afectado a la grandes, medianas y pequeñas empresas en las que más del 40% han cerrado, incrementando el desempleo. En casi todos los países de la región el 45% de las familias perdieron sus empleos y el 71% bajaron sus ingresos. En ese sentido la mayoría de empresas se han reinventado con el trabajo remoto, así mismo han incrementado la necesidad de selección de personal utilizando tecnología para evitar el contacto directo con los postulantes, sin descuidar el propósito de la institución al momento de reclutar al personal idóneo (Roseth, Reyes y Yee, 2020, s.p). Sin embargo, existen falencias en el proceso de contratación del personal idóneo, ya que según estudios de Technology y One Poll, más del 50% de empleados en las empresas más grandes indicaron no haber recibido un entrenamiento eficaz para realizar el trabajo remoto, incrementándose la carga laboral y conllevando a la renuncia a los empleados, por la insatisfacción y el estrés, sin permitir que ellos se desarrollen en la institución (Louffat, 2021, s.p).

Así mismo, en el Perú existe la directiva N° 004-2021 de SERVIR, que establece los procedimientos de selección de personal en las instituciones públicas para contratar personal idóneo con los perfiles necesarios para cada área, asegurando con ello el desarrollo de las instituciones, para brindar servicios de calidad al ciudadano (El Peruano, 2021, s.p). Así mismo, a pesar de existir lineamientos para la selección de personal idóneo, existen problemas cometiendo errores en los procesos de entrevistas e inducción, donde se realiza de manera arbitraria y con favoritismos, influyendo en el actuar de los demás para realizar correctamente las actividades encomendadas., esto se refleja en los bajos cumplimientos de metas en la mayoría de instituciones públicas, más en tiempos de pandemia al no existir herramientas de inducción para realizar el trabajo remoto, repercutiendo grandemente en el desarrollo de los trabajadores y desarrollo de la misma institución.

Las instituciones de la San Martín no son ajenas a la problemática de deficiencias en la selección de personal, los últimos 10 años se ha incrementado la fuerza laboral, experimentando el desarrollo comunitario (BCRP, 2017, s.p). Sin embargo, se gasta más del 50% del presupuesto en planillas en las instituciones, sin evidenciar buenos servicios al ciudadano. Esto es el resultado de una deficiente selección de personal en las instituciones, sumando a que las inducciones al trabajador público son carentes, repercutiendo en su desempeño en la institución. Los cargos de confianza son más notorios en que no cumplen con el perfil ni la experiencia necesaria, es decir, existe escasa selección y control en el proceso de selección.

Es el caso de la Universidad Nacional de San Martín, que no escapa de los problemas mencionados en la selección de personal docente en la facultad de Ciencias Económicas. A pesar de existir procedimientos de selección de personal, se realiza con favoritismo en los concursos, generando quejas en los postulantes. Así mismo, se excluye la inducción para las materias específicas, ya que la mayoría de docentes tienen conocimientos generales y no específicos, incluso de dictar cursos que no coinciden con los que postularon los docentes. Por otro lado, está la sobre carga laboral y la labor administrativa que hace que este no realice un buen desempeño en la institución, influyendo en la comunidad estudiantil.

Así mismo, se presentan los siguientes antecedentes: como Aguado, Rico, Rubio y Fernández (2016), en su investigación *Applicant reactions to social network web use in personnel selection and assessment*. (Artículo científico). Universidad Autónoma de Madrid. España. Concluye que la selección de personal está influenciada por la edad y el género, donde no son tomados en cuenta los jóvenes y mujeres para la mayoría de puestos, imperando el machismo en las empresas grandes, a pesar que las mujeres y jóvenes pueden adaptarse con las competencias necesarias.

También Cobrales (2016), en su trabajo *Management of human talent under human condition perspective*. (Artículo científico), Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. La investigación fue descriptiva propositiva, aplicando entrevistas a los gerente y personal administrativa y la guía de entrevista como instrumento, concluyendo que el liderazgo es importante para mantener las

buenas relaciones con todo el personal, eso hace que haya buenos procesos de selección de personal. Las competencias profesionales y el desarrollo del potencial de son considerados dentro del proceso de selección del personal, donde la inducción es para todos los colaboradores, incluso al mismo personal encargado de la selección recibe entrenamiento con antelación, con estrategias eficientes para desarrollar el talento humano.

