

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS

TESIS

**SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LA EMPRESA AUTOMOTRIZ A.S.T
S.A.C, 2019**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

AUTORES:

EDITH SHEYLA APONTE POMASONCCO (0000-0001-7124-5820)

LUIS ENRIQUE HERNÁNDEZ NAUPAY (0000-0002-7634-8965)

ASESOR:

Mg. ZORRILLA JURADO, ANDRÉS GUSTAVO

**LINEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICOS Y
DESARROLLO INSTITUCIONAL**

LIMA, PERÚ

ENERO 2020

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo en primer lugar a Dios, y a cada una de nuestras familias, que siempre estuvieron con nosotros dándonos su incondicional apoyo. Va dedicado también a los profesionales que puedan servirse de él.

Agradecimiento

Damos gracias al Señor, a nuestros familiares, instituciones y mentores por este nuevo objetivo logrado, y en especial a nuestro asesor de tesis, por su docta colaboración.

Resumen

En el presente trabajo de investigación se ha considerado como objetivo general analizar como la selección de personal influye en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T S.A.C, 2019. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo en un nivel descriptivo y de diseño no experimental, correlacional y de corte transversal y tipo básica. La población se conformó de 20 trabajadores en la empresa estudiada, cuya muestra, por su número, viene a ser la misma. En cuanto a la técnica de recolección de datos se empleó la encuesta y, como instrumento, un cuestionario de 16 preguntas validado por juicio de expertos, cuyo coeficiente de alfa de Cronbach alcanza una confiabilidad del 0,705. Es así que se obtuvo como principal resultado que el 55% de los encuestados se encuentra de acuerdo, mientras que el 35% se encuentra totalmente de acuerdo con la idea de que la selección de personal influye en el desempeño laboral en esta empresa automotriz. Se concluyó, por tanto, que la selección de personal influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, 2019, según la correlación de Pearson del 0,865. Finalmente, se recomendó a la empresa automotriz A.S.T. S.A.C. 2019 crear reuniones grupales y talleres para capacitar y motivar a los nuevos integrantes que hayan pasado por un proceso de selección de personal, a fin de que desde el principio se fortalezcan las relaciones laborales e interpersonales, así como se permita la adopción de valores esenciales dentro de la empresa; lo cual, efectivamente, se verá reflejado en un mayor rendimiento y desempeño laboral.

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

Abstract

In the present research work, it has been considered as a general objective to analyze how the selection of personnel influences the labor performance of the Automotive Company AST SAC, 2019. The research was of quantitative approach, of hypothetical deductive method at a descriptive level and non-experimental, correlational and cross-sectional design and applied type. The population was made up of 20 workers in the company studied, whose sample, by number, becomes the same. As for the data collection technique, the survey was used and, as an instrument, a 16-question questionnaire validated by expert judgment, whose Cronbach's alpha coefficient reaches a reliability of 0.705. Thus, it was obtained as the main result that 55% of the respondents agree, while 35% totally agree with the idea that the selection of personnel influences the work performance in this automotive company. It was concluded, therefore, that the selection of personnel significantly influences the work performance of the company Automotriz A.S.T. S.A.C, 2019, according to Pearson's correlation of 0.865. Finally, it is being recommended to the automotive company A.S.T. S.A.C. 2019 create group meetings and workshops to train and motivate new members who have gone through a personnel selection process, so that from the beginning labor and interpersonal relations are strengthened, as well as the adoption of essential values within of the company; which, in effect, will be reflected in higher job performance.

Keywords: Personnel selection, job performance, recruitment, job performance, staff integration.

Tabla de Contenidos

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Tabla de Contenidos	vii
Lista de Tablas	ix
Lista de Figuras.....	xi
Introducción	1
Capítulo I: Problema de la Investigación.....	2
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	2
1.2. Planteamiento del Problema	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos de la Investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación e Importancia	4
1.5. Limitaciones	5
Capítulo II: Marco Teórico	6
2.1. Antecedentes	6
2.1.1. Internacionales.....	6
2.1.2. Nacionales.....	10
2.2. Bases teóricas.....	13
2.3. Definición de Términos Básicos.....	31
Capítulo III: Metodología de la Investigación	34
3.1. Enfoque de la Investigación.....	34
3.2. Variables	35
3.2.1. Operacionalización de las variables.....	35
3.3. Hipótesis	39
3.3.1. Hipótesis general.....	39
3.3.2. Hipótesis específicas.....	39

3.4. Tipo de Investigación.....	40
3.5. Diseño de la Investigación.....	40
3.6. Población y Muestra	41
3.6.1. Población.....	41
3.6.2. Muestra.....	41
3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	41
3.8. Criterio de Confiabilidad	42
3.8.1. Análisis de Juicios de expertos.....	42
3.8.2. Coeficiente alfa de Cronbach	43
Capítulo IV: Resultados.....	49
4.1. Análisis de los Resultados	49
4.2. Discusión	69
Conclusiones.....	72
Recomendaciones	74
Referencias.....	75
Apéndice 1:Matriz de Consistencia	80
Apéndice 2: Matriz de Operacionalizacion de Variables	81
Apéndice 3: Cuestionario.....	82
Apéndice 4: Formatos de validación	85

Lista de Tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable independiente Selección de personal.	36
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable dependiente Desempeño laboral.....	38
Tabla 3. Matriz de Análisis de Juicios de Expertos.....	42
Tabla 4. Estadístico descriptivo.....	44
Tabla 5. Resumen del procesamiento de los casos.....	46
Tabla 6. Estadístico de fiabilidad.....	47
Tabla 7. Pruebas de Chi-cuadrado.....	47
Tabla 8. Resultados. Selección de personal y mejora del Desempeño laboral.....	49
Tabla 9. Resultados. Selección de personal e integración de nuevos colaboradores.	50
Tabla 10. Resultados. Integración de nuevos colaboradores, criterios de selección y cantidad de puestos.....	51
Tabla 11. Resultados. Formación del personal y selección del personal.....	52
Tabla 12. Resultados. Selección de personal y evaluación del desarrollo del candidato.	53
Tabla 13. Resultados. Análisis de conducta de un candidato para cargo superior.....	54
Tabla 14. Resultados. Selección de personal y base de datos acerca de los postulantes.....	55
Tabla 15. Resultados. Auditorías permanentes y selección de personal idóneo.	56
Tabla 16. Resultados. Evaluación del desempeño laboral y mejora de la organización.	57
Tabla 17. Resultados. Identificar objetivos estratégicos para evaluación del desempeño laboral de cada trabajador.....	58
Tabla 18. Resultados. Identificar competencias del trabajador y su aporte para evaluar su desempeño laboral.	59
Tabla 19. Resultados. Medición de rasgos de personalidad y reconocer confiabilidad.	60
Tabla 20. Resultados. Análisis de comportamientos y evaluación de desempeño laboral.	61
Tabla 21. Resultados. Evaluación de resultados de cada trabajador y desempeño laboral.	62
Tabla 22. Resultados. Rendimiento y discusión de salarios con base al desempeño laboral.	63
Tabla 23. Resultados. Capacitación y orientación al trabajador.....	64
Tabla 24. Hipótesis principal.....	65
Tabla 25. Hipótesis específica H1.....	66
Tabla 26. Hipótesis específica H2.....	67

Tabla 27. Hipótesis específica H3. 68

Lista de Figuras

Figura 1. Resultados. Selección de personal y mejora del Desempeño laboral en la organización.....	49
Figura 2. Resultados. Selección de personal e integración de nuevos colaboradores.	50
Figura 3. Resultados. Integración de nuevos colaboradores, criterios de selección y cantidad de puestos.....	51
Figura 4. Resultados. Formación del personal y selección del personal.	52
Figura 5. Resultados. Selección de personal y evaluación del desarrollo del candidato.....	53
Figura 6. Resultados. Análisis de conducta de un candidato para cargo superior.....	54
Figura 7. Resultados. Selección de personal y base de datos acerca de los postulantes.	55
Figura 8. Resultados. Auditorías permanentes y selección de personal idóneo.	56
Figura 9. Resultados. Evaluación del desempeño laboral y mejora de la organización.....	57
Figura 10. Resultados. Identificar objetivos estratégicos para evaluación del desempeño laboral.	58
Figura 11. Resultados. Identificar competencias del trabajador y su aporte para evaluar su desempeño laboral.	59
Figura 12. Resultados. Medición de rasgos de personalidad y reconocer confiabilidad.....	60
Figura 13. Resultados. Análisis de comportamientos y evaluación del desempeño laboral.....	61
Figura 14. Resultados. Evaluación de resultados de cada trabajador y desempeño laboral.....	62
Figura 15. Resultados. Rendimiento y discusión de salarios de acuerdo al desempeño laboral.....	63
Figura 16. Resultados. Capacitación y orientación al trabajador.	64

Introducción

El presente trabajo investigativo comprende un tema importante, su título es “SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA AUTOMOTRIZ A.S.T S.A.C, 2019” es un trabajo analítico, documentado y trata justamente de conocer la importancia de la selección de personal y su influencia en el desempeño laboral en la empresa automotriz A.S.T S.A.C.