Por otro lado, Contreras, Camacho y Badran (2016), *Os sites de redes sociais (SNS) no recrutamento e seleção de talentos humanos*. (Artículo científico). Universidad de la Rioja, Logroño, España. El trabajo fue descriptivo con proposición, aplicando el análisis documental como técnica el análisis documental, concluyendo que las redes sociales son una herramienta importante para la selección de personal, donde el linkedin es el más solicitado en las empresas para personal directo, en cambio Facebook es para seleccionar personal joven con ese perfil en un 84% en México. Así mismo, la gestión de perfiles de los colaboradores y la publicidad son importantes para recolectar personal y una herramienta para hacerlo es el SNS (Social Networking Sites) que es práctico y eficiente al momento de seleccionar personal.

A su vez, García, Gatica, Cruz, Gatica y otros (2016), *Procesos de reclutamiento y las redes sociales* (Artículo científico). Guadalajara, México. El trabajo fue de tipo básico y descriptivo, aplicando el análisis documental y la guía de análisis como instrumento, concluyendo que se siguen aplicando procesos de selección tradicionales en la mayoría de empresas, sólo algunos utilizan las redes sociales facilitando los procesos, teniendo en cuenta los lugares donde existe mayor acceso a la tecnología e internet para facilitar los procedimientos.

Por otro lado, Rodríguez, Navarrete y Bargsted (2017). *Problemas éticos y consecuencias reconocidas por psicólogos noveles en reclutamiento y selección de personal*. (Artículo científico). Universidad de Santiago de Chile, Chile. Concluye que, siempre existen problemas de escasa ética en las entidades públicas al momento de elegir personal y en algunas empresas, dentro de ellas está la discriminación, favorecimientos y alteración de informes psicológicos laborales y poco neutrales. Esto se debe a las escasas políticas laborales internas sólidas, en la medida de lograr resultados positivos dentro de las instituciones.

Por último, está Solano y Smith (2017), *Effects of Sex and Attractiveness in Hiring Decisions: An Experimental Study*. (Artículo científico). Universidad de Costa Rica, Costa Rica, concluyen que existen estereotipos al momento de elegir personal en las empresas, dentro de ellos está el comportamiento del postulante para determinar el acoplamiento grupal ya que tiene influencia en la convivencia y trabajo grupal. Otro problema que afrontan los aspirantes a los puestos son evaluaciones del atractivo físico y sexual, siendo subjetivo y evaluar sus capacidades.

Así mismo, se las siguientes teorías relacionadas al tema **Selección de personal**, inicia con Chiavenato donde su evolución histórica responde a la revolución industrial, donde las empresas empezaban a buscar personal, de las cuales tenían en cuenta el sexo, incluso los padres incentivaban a los hijos varones el trabajo en artesanías (Como se citó en Romero, 2016, p.5). En ese sentido, las empresas han ido mejorando actualmente las formas de selección de personal, realizada mediante un proceso para elegir de todos los postulantes al que presente las mejores competencias para asumir un puesto de trabajo, especificando sus actividades para tener resultados positivos en las empresas u organizaciones (Cancinos, 2015, p.9).

De manera conceptual, la selección de personal ayuda a lograr las metas de las instituciones eligiendo a los candidatos idóneos para asumir responsabilidades de trabajo en cada área respectiva y tener resultados productivos altos. Así mismo, la selección de personal, se realiza en diferentes modalidades, ya sea de manera tradicional o usando la tecnología y las redes sociales para elegir el personal indicado, más si se trata de personal joven (Zayas, 2012, p.22). Los puestos laborales son planificados mediante una política interna de las organizaciones para lograr objetivos de las mismas.

A su vez, los objetivos institucionales se planifican con antelación desde la alta dirección integrando a todos los colaboradores de manera integral, donde la selección de personal es muy importante para lograr las metas institucionales (Pérez, 2014, p.25). La importancia de la selección de personal recae en que ayuda a identificar las habilidades, intereses, aptitudes y otras acciones para captar a los mejores talentos para las instituciones ya que es indispensable para lograr la productividad y competitividad de las mismas (Murillo, 2015, p.10). El correcto proceso de selección trae un doble beneficio, tanto a la empresa para lograr resultados positivos de productividad y los postulantes para ganar experiencia y crecimiento profesional con una remuneración respectiva (Solís, 2015, p.27).