El CAPÍTULO I. Comprende la exposición del problema de investigación, una breve descripción de este, el planteamiento del problema y objetivos, las razones que justifican el presente estudio y las limitaciones que se ha presentado en la investigación.

En el CAPÍTULO II. Se hace una referencia de los antecedentes tanto nacionales como internacionales que han tratado el tema de selección de personal y el desempeño laboral, se menciona también las bases teóricas para profundizar con la teoría y la definición de términos conceptuales.

El CAPÍTULO III. Contiene la metodología de la investigación, donde se señala las hipótesis generales y específicas, además del enfoque, tipo, diseño de la investigación; asimismo se identifica a la población, muestra y técnicas aplicadas en la recolección de la información para la consecución de nuestro trabajo de investigación.

El CAPÍTULO IV. Contiene Los resultados en donde se detalla el análisis estadístico y la discusión de los mismos. Para terminar, se muestra las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos.

Capítulo I: Problema de la Investigación

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

En toda organización es de importancia contar con colaboradores que se desenvuelvan correctamente en las actividades que se le son asignadas con el fin de que la empresa mantenga o mejore su productividad permitiéndole obtener un crecimiento sostenido en el mercado actual.

La selección de personal, es un proceso que busca atraer y seleccionar al mejor talento para un puesto laboral que requiere la empresa. En este proceso se realiza una comparación y elección de candidatos que previamente a ello se debe conocer las exigencias del cargo que será ocupado para que así se busque un perfil de candidato adecuado al puesto.

Por otro lado, el desempeño laboral es el rendimiento del colaborador al realizar las funciones que le asignan, lo cual son evaluados en función de las actividades que cumplen de forma eficaz y eficiente para el bien común de la organización.

Un buen desempeño laboral es lo que toda entidad busca, y esto se logra si se realiza un adecuado proceso de selección de personal en donde se debe evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer para un respectivo cargo laboral. La medición del desempeño es también importante para saber si el trabajador está cumpliendo con los estándares objetivos ya determinados por la organización, con ello se podrá tomar medidas correctivas cómo realizar retroalimentación al trabajador de sus funciones o en caso más grave aplicar sanciones disciplinarias.

En la empresa Automotriz A.S.T S.A.C inicio sus actividades en el 2015, estado situacional activo y habido siendo su domicilio fiscal Av. A Mza. P Lte. 33 Asoc. Los Incas-Lima-Lima-Chorrillos, su actividad principal es la reparación y mantenimiento de vehículos. En dicha empresa se detectó que no existe un buen desempeño laboral perjudicando la

productividad del negocio, para mejorar ello, en el presente trabajo investigativo estudiaremos los procesos de selección de personal y cómo se está evaluando el desempeño del trabajador, con el fin de mejorar el desempeño laboral en la empresa Automotriz A.S.T S.A.C.

1.2. Planteamiento del Problema

El problema que se presenta es que en el proceso de selección de persona la empresa Automotriz A.S.T S.A.C. cuentan con algunas limitaciones entre ellas, la poca preparación académica y habilidades de los candidatos ya que no encuentran el personal idóneo para el puesto, por ello la organización se ve obligada a elegir al candidato que se aproxime a lo requerido, perdiendo así la efectividad en la selección. A parte de lo señalado la empresa no evalúa de forma técnica el desempeño laboral por lo cual no identifican claramente los problemas de la baja productividad del negocio, sin ello no pueden realizar un *feedback* al trabajador para que mejore su desempeño.

Se añade que en esta empresa la mayoría de los trabajadores entran a la empresa por recomendación o referencia de personas que ya trabajan en la empresa. Lo que implica que los nuevos ingresantes, en muchos casos, no tienen que pasar por un proceso de selección en el que se les evalúe de manera cuantitativa para determinar si realmente están calificados para ocupar el puesto de trabajo al que están destinados. Por ello es que se desea investigar si es que las estrategias de selección del personal ha de influir en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T S.A.C.

1.2.1. Problema general.

¿De qué manera la selección de personal influye en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T S.A.C, 2019?

1.2.2. Problemas específicos.

¿De qué manera la integración del personal influye en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T S.A.C, 2019?

¿De qué manera el desarrollo del personal influye en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T S.A.C, 2019?

¿De qué manera la evaluación del personal influye en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T S.A.C, 2019?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general.

Analizar como la selección de personal influye en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T S.A.C, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos.

Analizar como la integración del personal influye en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T S. A. 2019.

Analizar como el desarrollo del personal influye en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T S.A.C, 2019.

Analizar como la evaluación del personal influye en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T S.A.C, 2019.

1.4. Justificación e Importancia

1.4.1. Justificación teórica

La justificación teórica de esta investigación radica en la importancia que tiene estas dos variables que son la selección de personal y el desempeño laboral, en cumplimiento

de los objetivos de la empresa Automotriz A.S.T S.A.C, ya que la inexistencia de realizar un correcto proceso de selección de personal conlleva a que los desempeños laborales en la organización no son eficientes ni eficaces

1.4.2. Justificación Práctica

Esta investigación se realiza porque existe una necesidad de mejorar los procesos de selección de personal en la empresa Automotriz A.S.T S.A.C, y con ello elevar el desempeño de los trabajadores con el fin de mejorar la productividad del negocio.

1.4.3. Justificación Metodológica

La justificación metodológica de esta investigación se basa en proporcionar situaciones que puedan ser materia de estudio relacionado a la Gestión de Recursos Humanos. Una vez demostrado la validez de los datos proporcionados en este trabajo, podrán ser empleada en otras investigaciones relacionados con la selección y desempeño laboral, así también para empresas que desean aplicarlo.

1.5. Limitaciones

Se presentó limitaciones en la cantidad de reuniones entre los integrantes por motivo de tiempo, sin embargo, las reuniones que se realizaron fueron prolijas para la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales.

Medina (2017) realizó una investigación titulada *La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO*, tesis de pregrado en la Universidad Técnica de Ambato-Ecuador. El **Objetivo** general fue investigar la incidencia de la selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa "LO&LO". La **población y muestra** que se utilizó fueron 50 trabajadores que forman parte de la empresa LO&LO. En la **metodología**, se utilizó un diseño no experimental transaccional descriptivo. En las técnicas de recolección primaria se utilizaron entrevistas, las cuales se realizaron a los 50 trabajadores de la población seleccionada, y para el análisis de los datos se usó el programa de Excel. El autor llegó a la **conclusión** de que para elevar los niveles de desempeño laboral de los colaboradores se debe implementar un sistema de selección de personal adecuado que asegure la contratación e inserción de nuevo personal capacitado para el cumplimiento óptimo de sus responsabilidades y reemplazar la insatisfacción de los trabajadores por métodos de motivación.

Esta investigación realizada por Medina (2017), se relaciona con el presente estudio, ya que determinó la importancia de implementar un sistema de selección de personal para elevar los niveles de desempeño laboral de los colaboradores.

Cancino (2015) realizó un estudio titulado *Selección de personal y desempeño laboral. Estudio que se realizó en un Ingenio Azucarero de la Costa Sur* tesis de pregrado en la en la Universidad Rafael Landívar. El **objetivo general** fue determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral. La **población y muestra** que se

utilizó fueron 36 colaboradores del área administrativa de un ingenio azucarero. En la **metodología** se utilizó un diseño no experimental transaccional descriptivo. En las técnicas de recolección primaria se utilizaron entrevistas, las cuales se realizaron a los 36 colaboradores de la población seleccionada, y para el análisis de los datos se usó el programa de Excel. El autor llegó a la **conclusión** de que al mejorar el proceso de selección también aumentaría el nivel de desempeño de los colaboradores.

En este estudio de Cancino (2015) se relaciona con la presente investigación ya que se determinó que al mejorar los procesos de selección conllevaría a que el nivel del desempeño de los colaboradores aumente.

Alvarado (2014) realizó una investigación titulada *El Reclutamiento y Selección de Personal en el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa calzado "Gamo's" de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua* tesis de pregrado en la Universidad Técnica de Ambato-Ecuador. El **objetivo general** fue determinar la incidencia del reclutamiento y selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de calzado "Gamo's" de la ciudad de Ambato en el periodo 2012-2013. La **Población y muestra** que se utilizó fue de 135 trabajadores de la empresa "Gamo's". En la **metodología** se utilizó el enfoque cualitativo-cuantitativo de investigación descriptiva. En la técnica de recolección primaria se utilizaron las encuestas, las cuales se realizaron a los 135 trabajadores de la población señalada, y para el análisis de los datos se usó el software estadístico SPSS. El autor llegó a la **conclusión** de que Gamo's no utiliza métodos para seleccionar al personal, se fija exclusivamente en la experiencia del solicitante, y a pesar de ser el único requisito para formar parte del equipo de trabajo no se verifican las referencias de experiencia laboral. En calzado Gamo's no existe un comité especializado que mida el

desempeño individual de cada empleado, esto no permite identificar si el colaborador está participando en el desarrollo de la empresa.

En esta investigación de Alvarado (2014) se relaciona con el presente estudio al señalar que la empresa Gamos's no utiliza métodos para seleccionar correctamente a sus trabajadores y que no miden el desempeño individual de cada trabajador conllevando a que no se identifique si los colaboradores realmente están aportando al desarrollo de la empresa.

Pesantez (2014) realizó un estudio titulado *El Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujili* tesis de pregrado en la Universidad Técnica de Ambato-Ecuador. El **objetivo general** fue determinar el Proceso de Reclutamiento y Selección del Personal y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios del área administrativa del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujilí. La **población y muestra** que se utilizó fue de 92 trabajadores administrativo del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujili. En la **metodología** fue de enfoque cualitativo y cuantitativo de tipo exploratoria, prospectiva y correlacional. En las técnicas de recolección primaria se utilizaron entrevistas, las cuales se realizaron a los 92 colaboradores de la población seleccionada, y para el análisis de los datos se usó el programa de Excel. El autor llegó a la **conclusión** de que haciendo referencia al Departamento de Talento Humano, al que se analizó a profundidad, no dispone de un procedimiento técnico para seleccionar al personal, ocasionando una serie de problemas cuyo resultado es no disponer de personal preparado y competente.

En este estudio Pesantez (2014) identificó que en el departamento de Talento Humano no se analiza en profundidad el procedimiento técnico para la selección de personal,

el cuál origina que se cuente con trabajadores no preparados ni competentes para las funciones encomendadas.

Pinzón (2017) realizó una investigación titulada *Evaluación del Desempeño Laboral de hombres y mujeres de las pequeñas y medianas empresas de Ocaña* tesis de grado en la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, Colombia. El **objetivo general** fue evaluar el desempeño laboral de hombres y mujeres que trabajan en las pequeñas y medianas empresas de Ocaña. La **población y muestra** que se utilizó fue de 359 mypimes registradas en la Cámara de Comercio de la ciudad de Ocaña. En la **metodología** se tiene un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo. En las técnicas de recolección primaria se utilizaron las encuestas, las cuales se realizaron a los 359 mypimes, de la población seleccionada, y para el análisis de los datos se usó el programa Excel. El autor llegó a la **conclusión** que el desempeño laboral juega un papel fundamental, ya que, a través de este, los empresarios buscan medir el desempeño que posee cada uno de los colaboradores, sino también sus fortalezas y debilidades que tiene cada uno de estos de acuerdo a las áreas en las que se desempeñan. Entonces, desde los factores que inciden en el desempeño es el trabajo en equipo y la remuneración dejando de lado el género, de hecho, para muchos los anteriores elementos permiten que se logre un buen clima organizacional.

En esta investigación Pinzón (2017) se logró verificar que medir el desempeño laboral es importante ya que se puede observar las fortalezas y debilidades que tienen los trabajadores, así también se observó que los factores como el trabajo en equipo y la remuneración sin discriminación por género hacen que se crea un buen clima laboral conllevando a que se mejore el desempeño laboral.

2.1.2. Nacionales.

Manco (2018) realizó una investigación titulado *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016*, tesis de maestría en la universidad César Vallejo. El **objetivo general** fue establecer la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue 2016. La **población y muestra** fueron 98 personal del departamento de patología clínica y anatomía patológica. En la **metodología** el estudio tuvo un enfoque cuantitativo empleando la deducción de diseño no experimental, transversal y correlacional. En las técnicas de recolección primaria se utilizaron las encuestas, las cuales se realizaron a 98 trabajadores de la población seleccionada, y para el análisis de los datos se usó el programa estadístico SPSS versión 21. El autor llegó a la **conclusión** que existe relación directa y significativa entre Reclutamiento y Selección del Personal y desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016, con una correlación positiva muy fuerte entre las variables. Coeficiente de correlación de Spearman=0,898; sigma bilateral = ,000 que es menor a 0,05.

En esta investigación Manco (2018) halló que existe una correlación positiva muy fuerte entre reclutamiento y selección con el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Quijano y Silva (2016) Realizó un estudio titulado *Selección del Personal y su relación con el Desempeño Laboral en la empresa de Transportes Civa – Chiclayo 2016*, tesis de pregrado de la Universidad Señor de Sipán. El **objetivo general** fue determinar la relación de la selección del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes CIVA S.A., Chiclayo 2016. La **población y muestra** fue de 213

colaboradores de la empresa de transportes CIVA S.A. En la **metodología** se usó el método hipotético deductivo. En las técnicas de recolección primaria se utilizaron las encuestas, las cuales se realizaron a los 213 colaboradores de la población seleccionada, y para el análisis de los datos se usó el programa estadístico SPSS versión 22. El autor llegó a la **conclusión** que el nivel de desempeño laboral que existe en los trabajadores de la empresa transportes CIVA – Chiclayo, 2016, posee un nivel relativamente alto sin embargo existen deficiencias en el indicador servicio el cual posee un promedio de 3.07 y el indicador responsabilidad un promedio de 2.50. Siendo estos aspectos las consecuencias del inadecuado proceso de selección de personal.

En este estudio Quijano y Silva (2016) determinan que existe un alto desempeño laboral en la empresa de transporte CIVA, pero existe deficiencia en el indicador de servicio y responsabilidades indicando que esto es la consecuencia por un mal proceso de selección de personal.

Galindo (2015) realizó una investigación titulada *Relación entre la Selección de Personal y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la oficina registral, SUNARP, Tacna, 2015*, tesis de maestría de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. El **objetivo general** fue determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Registral, SUNARP, Tacna. La **población y muestra** fue de 80 trabajadores de la oficina registral SUNARP de Tacna. En la **metodología**, el estudio fue cuantitativo no experimental con nivel descriptiva y relacional. En las técnicas de recolección primaria se utilizaron las encuestas, las cuales se realizaron a los 80 colaboradores de la población seleccionada, y para el análisis de los datos se usó el programa Excel. El autor llegó a la **conclusión** de que la selección de personal, según la mayoría de trabajadores, tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores de

SUNARP Tacna, (98.75%) y los aspectos que tienen relación con el desempeño laboral, son: confiabilidad y solidez de los criterios de selección (41.25%) y proceso de selección de personal (31.25%)

En este estudio Galindo (2015) identificó que la selección de personal tiene relación con el desempeño laboral en la oficina registral de SUNARP en Tacna, siendo la confiabilidad, solidez de criterio para seleccionar y el proceso en sí, factores para obtener desempeño laboral.

Díaz y Vilchez (2018) realizó un estudio titulado *Selección de Personal y su Influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo, Perú – 2017* tesis de pregrado en la Universidad San Martín de Porres. El **objetivo general** fue determinar la influencia de la selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo, Perú – 2017. La **población y muestra** fue de 30 hoteles de la categoría de 4 y 3 estrellas en

la ciudad de Chiclayo. La metodología aplicada fue no experimental, transversal y correlacional. En las técnicas de recolección primaria se utilizaron las encuestas, las cuales se realizaron a 30 hoteles de la población seleccionada, y para el análisis de los datos se usó el programa SPSS versión 24. El autor llegó a la **conclusión** que la investigación realizada ha permitido comprobar que sí existe una influencia entre la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa (housekeeping y recepción) en el sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo, Perú - 2017.

En esta investigación Díaz y Vilchez (2018) determinaron que efectivamente que existe una relación entre selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores del sector hotelero de tres y cuatro estrellas ubicado en la ciudad de Chiclayo.

Torres y Vásquez (2017) realizó la investigación titulado *Proceso de Selección de Personal y su incidencia en el Desempeño Laboral del área administrativa de la Municipalidad de Laredo* tesis de pregrado de la Universidad Privada del Norte. El **objetivo general** fue determinar el proceso de selección del personal y su incidencia en el desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Laredo, periodo 2016. La **población y muestra** fue de 35 trabajadores con modalidad CAS que laboran en la municipalidad distrital de Laredo. La **metodología** fue de tipo no experimental, descriptivo y correlacional. En las técnicas de recolección primaria se utilizaron las encuestas, las cuales se realizaron a los 35 trabajadores de la población seleccionada, y para el análisis de los datos se usó el programa SPSS versión 22. El autor llegó a la **conclusión** de que el proceso de selección de personal incide significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Laredo, periodo 2016, donde se muestra que cuando el nivel de selección es alto, se muestra un alto nivel de desempeño laboral en el 80.0% en los colaboradores del área de administración, por otro lado, cuando se presenta un nivel de selección bajo, el 80% de trabajadores calificó al desempeño laboral como bajo.