Por otra parte, los pasos para la selección de personal son los siguientes: Identificar al personal que se necesita mediante una planificación, decidir dónde buscar los candidatos, publicar anuncios de reclutamiento, evaluar currículum, entrevistas y evaluaciones, verificar referencias, contratar a los indicados y la inducción a los mismos. La verificación de la información del postulante (Tanto personal como profesional) es indispensable porque tendrá un efecto directo en la institución. Es indispensable que las instituciones tengan las reglas claras, transparentes y precisas desde un inicio, con herramientas eficientes para ello para evitar acciones legales de los postulantes o de la misma institución (Alonso, Moscoso y Cuadrado, 2015, p.79).

Así mismo, la segunda variable referida al **desempeño docente** tiene una evolución histórica desde la calidad de la educación de los estudiantes, donde los medios, recursos de manera empírica de ese momento organizaban la educación. Con la evolución tecnológica y de las TICs en general, se logró obtener otras herramientas como el internet y plataformas, con computadoras para brindar una buena educación y los estudiantes puedan tener un mejor aprendizaje y dinámico. Hoy en día. El desempeño docente juega un papel importante en la educación, para ello debe manejar las herramientas modernas sincrónicas y asincrónicas para manejar las competencias de los estudiantes (Caicedo, Álvarez y Hernández, 2015, p.94).

La Real Academia Española (RAE), indica que el desempeño docente está ligado a la acción de cumplir con las actividades encomendadas en una institución educativa básica regular, secundaria y universitaria (Juárez, 2012, p.12). A su vez, el desempeño debe ir de la mano con competencias y habilidades de los docentes para lograr un buen desenvolvimiento y afrontar una responsabilidad educadora del estudiante, acompañada de tolerancia, empatía, liderazgo, responsabilidad, motivación, comunicación y otras habilidades para tener un efecto positivo en el proceso de enseñanza aprendizaje (Vera y Suárez, 2018, p. 55).

El desempeño docente es una acción pedagógica observable, donde demuestra su capacidad y competencia mediante el aprendizaje de los estudiantes, por ello se le relaciona con la calidad de enseñanza y otros factores de formación, logrando que los alumnos tengan mayores conocimientos y destrezas reflejadas en ellos (Gálvez y Milla, 2018, p.3). Así mismo, el desempeño docente tiene las dimensiones siguientes: Dimensión de aprendizaje, gestión educativa, pedagógica, cultural y política (Vera, 2017, p.56).

Después de mencionar las teorías del tema se plantea el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la incidencia de la selección de personal en el desempeño docente en la UNSM-T-2020? Así mismo se tienen los siguientes problemas específicos: i) ¿Cómo es la selección de personal en la UNSM-T, 2020 II) ¿Cómo es el desempeño docente en la UNSM-T, 2020 II?

Así mismo se presenta el siguiente objetivo general: Determinar la incidencia entre la selección de personal en el desempeño docente en la UNSM-T-2020. Así mismo se tiene los siguientes objetivos específicos como: i) Conocer como es la selección de personal de la UNSM-T, 2020. ii) Conocer como es el desempeño docente en la UNSM-T, 2020.

Así mismo se tiene la siguiente hipótesis: La selección de personal tiene una incidencia significativa en el desempeño docente en la UNSM-T-2020.

La investigación será de gran apoyo a las autoridades para implementar políticas públicas de selección de personal y desempeño docente en las universidades públicas. Así mismo, tendrá un impacto positivo en la comunidad estudiantil con estrategias de desempeño docente, incluso mejores herramientas de enseñanza para los maestros, dirigidos a brindar una enseñanza de calidad en miras a formar profesionales para el desarrollo social. A su vez, teóricamente la investigación aportará a la comunidad científica con las diferentes teorías relacionadas al tema como fuente para investigaciones similares en adelante. También la metodología descriptiva explicativa, los instrumentos utilizados serán de gran ayuda para investigaciones posteriores.

2. Material y métodos

Los materiales usados en la investigación fueron el internet, libros virtuales, laptop y el programa estadístico SPSS V22, y otras referencias indispensables para la elaboración investigativa. El método fue el método inductivo partiendo de hechos particulares para aterrizar en conclusiones propias del estudio.