En el estudio Torres y Vásquez (2017) hallaron que el proceso de selección en la municipalidad de Laredo incide significativamente en el desempeño laboral, ya que se mostró que cuando el proceso de selección es alto, el 80 % de los trabajadores muestran un nivel de desempeño alto.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Selección de Personal

2.2.1.1. Definición de Selección de Personal

González (2015) lo considera como un proceso de toma de decisiones que tiene como fin identificar a los candidatos que cuenten con el conocimiento y habilidades

necesarias de acuerdo al perfil de puesto de la organización. Por lo tanto, el área de recursos humanos debe tomar este proceso como una de sus funciones estratégicas.

Snell y Bohlander (2013) indican que la selección de personal es el resultado de un proceso anual o bianual en el que un gerente evalúa el desempeño de un empleado en relación a los requerimientos de su puesto y utiliza la información para mostrar a la persona dónde se necesitan mejoras y por qué.

Robbins y Coulter (2014) Indica que la selección es “el análisis de los candidatos a un puesto de trabajo con el propósito de asegurar la contratación de aquel que este mejor calificado para desempeñarlo” (p.389)

2.2.1.2. Importancia de la Selección de Personal

Según Barceló (2016) la selección de personal es fundamental para crear un equipo competitivo y aportar valor a la empresa, por ello, debe ser un pilar importante dentro de cualquier estrategia empresarial.

Después de años de estudios sobre el cerebro y las emociones, hoy sabemos que tanto el Componente Emocional como la Inteligencia son importantes para el éxito en el puesto de trabajo; si se selecciona personal sin tener en cuenta las competencias necesarias para cubrir el puesto o los valores de la empresa, casi seguro que surgirán problemas de adaptación e integración.

Son muchas las consecuencias que se derivan de una mala selección de personal, entre ellas podemos señalar:

- Un peor clima laboral. Las emociones se contagian y si contamos con personal que no está satisfecho o que no se adapta al puesto puede llegar a contaminar el clima de la compañía.

- Un aumento en los costes; si se contrata gente que no se adecuan al perfil del puesto, los costes en formación/capacitación aumentarán. Es importante conocer bien el puesto y, a partir de ahí, definir las competencias necesarias para un buen desempeño. Una vez definidas hay que detectarlas en la entrevista de selección.

2.2.1.3. Técnicas para la Selección de Personal

Según García (2017) tradicionalmente, la selección de personal se basaba en el currículum, la entrevista sin estructura, y las referencias. Sin embargo, en los últimos años el capital humano ha ganado importancia como posible ventaja competitiva, lo que ha aumentado el interés de los profesionales por encontrar técnicas que permitan predecir el potencial de los candidatos para el puesto.

Así, en la actualidad encontramos numerosas técnicas de selección, aunque no todas tienen los mismos niveles de validez y fiabilidad:

- a) Los test de habilidad mental general y habilidades cognitivas.: Se basan en valorar la capacidad del individuo para interiorizar en el menor tiempo y la mayor precisión una tarea, habilidad o concepto teórico para ponerlo en prácticas.
- b) La entrevista. Según el grado de formalización, puede ser:
 - Entrevista convencional sin estructura: la más común, se trata de hacer preguntas a los candidatos sin seguir un patrón entre ellos.
 - Entrevista convencional estructurada: en este caso, hay unas preguntas tipo que realizar a los candidatos, y se deberán realizar en el mismo orden a cada uno de ellos.

- Entrevista conductual estructurada: también conocida como entrevista por competencias, sigue el mismo patrón para todos los candidatos. Trata de averiguar si el candidato tiene las competencias necesarias para el puesto según sus actuaciones pasadas.

- c) Las medidas de personalidad: Basadas generalmente en el método Big Five (Neuroticismo, Extroversión, Apertura mental, Afabilidad, Conciencia). Tratan de averiguar los aspectos de la personalidad del candidato para valorar si se adecuan a las características del puesto vacante y la organización.

- d) Las referencias: Trata de recoger información del candidato en sus anteriores ocupaciones.

- e) Los test de conocimiento del puesto: Básicamente consisten en muestras de trabajo o pruebas sobre el conocimiento del puesto del candidato.

- f) Los *assessment centres*: Suelen basarse en ejercicios situacionales como el *role-playing*, la discusión grupal o el test *in basket*.

De todas ellas, algunas investigaciones recientes apuntan que el método más fiable de selección de personal es una combinación de tres de estas técnicas:

- El test de habilidad mental general y habilidades cognitivas.
- La entrevista estructurada.
- Las medidas de personalidad (basadas en el factor Conciencia).

Según Gómez, Balkin y Cardy (2016) indican que las técnicas de selección más utilizadas, sin ningún orden en particular son: Test de capacidad, test de personalidad y entrevista.

- Test de capacidad Diversas pruebas miden una amplia gama de capacidades (...) los test de capacidad cognitiva general (g) mide la inteligencia en general. Un g elevado indica que se trata de una persona aprender más y más deprisa y que puede adaptarse rápidamente a condiciones cambiantes (...) Las pruebas físicas utilizadas por la policía y bomberos miden la fortaleza y la resistencia (...) las simulaciones, piden a los candidatos que realicen exactamente las mismas tareas que tendrán que desarrollar si consiguieran el puesto (...) la inteligencia emocional capacidad de percibir y gestionar las emociones de uno mismo y de los demás. (pp.185-186)
- Test de personalidad: Evalúan rasgos, características de cada trabajador que tienden a ser conscientes y duraderas (...) los cinco grandes factores, ampliamente aceptados actualmente en el campo de la psicología de la personalidad son los siguientes: a) extroversión, el grado que una persona es sociable; b) simpatía, el grado que una persona es cooperativa; c) diligencia, el grado que una persona es formal y organizada; d) estabilidad emocional, el grado que una persona es segura y tranquila; e) abierta a la experiencia, el grado que una persona es intuitiva y curiosa. (p.186)
- Entrevista: Plantea una serie de preguntas relacionadas con el puesto de trabajo, con respuesta predeterminadas (...) existe los tres tipos de preguntas que se utilizan: a) preguntas de situación, intentan obtener de los candidatos información sobre el modo en que responderían ante determinadas situaciones; b) preguntas sobre conocimiento del puesto valoran si los candidatos tienen los conocimientos básicos necesarios para desempeñar el puesto de trabajo; c) preguntas sobre los requisitos del trabajador valoran la voluntad del candidato de desempeñar el puesto de trabajo en las condiciones establecidas.(p.187)

2.1.2.4. Pasos Claves para la selección de personal

Se indica que para que un proceso de selección sea efectivo hay una serie de puntos que debes tener en cuenta:

- **Análisis de las necesidades de la empresa:** Cualquier organización que desee destacar en su sector debe tener muy claro cuáles son sus necesidades de personal. Realizar un análisis cada cierto tiempo será, por tanto, muy beneficioso para la compañía. Detectar carencias en los equipos es fundamental.
- **Reclutamiento de personal:** Una vez que se han detectado las necesidades de personal, el próximo paso es comenzar la búsqueda. Llegados a este punto podemos diferenciar entre el reclutamiento pasivo –cuando esperas a que los CV lleguen a la empresa o el reclutamiento activo –cuando la búsqueda se realiza a través de las herramientas 2.0
- **Recepción de las vacantes:** Si optas por un reclutamiento pasivo, debes esperar a recibir los CV de los candidatos tanto de manera online como offline. Si eliges llevar a cabo un reclutamiento activo puedes hacer una búsqueda en bases de datos como la de Infoempleo.
- **Trabajos de preselección:** Una vez hayas buscado los candidatos o hayas recibido las candidaturas, debes realizar una preselección. Desde el departamento de RRHH tienes que crear unos filtros, fijar unos objetivos y tener claros los perfiles a contratar.
- **Pruebas:** Las personas candidatas deberán pasar una serie de pruebas con el objetivo de comprobar que reúnen las habilidades y competencias necesarias para el puesto que hay que cubrir. Estas pruebas pueden estar formadas por tests psicotécnicos, role playings u otro tipo de técnicas.