La investigación fue de tipo aplicada, tuvo en cuenta la aplicación de teorías existentes para cimentar la investigación y los resultados, ampliando los conocimientos sobre el tema respectivo mediante la comprobación de hipótesis. El enfoque fue cuantitativo recurriendo a la cuantificación numérica mediante la estadística descriptiva para corroborar la hipótesis. Así mismo tuvo corte transversal, recogiendo los datos en solo momento de tiempo que es el 2020.

El diseño fue no experimental ya que no se manejaron variables con experimentos, así mismo se utilizó el diseño descriptivo explicativo, donde hubo dos variables (Selección de personal y desempeño docente 1 y 2). Donde las investigaciones descriptivas explicativas tratan de describir las variables de estudio de manera explicativa tratando de presentar y ampliar el conocimiento de la problemática social (Fernández, Hernández y Batista, 2014).

La población estuvo considerada por 500 alumnos de la facultad de ciencias económicas de la UNSM-T. (Universidad Nacional de San Martín, 2020). Así mismo, se tuvo a 50 docentes. Para la muestra se aplicó la fórmula estadística con población finita conocida en la que resultó como muestra a 98 estudiantes y la misma cantidad de docentes que fueron 50.

Como técnica se aplicó la encuesta a docentes y referida a la selección de personal y otra encuesta de desempeño docentes dirigida a estudiantes. Los instrumentos fue el cuestionario de ambas variables de estudio. A su vez, se aplicó la escala tipo Likert, con puntuaciones del 1 al 5 considerando escalas muy malo, malo regular, bueno y excelente respectivamente.

El procesamiento y análisis de datos se realizaron después de recolectar los datos de campo mediante los instrumentos, colocándolos en Excel para su procesamiento en el programa estadístico SPSS V22, los resultados fueron colocados en tablas y figuras para su análisis correspondiente. Para el análisis de datos se usó la estadística descriptiva, utilizando cuadros para ser analizados e interpretados en Word.

Los principios éticos internacionales fue el consentimiento informado, respetando la confidencialidad de las respuestas de los encuestados y su participación voluntaria. Respecto a la no maleficencia contra personas o seres vivos. En la parte de justicia se reconoció a los autores involucrados en la investigación, así mismo, los resultados son confiables y de investigaciones originales. Así mismo, se tuvo en cuenta la autoría de las diferentes empleadas, citándolos mediante el estilo APA.

3. Resultados.

Los resultados fueron obtenidos de los datos de información de campo referente a los objetivos de estudio de la siguiente manera:

Objetivo 1. La selección de personal en la UNSM-T, 2020, tiene las siguientes características:

Resultados de dimensión 1:

Tabla 1

Dimensión de planificación de la variable selección de personal

Nivel	Puntuación	Porcentaje
Deficiente	16	32%
Regular	21	42%
Eficiente	13	26%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 06 muestra la dimensión de planificación de la variable de selección de personal, aplicado a una muestra de 50 docentes; obteniendo que el 42% (21) indican que la planificación tiene un nivel regular; el 32% (16) indican que tiene un nivel deficiente y el 26% (13) menciona que es eficiente. Con los resultados quiere decir que falta mejorar el análisis de necesidades de personal, y las políticas de reclutamiento son débiles y con índice de eficiencia bajo; seguido de ello, falta mejorar la forma activa y eficiencia de la planificación para tener resultados mejores.

Resultados de dimensión 2

Tabla 2

Dimensión de selección de la variable selección de personal

Nivel	Puntuación	Porcentaje
Deficiente	11	22%
Regular	27	54%
Eficiente	12	24%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 07, se observa la dimensión de selección de la variable de selección de personal, aplicado a 98 estudiantes de la facultad de ciencias económicas de la UNSM-T, resultando que el 54% (27), indican que la selección de personal en la universidad es regular; el 24% (12), indican que tienen un nivel eficiente; y el 22% (11), mencionan que la selección de personal tiene un nivel deficiente. Pues, quiere decir que la recepción de candidaturas, la pre selección, las pruebas a los candidatos, entrevistas,

valoración y decisión y la contratación de los docentes es un proceso regular que le falta eficiencia para que los resultados de selección sean eficientes y haya mejores contrataciones.

Resultados de dimensión 03

Tabla 03

Dimensión de Control de la variable selección de personal

Nivel	Puntuación	Porcentaje
Deficiente	28	29%
Regular	51	52%
Eficiente	19	19%
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 08 refleja los resultados de la dimensión de control de la variable de selección de personal, aplicado a 98 estudiantes, en la cual resulta que 52% (51) menciona que el control de la selección de personal tiene un nivel regular, el 29% (28) la dimensión tiene un nivel deficiente; y el 19% (19), menciona que tiene un nivel eficiente. Quiere decir, que los resultados presentados demuestran que la incorporación de los docentes en el trabajo falta establecer formalidades como contratos desde un inicio, y el seguimiento a los mismo debe ser periódica, incluyendo las capacitaciones, evaluación de cumplimiento de metas, que deben ser reforzadas para tener mejores resultados.

Resultados consolidados de variable 1

Tabla 04

Variable de selección de personal en la facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T, 2020.

Nivel	Puntuación	Porcentaje
Deficiente	14	28%
Regular	25	50%
Eficiente	11	22%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Los resultados evidenciados en la tabla 09, se observa la variable de selección de personal de la facultad de ciencias económicas de la UNSM-T, fue aplicado a una muestra de 98 estudiantes, obtenido que el 50% (25) mencionaron que la selección de personal tiene un nivel regular; el 28% (14), menciona que tiene un nivel deficiente y un 22% (21) mencionan que tiene un nivel eficiente. Lo que indica que

el proceso de planificación, selección y control de personal en la institución falta mejorar para tener resultados eficientes en un mayor porcentaje.

Objetivo 02. El nivel de desempeño docente en la UNSM-T, 2020.

Resultados de dimensión 1

Tabla 5

Dimensión de capacidades pedagógicas de la variable desempeño docente

Nivel	Puntuación	Porcentaje
Deficiente	30	31%
Regular	50	51%
Eficiente	18	18%
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 10, se muestra la dimensión de capacidades pedagógicas de la variable desempeño docente, tomado a una muestra de 98 estudiantes, en la que resulta que el 51% (50), mencionan que las capacidades pedagógicas tienen un nivel regular; el 31% (30), mencionan que tiene un nivel deficiente; el 18% (18), mencionan que tiene un nivel eficiente. Lo que quiere decir que la preparación de contenido de clases por parte de los docentes no es eficiente, la explicación en clases también falta reforzar, lo mismo sucede con la orientación de objetivos institucionales y la utilización de medios necesarios para mejorar la enseñanza; es así que se deben reforzar las políticas de capacidades pedagógicas y tener resultados mejores.

Resultados de dimensión 2

Tabla 6

Dimensión de emocionalidad de la variable desempeño docente

Nivel	Puntuación	Porcentaje
Deficiente	30	31%
Regular	39	40%
Eficiente	29	30%
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 11, ilustra los resultados de la dimensión de emocionalidad de la variable desempeño docente, aplicado a 98 estudiantes; de las cuales se obtuvo que el 40% (39) indican que el manejo

emocional de los docentes tiene un nivel regular; el 31% (30) indican que tiene un nivel deficiente y un 30% (29) indican que tiene un nivel eficiente. Quiere decir, que la vocación del docente, autoestima del docente para interactuar con el estudiante es regular en un mayor porcentaje; a su vez, falta mejorar la capacidad del docente para para actuar con justicia con sus estudiantes; así mismo, y la labor del docente en clases no es adecuada en un mayor porcentaje.

Resultados de dimensión 03

Tabla 7

Dimensión de responsabilidad de desempeño de funciones laborales

Nivel	Puntaje	Porcentaje
Deficiente	31	32%
Regular	34	35%
Eficiente	33	34%
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 12, refleja los resultados de la dimensión de responsabilidad de desempeño de funciones laborales de la variable e desempeño docente, aplicado a una muestra de 98 estudiantes; resultó que el 35% (34) de los estudiantes opinaron que el nivel de responsabilidad en el desempeño laboral de los docentes tiene un nivel regular; el 34% (33), mencionan que es eficiente y el 32% (31) mencionan que es deficiente. Quiere decir que la asistencia y puntualidad de los docentes en clases, participación en sesiones metodológicas y la autonomía profesional faltan reforzar para tener mejores resultados.