- Entrevistas: Las entrevistas son un procedimiento necesario que hay que llevar a cabo para conocer mejor a los candidatos. Este es uno de los pasos más importantes del proceso.
- Decisiones después de las valoraciones: Al finalizar las entrevistas, es necesario hacer las valoraciones oportunas de todos los candidatos. Tomar notas o rellenar algún tipo de ficha puede ser de gran utilidad en este punto.
- Informar y contratar al candidato elegido: Una vez que hayas hecho tu selección, deberás informar a la persona que hayas escogido. Si sigue interesada en el empleo que le ofreces, concertarás una cita para informarle de los aspectos legales y conductuales relativos a su nuevo puesto y le pedirás que firme su nuevo contrato.
- Incorporación del empleado: Tras la firma del contrato viene la incorporación del empleado. Es importante que lo acompañes en este proceso y le presentes a los compañeros de los distintos departamentos. Además, deberás informarle acerca de las normas y de la cultura de la empresa. Si lo consideras conveniente, también puedes apostar en este punto por la técnica del *job shadowing*.
- Seguimiento del trabajador: Por último, debes hacer un seguimiento del trabajador en esos primeros días y estar pendiente de cualquier necesidad que pueda tener. Asimismo, tendrás que advertirle en el caso de que alguno de sus comportamientos no sea adecuado. (HR Trends, 2018)

2.1.2.5. Consecuencia de selección de personal inadecuada

Esto puede repercutir en los siguientes puntos:

- Retraso en el cumplimiento de objetivos: Tardar más del tiempo adecuado en superar una curva de aprendizaje, el personal no contará con la pericia necesaria para desempeñar las funciones asignadas, lo que implicará un retraso en sus tiempos de entrega; o aún más, en una posición clave de la cual sea necesaria una aptitud de liderazgo de la cual se carezca, no tardarán en llegar los conflictos con sus subordinados, compañeros e incluso sus superiores, lo cual repercutirá también en el cumplimiento en tiempo de sus responsabilidades.
- Baja productividad: Al llegar como nuevo ingreso una persona que desconozca o no reúna las aptitudes (que en sí son distintas a los conocimientos) necesarias para el puesto, puede repercutir en la necesidad de requerir el apoyo de los pares o análogos en la empresa, lo cual, en tiempos prolongados es común que se llegue al estrés y al descontento o cansancio que termina por afectar la productividad del equipo.
- Repetición de procesos: Por lo general, se le permite al nuevo ingreso desde luego, aprender sobre la marcha, eso no tiene nada de extraño. Lo perjudicial es cuando lo hace mal y alguien más tiene que repetir el proceso y hacer la corrección. Lo anterior también repercute en el proceso de Reclutamiento y Selección, si es que la persona no cumple con lo esperado al cabo de ciertos meses.
- Clima laboral: El incremento en el nivel de estrés y quizá hasta la frustración por los resultados afectados puede alterar el clima laboral. Debemos tomar en cuenta, que el recién llegado viene a ocupar un lugar en un equipo ya

conformado, al que le tomará tiempo adherirse y mientras tanto pudiera generar incomodidad entre los miembros.

- **Costos:** El costo de reclutamiento incurrido es el primero que se afecta. Otros costos igualmente importantes y afectados son el salario devengado, las pérdidas ocasionadas por la baja productividad y por la repetición de procesos; los que invariablemente tendrán una repercusión. Existen empresas con una alta rotación de personal, cuya repetición de estos eventos puede sumar pérdidas anuales relevantes. Esto podría evitarse con evaluaciones más profundas, que nos ayuden a identificar de forma más certera al talento adecuado. (Human Vision Consulting, 2017)

2.2.2. Desempeño Laboral

2.2.2.1. Definición de Desempeño Laboral

Chiavenato (2011) expone que el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En tal sentido, el rendimiento de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. (p.201)

Tejedor y García (2010) señalan que “el desempeño es cumplir con la responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer y de la mejor manera, para así lograr la mejora continua y el logro de niveles más altos, involucrando conocimientos, habilidades, actitudes y valores” (p.439)

Acosta (2018) es la evaluación de la aptitud que demuestra un empleado durante la ejecución de su trabajo. Es una evaluación individual basada en el esfuerzo de cada persona. El cumplimiento de metas diarias que conducen a objetivos generales puede mejorar la

evaluación del desempeño laboral. Crear objetivos específicos para el trabajo y esforzarse por alcanzarlos siguiendo la política y los procedimientos de la compañía, es la actitud correcta que te ayudará a satisfacer las expectativas de tu empleador. (parr.1)

Robbins y Coulter (2014) a los gerentes les interesa particularmente el desempeño organizacional, es decir la suma de los resultados de todas las actividades laborales de la organización. Se trata de un concepto de múltiples facetas, pero los gerentes necesitan comprender cuáles son los factores que contribuyen al desempeño organizacional. (p.271)

2.2.2.2. Tipos de conducta que influyen en el desempeño

Robbins y Judge (2013) indica que existe tres tipos de conductas que constituyen el desempeño laboral:

- Desempeño de la tarea: Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas. Aquí se incluyen la mayoría de las tareas en una descripción tradicional de puestos.
- Civismo: Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite, respaldar los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.
- Falta de productividad. Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización. Tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportarse de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia. (p.555)

2.2.2.3. *Técnicas de evaluación del desempeño*

Según Retos directivos (2017) las técnicas de evaluación de desempeño útiles son:

a) Elección forzada:

Este método plantea la evaluación de los individuos mediante la asignación de frases descriptivas, las cuales se establecen previamente y el evaluador tiene que elegir forzosamente algunas de ellas y relacionarlas con la persona en cuestión. Las dos formas más habituales de hacerlo son: o bien construyendo dos frases positivas y dos negativas o bien elaborando varios bloques de frases positivas. Si elegimos el segundo caso, el evaluador debe asignar a cada frase una valoración cuantitativa (generalmente un número del 1 al 5) y aportar más información al proceso.

Ventajas:

- Elimina el efecto generalizador que determina muchos de los procesos de evaluación del desempeño. El evaluador deja de ver al grupo de trabajadores como una masa uniforme y se centra en características y detalles específicos.
- Los evaluadores no requieren un entrenamiento exhaustivo para realizar dicha labor. Lo que sí es indispensable es un grado de conocimiento mínimo de la compañía y de las personas a las que evalúa. (Retos Directivos, 2017)

b) Escala gráfica:

Es uno de los modelos de evaluación de desempeño más conocidos. Se basa en el diseño de un cuadro o diagrama en el que se relacionan las características y cualidades de un determinado grupo de trabajadores con valores cualitativos. Por ejemplo, algunos de estos valores se formulan en categorías como bueno, óptimo,

regular, mediocre o malo. A la hora de codificar la información, basta con remitirnos al recuadro que exprese la relación entre ambos valores.

Ventajas:

- Aporta mayor información que la evaluación meramente cuantitativa. De hecho, puede entenderse como un modelo que combina los valores de este tipo con otros de carácter cualitativo sin que resulten incompatibles.
- Genera datos relacionados no solo con el desempeño individual de la persona, sino también con su carácter y sus cualidades humanas. Es una valoración completa. (Retos Directivos, 2017)

c) Investigación de campo:

En este caso, el evaluador asume un papel mucho más protagónico que en los otros dos modelos. Es más, realiza una inmersión plena en el campo o área donde se desempeñan los trabajadores y lleva cabo un análisis directo de su rendimiento. La idea principal es identificar las causas de los problemas en el desempeño o, por el contrario, potenciar las características en caso de que los niveles sean excelentes. Todo esto lo realiza bajo la supervisión de un director o responsable directo.

Ventajas:

- El proceso de evaluación es más eficaz que con la mera observación o análisis indirecto. El evaluador vive en primera persona el proceso y por consiguiente adquiere una mirada más completa de las circunstancias.

- Las investigaciones de campo suelen dar lugar a un plan de acción que supone, según sea el caso, la readaptación de la persona, la desvinculación o sustitución o la promoción a otro cargo dentro de la propia organización.
- La última parte del proceso contempla un seguimiento o verificación. El objetivo es determinar si las medidas adoptadas han arrojado el resultado que se ha previsto. (Retos Directivos, 2017)

d) Entrevista individual:

La entrevista como técnica de medición del desempeño parte de una premisa: de poco sirve el proceso si la persona evaluada no sabe que es objeto de una medición de este tipo. Es decir, supone su participación directa. En este caso, el resultado lo constituye la información que proporcione el propio trabajador, que es finalmente quien realiza las tareas correspondientes a su cargo. La clave está en saber orientar la charla de tal modo que proporcione los datos o impresiones requeridos.

Ventajas:

- La comunicación entre el evaluador y el trabajador es directa y proporciona un alto nivel de confianza. No sólo se observa; también se escucha.
- Se le da la oportunidad a cada persona de saber lo que su jefe o responsable espera de él. Es decir, existe una mayor retroalimentación en lo que se refiere a las metas y la calidad del trabajo. O para decirlo en otras palabras: las reglas del juego se exponen de forma clara y se puede recurrir a técnicas de motivación o coaching para aumentar el nivel de compromiso de nuestros colaboradores.

Según Dessler y Varela (2017) muchas empresas (o la mayoría) aún utilizan herramientas tradicionales para evaluar el desempeño como las que se describen a continuación: Método de escala gráfica de puntuaciones, método del incidente crítico, escalas estándar combinadas.

- a) Método de escala gráfica de puntuaciones: El supervisor califica a cada subalterno marcando la puntuación que mejor describe su desempeño para cada característica, así como los totales de calificación. Los empleadores diseñar la escala gráfica de puntuación para evaluar dimensiones (como comunicaciones, trabajo en equipo y conocimientos técnicos), competencias o metas laborales. (p.189)
- b) Método del incidente crítico El supervisor lleva un registro de ejemplos positivos y negativos (incidentes críticos) sobre el comportamiento laboral de un subalterno. Aproximadamente cada seis meses, el supervisor y el subalterno se reúnen a analizar el desempeño de este último, utilizando los incidentes como ejemplos. (p.193)
- c) Escalas estándar combinadas: Se les llama escalas combinadas debido a que el empleador “combina” las afirmaciones de ejemplo al numerar las conductas adecuadas e inadecuadas y se califica al trabajador indicando si su desempeño es mejor, igual o peor que la afirmación. (p.196)

2.2.2.4. Propósitos de la evaluación del desempeño

Para Snell y Bohlander (2013) existe un dicho “lo que se mide se hace”. La evaluación de desempeño forma parte del proceso de medición de una empresa; se dice que un sistema de evaluación es bueno porque tiene la capacidad de influir en el comportamiento

de los colaboradores y mejorar el desempeño de los mismos en la organización. Un estudio concluyó que las organizaciones que poseen fuertes sistemas de administración de desempeño tienen entre 40% a 50% más probabilidades de superar a sus competidores en lo concerniente a crecimiento de los ingresos, productividad, rentabilidad y valor de mercado. Teniendo este sustento los expertos recomiendan a las empresas evaluar a sus colaboradores durante una recesión económica, incluso, si no pueden brindarles un aumento por su buen desempeño.

Los propósitos más comunes de la evaluación de desempeño son: los administrativos y de desarrollo:

- Propósitos administrativos: Los programas de evaluación de desempeño brindan información relevante que pueden utilizarse en las distintas actividades de recursos humanos como promociones, transferencias, despidos y decisiones salariales. La información de la evaluación de desempeño puede aplicarse en la planeación de recursos humanos para determinar el valor relativo de puestos y también como criterios para reclutar colaboradores con características particulares y validar las pruebas de selección.
- Propósito de desarrollo: La evaluación vista de una perspectiva de desarrollo individual brinda la retroalimentación esencial que permite a la organización analizar las metas de los colaboradores y como estas se alinean a la empresa. Este proceso favorece tanto a gerentes como colaboradores a discutir las maneras de aprovechar sus fortalezas, eliminar debilidades potenciales, identificar problemas y establecer nuevas metas para lograr un alto desempeño; ayudando a la realización de planes de capacitación y desarrollo para sus colaboradores.

2.2.2.5. Causas de mal desempeño laboral

Las causas del mal desempeño pueden derivar de:

- **Calidad de las relaciones humanas al interior de un equipo de trabajo:** A esto llamaremos compatibilidad de equipo, puesto que la calidad de la interacción entre los individuos será el resultado de los distintos tipos de personalidad, autoestima, estilos comunicacionales, de negociación, etc., que posea cada uno y la estrategia que el equipo y la organización se propongan para poder integrarlos de manera positiva. Este punto va muy de la mano con el clima laboral, puesto que, en un clima negativo, los esfuerzos por lograr metas y evitar errores (y desviaciones) son menores, produciendo justamente lo que tratamos de evitar.
- **La carga de trabajo:** Producto de la distribución de tareas en función del número de trabajadores tiene un impacto en el desempeño. Se asume que una persona tendrá una carga de trabajo acorde a sus capacidades, aun cuando sabemos que en muchas organizaciones la distribución es desigual, ya sea por falta de personal, por sobrecarga de trabajo generalizado y a veces por una desigual distribución entre los trabajadores/as. El ausentismo exige que la carga de trabajo se distribuya de forma anormal, así como algunas condiciones del trabajo (estacionalidad, tareas que se ejecutan en algunos días del mes o por las características inherentes del trabajo, etc.) y las decisiones estratégicas que no contemplan la arquitectura actual del equipo.
- **Los estándares mal diseñados:** Impiden evaluar el desempeño y tomar decisiones de gestión en torno a eso. Sobre exigir a los trabajadores siempre tendrá efectos adversos tanto en el rendimiento como en la motivación, ya que difícilmente se alcanzarán las metas propuestas (sobre todo cuando están mal

diseñadas). En este punto la industria y las condiciones actúan como agentes indirectos que influyen en las decisiones directivas que, al bajar operativamente, impactan en el desempeño, por ejemplo, al cambiar calidad por rapidez cuando la empresa no está preparada para esa dinámica.

- La selección o promoción mal realizada: Seleccionar a personal no competente, o no cerrar las brechas detectadas una vez instalado en el puesto de trabajo impide que la persona pueda cumplir las expectativas del cargo. La movilidad interna incorrecta lleva a las personas a ocupar puestos para los que no están necesariamente preparados.
- No proporcionar retroalimentación oportuna: La mejora continua o la mantención de altos niveles de rendimiento supone la corrección de los detalles y las pequeñas desviaciones, tanto como el refuerzo de las acciones y decisiones correctas. Cuando el desempeño no se evalúa y retroalimenta de forma permanente y sólo se “mide”, mantenemos el mismo nivel de desempeño siempre, la ilusión de que las cosas se están “haciendo bien” y finalmente, comodidad y relajo en casos extremos, con su lógica resistencia a los cambios.
- Desde el punto de vista del trabajador: un alto desempeño se alcanza cuando se percibe la retribución por el esfuerzo y cuando puedo trabajar sin preocupaciones que alteren mi estado anímico de forma significativa. El “estrés desagradable” o distrés, por ejemplo, es una de las condiciones que impide el normal despliegue de las capacidades, de igual modo que la desmotivación por falta de propósito o por la insatisfacción de expectativas (entre otros). Sumemos a esto las preocupaciones del día a día que cada persona posee y el nivel a veces bajo de control emocional como elementos que afectan el desempeño.

De acuerdo a todo lo anterior, pareciera que el desempeño laboral no es una constante, o al menos no debiéramos entenderlo así. Existe la ilusión respecto de que los logros y la calidad del trabajo obedecen a un nivel intrínseco alcanzado por el individuo, aun cuando la suma de las variables recién vistas evidencia que el desempeño puede variar según cambien las condiciones en el contexto laboral y personal. Por ello, se requiere que las organizaciones atiendan las variables que están a su alcance modificar, siendo, en resumen: el clima laboral, la integración de los equipos de trabajo, los estándares para medir el desempeño, la retribución por esfuerzo, las políticas de selección y promoción, entre otros. (Goldman, 2014).

Consecuencias de mal desempeño

Las consecuencias de un mal desempeño laboral serán:

- Va a bajar la moral entre el equipo de trabajo ya que, si hay gente nueva que entró súper entusiasmada y quiere darlo todo de ella para realizar bien su trabajo, si empieza a observar este tipo de síntomas pues al final se va a contagiar y se va a volver parte de esa situación.
- Unas de las consecuencias de un mal desempeño laboral muy graves es que se va a reducir mucho la productividad y esto afectará en los costos de la organización, ¿Por qué? porque vas a empezar a realizar las entregas tarde, por ejemplo, los errores que se cometen el personal los debe de saber, debe de saber que cuestan y deben ser los mayores interesados en solucionarlos porque al final no es normal que en algún departamento o que en una operación haya problemas tan frecuentemente.

- Otra de las consecuencias de un mal desempeño laboral es que empieza a existir insatisfacción entre el cliente interno y el cliente final.
- El estrés incrementará y afectará visiblemente el ambiente laboral.
- La eficiencia de las operaciones se reducirá en una cantidad considerable.
- Como resultado de la consecuencia anterior inevitablemente se van a aumentar los costos.
- De las consecuencias de un mal desempeño laboral que más preocupan e importan a las empresas es que se disminuirá la utilidad de tu organización.
- Finalmente toda esta sintomatología de un mal desempeño laboral ocasionará que se den despidos o cierres de departamentos incluso sucederá algo que normalmente no vemos, cuando no se atiende este tipo de problemática de repente habrá fuga de talento que renuncia porque está harto de esa situación, para que no te pase todo esto yo te invito a que de inmediato pongas acción, que leas el post que hemos compartido en relación a como dar retroalimentación correctiva para que tengas la herramienta que necesitas y lo puedas de hacer de inmediato, no dejes que pasen los días, si queremos tener mejores resultados en el área de trabajo, en la organización debemos de empezar a actuar de en cuanto antes. (Godinez, 2015)

2.3. Definición de Términos Básicos

Administración del desempeño: Puede definirse como un conjunto de procesos sistematizados que permite que los colaboradores tengan un óptimo desempeño y mayor éxito. (Ross, 2013, p.33)