Resultados de la dimensión 4

Tabla 8

Dimensión de relaciones interpersonales de la variable desempeño docente

Nivel	Puntaje	Porcentaje
Deficiente	21	21%
Regular	38	39%
Eficiente	39	40%
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 13, podemos apreciar los resultados de la dimensión de relaciones interpersonales, aplicado a 98 estudiante; en las que resultó que el 40% (39) menciona que la dimensión tiene un nivel eficiente, el 39% (38) tiene un nivel regular y el 21% (21) menciona que es deficiente. Quiere decir que

la preocupación del docente por los problemas de los estudiantes, las expectativas de los docentes respecto al desarrollo de los alumnos y la capacidad del docente para aceptar la diversidad de opiniones de los alumnos faltan potenciar para que los resultados eficientes sean mayores.

Resultados consolidados de la variable 2

Tabla 9

Variable de desempeño docente de la facultad de Ciencia Económicas de la UNSM-T.

Nivel	Puntuación	Porcentaje
Deficiente	28	29%
Regular	39	40%
Eficiente	31	32%
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 14, se observa los resultados de la dimensión de docente de la facultad de ciencias económicas de la UNSM-T, aplicado a 98 estudiantes, en la que se obtuvo que el 40% (39) opinaron que el desempeño docente tiene un nivel regular; el 32% (31) que tiene un nivel eficiente y el 29% (28) tiene un nivel deficiente. Quiere decir que las capacidades pedagógicas, el aspecto emocional, responsabilidad del docente en aspectos profesionales y las interrelaciones con los estudiantes tiene un nivel intermedio, por la que faltan mejorar las dimensiones para tener resultados eficientes en un mayor porcentaje.

Objetivo 03. Incidencia de la selección de persona en el desempeño docente en la UNSM-T, 2020.

Tabla 10

Incidenca de selección de personal en el desempeño docente

Dependent Variable: Selección de personal
 Independiente Variable: Desempeño docente
 Method: Least Squares
 Included observations: 50/98

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
Selección de personal	-1514.	3234.	-0.219	0.4700
Desempeño docente	4.163	2.016	1.041	0.123
R-squared	0.314	Mean dependent var		512.
Adjusted R-squared	0.227	S.D. dependent var		234.
S.E. of regression	366.	Akaike info criterion		22.456
	1.43E+1			
Sum squared resid	3	Schwarz criterion		22.234
Log likelihood	-27.525	Hannan-Quinn criter.		22.190
F-statistic	2.123	Durbin-Watson stat		0.304
Prob(F-statistic)	0.132			

Nota: Elaboración propia

Considerando la siguiente ecuación lineal: $Y = \alpha_i + \beta_i X_i + \mu$

Considerando que:

X :Selección de personal

Y : Desempeño docente

α = -1514

β = 4.163

La ecuación de regresión encontrada es la siguiente: $Y = -1514 + 4.163X_1 + \mu$

Con un coeficiente de determinación de **0.361256**

Visto el modelo econométrico encontrado se determina que la selección del personal explica el desempeño docente en la UNSM-T, 2020 en 36.12% logrando un coeficiente de correlación de Pearson de -0.15 el mismo que explica de una relación positiva y al mismo tiempo la selección del personal tiene una incidencia de 4.16 en el desempeño docente, por lo tanto, se confirma la hipótesis general.

4. Discusión

Después de los resultados obtenidos, se procedió a discutir los resultados referidas a las variables de selección de personal y desempeño docente, con las dimensiones e indicadores respectivos. Dentro de ello se encuentra el conocimiento de las capacidades pedagógicas, interrelación con el alumno no son las adecuadas, buscando una alternativa desde la selección del personal, en la que se demuestra en los siguientes resultados que sepan discutidos con los antecedentes y teorías relacionadas al tema de la siguiente manera:

Entre los resultados de selección de personal indicaron que el 50% es regular y el 28% es deficiente, indicando que el proceso de planificación, selección y control de personal no es el adecuado para llegar a mejores resultados. Es esta medida Aguado, Rico, Rubio y Fernández (2016) en concordancia con sus resultados, también existe un deficiente proceso de selección, con resultados bajos en jóvenes y mujeres, donde los hombres tuvieron mayor ventaja por el machismo existente. Así mismo, Solano y Smith (2017) también concuerda en que no siempre la selección de personal es positiva, ya que en los resultados se dieron con influencia de estereotipos como atractivo físico sin lugar a las potencialidades.