Estrategias: Planes que determinan como logrará la organización su propósito comercial, cómo competirá con éxito y cómo atraerá y satisfará a sus clientes para cumplir sus objetivos. (Robbins y Coulter, 2014, p.240)

Evaluación del desempeño: entendemos aquellas herramientas utilizadas por las empresas para medir en el ámbito individual el cumplimiento efectivo de los fines u objetivos organizacionales. (Control Group, 2017)

Feedback: Conocido también como retroalimentación; es un proceso mediante el cual se realiza un intercambio de información entre dos personas (emisor y receptor), con el objetivo de mantener o cambiar ciertas acciones identificadas por el emisor en el receptor. (BDO, 2016, p.4)

Productividad: Este elemento nos muestra la tendencia favorable, desfavorable o constante, de los resultados periódicos de una empresa. (Flores, 2014,p.360)

Objetivos estratégicos: Son los resultados o propósito que se desean lograr. Son ellos los que funcionan como guía de las decisiones y representan los criterios a partir d ellos cuales serán medidos los resultados obtenidos por el trabajo. (Robbins y Coulter, 2014, p.221)

Recursos humanos: Los recursos humanos son un departamento dentro de las empresas en el que se gestiona todo lo relacionado con las personas que trabajan en ella. Esto incluiría desde el reclutamiento, selección, contratación, bienvenida, formación, promoción, nóminas, contratos y despidos. (Factorial, 2019,parr.2)

Rentabilidad: Se entiende por rentabilidad a la capacidad que tiene una empresa para producir ganancias con los recursos propios invertidos en una empresa (Flores, 2014,p.360)

Selección de personal: Consiste en los diferentes tipos de evaluaciones que realizan las empresas con el objetivo de elegir una persona que cumpla requisitos que le permitan incorporarse y cumplir lo requerido en el momento por el centro de trabajo y que además

esté preparado para adaptarse a los cambios y necesidades del centro de trabajo en el futuro.

(Novelo, s.f.)

Valores empresariales: Se trata de aquellos conceptos, costumbres, actitudes, comportamientos o pensamientos que la empresa interpreta como principios conductuales.

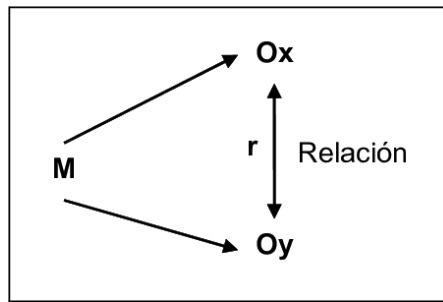
(Torreblanca, 2015,parr.4).

Capítulo III: Metodología de la Investigación

3.1. Enfoque de la Investigación

De acuerdo a Hernández, Fernández, y Baptista (2014) se observa que conviene un enfoque cuantitativo; ante ello afirman que “los planteamientos cuantitativos pueden dirigirse a explorar fenómenos, eventos, comunidades, hechos, conceptos o variables (su esencia es exploratoria); describirlos (su naturaleza es descriptiva); vincularlos (su esencia es correlacional o correlativa); y considerar los efectos de unos en otros (su naturaleza es causal)” (p. 45). Bernal (2010 p.56) señala que “el enfoque cuantitativo hace uso de la recolección de los datos para probar la hipótesis a través del análisis estadístico, para probar teorías en el comportamiento”. Por lo mencionado anteriormente el presente trabajo de investigación es de un enfoque cuantitativo, ya que se dirige a recoger información objetivamente medible y la obtención de información ha requerido apoyo matemático permitiendo la cuantificación del resultado.

En cuanto a su diseño este es no experimental y por lo tanto no se interfiere en alguna de las variables, sino que simplemente se limita la investigación en diagnosticar y describir la situación de estas. Además, se señala que esta investigación es de corte transversal, ya que las aplicaciones de los instrumentos solo se van a realizar en un momento, tomando de esta manera, una fotografía de la realidad que viene realizándose. En cuanto al nivel de la presente investigación se señala que esta es de nivel correlacional puesto que lo que se desea es determinar es la relación que tienen las variables estudiadas. Este nivel de investigación se expresa de la siguiente manera:



M: Muestra
 OX: Variable X
 OY: Variable Y
 R: Relación

3.2. Variables

Variable 1: Selección de Personal

González (2015) lo considera como un proceso de toma de decisiones que tiene como fin identificar a los candidatos que cuenten con el conocimiento y habilidades necesarias de acuerdo al perfil de puesto de la organización. Por lo tanto, el área de recursos humanos debe tomar este proceso como una de sus funciones estratégicas.

Variable 2: Desempeño Laboral

Robbins y Coulter (2014) “es la suma de los resultados de todas las actividades laborales de la organización. Se trata de un concepto de múltiples facetas” (p.271).

3.2.1. Operacionalización de las variables.

Variable 1: Selección de Personal

Chiavenato (2017) los proceso básico son integrar, desarrollar y evaluar a las personas. Son procesos íntimamente interrelacionados e independientes. (p.100)

Dimensiones de Selección de Personal:

Primera dimensión: Integración

Dónde, en qué condiciones y cómo realizar el reclutamiento de los recursos humanos necesarios para la organización y los criterios de selección de recursos humanos,

que tengan en cuenta el universo de puesto dentro de la organización. (Chiavenato, 2017, p.102)

Segunda dimensión: Desarrollo

Criterios de diagnósticos y programación de formación constante de la fuerza de trabajo para el desempeño de sus labores, criterios de desarrollo del potencial humano en posiciones cada vez más elevadas en la organización y desarrollo de condiciones que garantizan la excelencia organizacional mediante la modificación de la conducta de los participantes. (Chiavenato, 2017, p.104)

Tercera dimensión: Evaluación

Para evaluar se debe mantener una base de datos capaz de proporcionar información necesaria para el análisis cualitativo y cuantitativo de la fuerza de trabajo y realización de auditorías permanentes de la aplicación de políticas y procedimientos relacionados con los recursos humanos de la organización. (Chiavenato, 2017, p.104).

Matriz de Operacionalización de variables

Variable 1: Selección de personal

Tabla 1. *Matriz de operacionalización de la variable independiente Selección de personal*

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Integración	Reclutamiento	¿Considera que al realizar un adecuado proceso de selección de personal originaría que se mejore el desempeño laboral en la organización? ¿En la Selección de personal, para la integración de nuevos colaboradores es fundamental que se especifique dónde, cómo y en qué condiciones se va a llevar el reclutamiento de los postulantes?
	Selección	¿Es importante que durante la integración de nuevos colaboradores se tenga criterios para la selección dependiendo la cantidad de puestos que en verdad se requiere en la

Desarrollo	Formación	¿Para desarrollar la formación del personal es esencial que se realice una selección de personal adecuada para que realmente se invierta en el candidato?
	Potencial	¿Durante la selección de personal para un puesto dentro de la compañía, es importante evaluar el desarrollo del potencial del candidato?
	Conducta	¿Es esencial analizar el desarrollo de la conducta de un candidato cuando se le seleccione para un cargo superior?
Evaluación	Base de datos	¿Para seleccionar a un personal, es importante elaborar una base de datos de los candidatos que nos de información cuantitativa y cualitativa que permita evaluar al candidato?
	Auditorías permanentes	¿Es importante que se realice auditorias permanentes a los procesos de trabajo que realizan los trabajadores y así seleccionar al personal más idóneo para el cargo?

Fuente: Elaboración propia.

Variable 2: Desempeño Laboral

Gómez, Balkin y Cardy (2016) La evaluación del desempeño implica la identificación, medición y la gestión del rendimiento de las personas de una organización (p.229)

Dimensiones de Desempeño Laboral

Primera dimensión: Identificación

Muchas organizaciones identifican las dimensiones del desempeño a partir de los objetivos estratégicos, este enfoque asegura que todos los trabajadores trabajan hacia los objetivos comunes. Un enfoque para identificar el desempeño también es el de competencia, que son las características observables que las personas aportan para desempeñar su puesto con éxito. (Gómez, Balkin y Cardy, 2016, p.232)

Segunda dimensión: Medición

La medición de los rasgos de personalidad se centra más en la persona que en el rendimiento, basadas en rasgos como la capacidad de decisión, fiabilidad, energía y lealtad este enfoque es más ambiguo. La medición basada en el comportamiento de los trabajadores como por ejemplo el trabajo en equipo y puntualidad este enfoque es más concreto y observable. La medición por resultados se valora los objetivos conseguidos por los trabajadores como las ventas hechas o número de productos fabricados. (Gómez, Balkin y Cardy, 2016, pp.235-238).