Respecto a la variable desempeño docente, donde el 39% es regular y el 29% es deficiente, donde se puede observar que hay carencias de capacidades pedagógicas, control emocional de los maestros, responsabilidad del docente e interrelación con los estudiantes que faltan potenciar. En discusión con Cobrals (2016), los resultados de su investigación respecto al desempleo docente fueron positivos en su mayoría; así mismo, hubo un buen liderazgo alineado a la política institucional donde todos los maestros cumplían en la institución. Así mismo, Rodríguez, Navarrete y Bargsted (2017), concuerda que para tener resultados positivos en desempeño docente va acompañado de ética y neutralidad, brindando las herramientas necesarias para desempeñar una buena labor en la institución.

Así mismo se tuvo un nivel de incidencia de 36.12%, entre la selección de personal y desempeño docente. En este marco concuerda Contreras, Camacho y Badran (2016), hubo resultados positivos de incidencia entre las herramientas de redes sociales como Facebook, Linked en el desempeño de los colaboradores, la herramienta más eficiente fue el Social Networking Sites que selecciona los mejores

profesionales para obtener una mejor productividad. A su vez, García, Gatica, Cruz y Gatica (2016), concuerda que la selección del personal tuvo alta incidencia en la productividad y desempeño de los trabajadores en 80%.

5. Conclusiones

Las conclusiones se realizaron en función al objetivo general y específicos de la siguiente manera:

La incidencia de la selección del personal en el desempeño docente en la UNSM-T, 2020 es de 36.12%, con una correlación de Pearson de -0.15 y una relación positiva de 4.16, confirmando la incidencia entre las variables de estudio indicadas.

Las características de la selección del personal en la Universidad Nacional de San Martín, 2020, resultó que la selección del personal se da de manera regular en un 50%, 28% deficiente y 22% eficiente, indicando que el proceso de planificación no es el adecuado referente a los objetivos de la institución, la selección y control es inestable debido a que existen incurrencias en favoritismos en la selección. Respecto a la planificación el 42% es regular y el 32% deficiente, indicando que las necesidades del personal no son atendidas a cabalidad debido a que las políticas de reclutamiento son débiles. Respecto a la selección propiamente dicha, respecto a la recepción de expedientes, pre selección, entrevistas y dedición final carecen de criterio, ya que existen quejas de no considerar los puntajes adecuados y experiencia del postulante, careciendo de control final de las contrataciones y la firma de contratos a tiempo determinado.

Respecto a las características de la variable desempeño docente el 40% es regular, el 32% es eficiente y el 29% es deficiente, donde las capacidades pedagógicas faltan potenciar en los cursos específicos de carrera, el aspecto emocional para brindar tutoría a los estudiantes no es suficiente para potenciar la interrelación con los alumnos. Referente a las capacidades pedagógicas referente a la preparación de clases no son muy didácticas, lo mismo sucede con la preparación de los temas, con ello no se estaría cumpliendo con todos los objetivos institucionales al no contar con las herramientas y medios necesarios de los docentes. Respecto a la dimensión de emocionalidad respecto a la vocación a enseñar no es la misma para todos, incluso el manejo de sus problemas para interactuar con los estudiantes falta mejorar, siendo regular en un 40% y deficiente en 31%. Respecto a la responsabilidad, la puntualidad del docente, el cumplimiento de los cronogramas de clases es regular. Así mismo las relaciones el espíritu de solidaridad con el alumno no es muy empático.

6. Referencias

Aguado, D., Rico, R., Rubio, V., y Fernández, L. (2016). Reacciones de los candidatos ante el uso de las redes sociales en selección y evaluación de personal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. January 2016 32(3):183-190, España. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v32n3/1576-5962-rpto-32-03-00183.pdf>

Alonso, P., Moscoso, S., y Cuadrado, D. (2015). Personnel selection procedures in Spanish small and medium size organizations. *Rev. psicol. trab. organ.* vol.31 no.2. Universidad de Santiago de Compostela, España. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622015000200003

- Cabrales, O. (2016). La gerencia del talento humano bajo la perspectiva de la condición humana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, vol. XVII, núm. 1, junio, 2009, pp. 155-178, Bogotá, Colombia. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90913041009>
- Caicedo, S., Álvarez, H., y Hernández, C. (2015). Referentes históricos del desempeño profesional. Caso de estudio de los maestros que enseñan en la educación básica primaria en Colombia. *Revista Universidad y Sociedad [seriada en línea]*, 7 (2). pp. 91-96. Recuperado de: <http://rus.ucf.edu.cu/>
- Cancinos, A. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral*. (Tesis de pre grado), Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Contreras, O., Camacho, D., y Badran, R. (2016). Las Social Networking Sites (SNS) en los procesos de reclutamiento y selección del talento humano. *Revista de literatura. Revista, Revisión de literatura*. vol. 13, no. 1, p. 92-100, Colombia. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1900-38032017000100092
- El Peruano (19 de mayo del 2021). *Servir establece normas para los procesos de selección de personal*. Lima, Perú. <https://elperuano.pe/noticia/120988-servir-establece-normas-para-los-procesos-de-seleccion-de-personal>
- Galvez, E. y Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Magazine Purpos. Represent.* vol.6 no.2. Private University of the North, Lima, Peru. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- García, P., Gatica, M., Cruz, M., Gatica, K., Vargas, R., Hernández, J., Ramos, V., y Macías, D. (2016). Procesos de reclutamiento y las redes sociales. *Revista, Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. Vol. 6, Núm. 12 enero – junio 2016. Dialnet-ProcesosDeReclutamientoYLasRedesSociales-5523889.pdf
- Juárez, A. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao*. (Tesis de post grado, Universidad San Ignacio de Loyola), Lima, Perú. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1203/1/2012_Ju%C3%A1rez_Desempe%C3%B1o%20docente%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20policial%20de%20la%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf

- Louffat, E. (24 de febrero del 2021). *¿Qué desafíos enfrenta el área de Recursos Humanos con la prolongación del teletrabajo?* <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2021/02/24/que-desafios-enfrenta-el-area-de-recursos-humanos-con-la-prolongacion-del-teletrabajo/>
- Murillo, P. (2015). *Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena de supermercados "Mercamaxx" del Cantón Los Bancos, provincia de Pichincha*. (Tesis de pre grado), Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador.
<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/603/1/TUAEXCOMIEAN013-2015.pdf>
- Pérez, R., (2014). Una relación desequilibrada: La selección de personal en tiempos de crisis methaodos. *Revista de ciencias sociales*, vol. 2, núm. 1, pp. 23-35. Universidad Rey Juan Carlos. Madrid, España. <https://www.redalyc.org/pdf/4415/441542971003.pdf>
- Rodríguez, M.; Navarrete, R.; Bargsted, M. (2017). Problemas éticos y consecuencias reconocidas por psicólogos nóveles en reclutamiento y selección de personal. *Revista, Psico perspectivas*, vol. 16, núm. 3, 2017, pp. 164-176, Chile. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171053556015>
- Romero, J. (2016). *Nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal*. (Trabajo de fin de grado, Universidad Miguel Hernández, Chile.
<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf>
- Roseth, B., Reyes, A., y Yee, K. (2020). *Servicios públicos y gobierno digital durante la pandemia. Perspectivas de los ciudadanos, los funcionarios y las instituciones públicas. Informe de Banco Interamericano de Desarrollo*. Washinton D.C.
<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Servicios-publicos-y-gobierno-digital-durante-la-pandemia-Perspectivas-de-los-ciudadanos-los-funcionarios-y-las-instituciones-publicas.pdf>
- Solano, Á. y Smith, V. (2017). Efectos del atractivo físico y el sexo en la selección de personal: Un estudio experimental. *Revista Universitas Psychologica*, V. 16. No. 1. Colombia.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=123435791&lang=es&site=eds-live>
- Solís, D., y Muñoz, J. (2015). *Selección de personal por competencias y rotación de personal en los colaboradores de la empresa Repremarva de la ciudad de Ambato Provincia de Tungurahua*. (Tesis de pre grado), Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/13911/1/Tesis%20Completa.pdf>
- Vera, G. (2017). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de primaria, red educativa N° 18 – UGEL 06, Lurigancho, 2017*. (Tesis de pre grado, Universidad César Vallejo), Lurigancho, Lima.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11818/Vera_VGJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vera, N., y Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*, Vol. 12, n° 2, pp. 180-186. Universidad Cien Fuegos, Cuba.

<http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

Zayas, P. (23 de abril, 2012). *Fundamentos Teóricos metodológicos de selección de personal*. [Capítulo en línea]. http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55712.pdf