Tercera dimensión: Gestión

Una vez finalizada la evaluación de desempeño, el supervisor suele realizar una entrevista con el empleado para informarle sobre su rendimiento en donde se analiza su desempeño y se discute sobre el salario. Los supervisores para la mejora del desempeño de los trabajadores analizan las causas de los problemas del rendimiento, crean un plan de acción, capacitan y orientan la comunicación hacia el rendimiento. (Gómez, Balkin y Cardy, 2016, pp.247-250)

Matriz de Operacionalización de variables

Variable 2: Desempeño Laboral

Tabla 2. *Matriz de operacionalización de la variable dependiente Desempeño laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Identificación	Objetivos estratégicos	¿Considera que utilizar procesos para evaluar el desempeño laboral, influir para que éste mejore en la organización?
		¿Considera importante identificar los objetivos estratégicos para que la evaluación del desempeño laboral de cada trabajador busque objetivos comunes?
	Competencias	¿Identificar las competencias que el trabajador aporta para desarrollar sus funciones con éxito permitirá que se evalúe el desempeño del colaborador?

Medición	Personalidad	¿Es importante medir los rasgos de personalidad del trabajador para conocer si es confiable o leal a la organización y como ello influye en su desempeño laboral?
	Comportamiento	¿El supervisor debe analizar los comportamientos del trabajador como el saber trabajar en equipo para evaluar así su desempeño laboral?
	Resultado	¿Se debe evaluar los resultados de cada trabajador como cantidad de productos fabricados o vendidos para que así se evalúe su desempeño laboral?
Gestión	Entrevista de evaluación	¿Es esencial que el supervisor se entreviste con el trabajador para informarle sobre su rendimiento y discutir de salarios en base de su desempeño realizado en un período?
	Mejora de desempeño	¿Es importante que, para mejorar el desempeño del trabajador, el supervisor le capacite y le oriente para que aumente su rendimiento?

Fuente: Elaboración propia.

3.3. Hipótesis

3.3.1. Hipótesis general.

Hg: La selección de personal influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, 2019.

3.3.2. Hipótesis específicas.

H1: La integración del personal influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, 2019.

H2: El desarrollo del personal influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, 2019.

H3: La evaluación del personal influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, 2019.

3.4. Tipo de Investigación

Dado que el objetivo de la investigación es analizar como la selección de personal influye en el desempeño laboral, se aplicó una investigación de tipo aplicada, que de acuerdo con Según Tamayo y Tamayo (2003) a “la investigación aplicada se le denomina también activa o dinámica, y se encuentra íntimamente ligada a la anterior, ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos. Busca confrontar la teoría con la realidad” (p. 43).

Por lo mencionado anteriormente, el presente trabajo es de tipo aplicada ya que la investigación parte del conocimiento generado por la investigación básica, tanto para identificar problemas sobre los que se debe intervenir como para definir las estrategias de solución.

3.5. Diseño de la Investigación

De acuerdo a la naturaleza del estudio, en la presente investigación se utilizará el diseño No Experimental de corte transversal. Es de diseño no experimental, ya que de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) indica que “el diseño no experimental se centra en observar los fenómenos según se van dando en su contexto para luego analizarlos sin manipular las variables”(p.149).la investigación es de corte Transversal, ya que según Hernández et.al. (2014) define que “los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (p. 208).

Por lo mencionado anteriormente, el presente trabajo es de diseño no experimental ya que la investigación es sistemática en donde las variables no se manipulan porque ya han sucedido y las inferencias sobre las relaciones de las variables se realiza sin intervención e influencia directa y dichas relaciones se observan tal y como se han dado en su contexto natural. También a la vez es transversal porque se recolectan datos en un solo momento o

en un tiempo único con el propósito de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

3.6. Población y Muestra

3.6.1. Población.

Según Hernández et.al (2014) designan a la población como la totalidad del fenómeno estudiado que posee una característica en común.

La presente investigación se realizó en la empresa AUTOMOTRIZ A.S T. S.A.C en las áreas de producción considerando para tal fin a todos los colaboradores de la empresa que corresponde a un total de 20 colaboradores.

3.6.2. Muestra.

En cuanto a la muestra Tamayo & Tamayo (2003) afirman que la muestra es el grupo de individuos que se tomas de la población, para estudiar un fenómeno.

La presente investigación tiene como población de estudios a los colaboradores de la empresa AUTOMOTRIZ A.S.T S.A.C y la muestra viene a ser la misma, entre ellos están el gerente general, (01) Administrador (01) y los (18) colaboradores de la empresa, haciendo un total de (20) colaboradores.

Por tanto, el muestreo es de tipo censal pues se seleccionó al 100% de la población al considerarla un numero manejable de sujetos. (Ramírez 1999) menciona que es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra a los cuales se les aplico un cuestionario que constituirá el instrumento de recolección de datos, el cual constará de 10 ítems.

3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

En esta investigación aplicaremos la técnica de encuestas basadas en un conjunto de preguntas dirigidas en forma directas del tema de investigación a una muestra

significativa de la población con el objetivo de recolectar hechos reales específicamente dirigidas colaboradores de la empresa Automotriz A.S.T S.A.C. El instrumento a utilizar será el cuestionario, el cual estará conformado por 16 preguntas fundamentales, a raíz de ello se obtendrán respuestas de la variable independiente y dependiente.

3.8. Criterio de Confiabilidad

3.8.1. Análisis de Juicios de expertos

Tabla 3. *Matriz de Análisis de Juicios de Expertos*

CRITERIOS	JUECES			TOTAL
	J1	J2	J3	
Claridad	3	4	4	11
Objetividad	2	4	4	10
Actualidad	2	5	4	11
Organización	3	5	4	12
Suficiencia	3	5	4	12
Pertinencia	3	5	4	12
Consistencia	3	5	4	12
Coherencia	4	4	4	16
Metodología	2	4	4	10
Aplicación	4	4	4	12
Total de Opinión	29	45	40	114

Total máximo= (N.º de criterios) *(N.º de jueces) *(Puntaje Máximo de Respuestas)

Cálculo de coeficiente de validez:

$$\text{Validez} = 114/10 \times 3 \times 5 = 0.76 = 76\%$$

Interpretación:

El coeficiente de validez del instrumento es de 76%, considerado bueno.

3.8.2. Coeficiente alfa de Cronbach

El Alfa de Cronbach es un coeficiente usado para saber cuál es la fiabilidad de una escala o test. Este coeficiente consiste en la media de las correlaciones entre las variables que forman parte de la escala. El coeficiente Alfa de Cronbach oscila entre el 0 y el 1. Cuanto más próximo esté a 1, más consistentes serán los ítems serán entre sí (y viceversa). A continuación, la escala del alfa de Cronbach:

-1 a 0: No es confiable

0,01 a 0,49: Baja confiabilidad

0,5 a 0,75: Moderada confiabilidad

0,76 a 0,89: Fuerte confiabilidad

0,9 a 1: Alta confiabilidad

Fórmula del alfa de Cronbach es la siguiente:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{S_T^2} \right]$$

Donde,

k = El número de ítems

$\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems.

S_T^2 = Varianza de la suma de los ítems.

α = Coeficiente de alfa de Cronbach

Tabla 4. *Estadístico descriptivo*

Estadísticos descriptivos		
	N	Varianza
1.- ¿Considera que al realizar un adecuado proceso de selección de personal originaría que se mejore el desempeño laboral en la organización?	20	1,042
2.- ¿En la Selección de personal, para la integración de nuevos colaboradores es fundamental que se especifique dónde, cómo y en qué condiciones se va a llevar el reclutamiento de los postulantes?	20	,632
3.- ¿Es importante que durante la integración de nuevos colaboradores se tenga criterios para la selección dependiendo la cantidad de puestos que en verdad se requiere en la organización?	20	,632
4.- ¿Para desarrollar la formación del personal es esencial que se realice una selección de personal adecuada para que realmente se invierta en el candidato?	20	,871
5.- Durante la selección de personal para un puesto dentro de la compañía, ¿es importante evaluar el desarrollo del potencial del candidato?	20	,555

6.- ¿Es esencial analizar el desarrollo de la conducta de un candidato cuando se le seleccione para un cargo superior?	20	,674
7.- ¿Para seleccionar a un personal, es importante elaborar una base de datos de los candidatos que nos de información cuantitativa y cualitativa que permita evaluar al candidato?	20	,274
8.- ¿Es importante que se realice auditorias permanentes a los procesos de trabajo que realizan los trabajadores y así seleccionar al personal más idóneo para el cargo?	20	,200
9.- ¿Considera que utilizar procesos para evaluar el desempeño laboral, influir para que éste mejore en la organización?	20	,516
10.- ¿Considera importante identificar los objetivos estratégicos para que la evaluación del desempeño laboral de cada trabajador trabaje en objetivos comunes?	20	,134
11.- ¿Identificar las competencias que el trabajador aporta para desarrollar sus funciones con éxito permitirá que se evalúe el desempeño del colaborador?	20	,134

12.- ¿Es importante medir los rasgos de personalidad del trabajador para conocer si es confiable o leal a la organización y como ello influye en su desempeño laboral?	20	,200
13.- ¿El supervisor debe analizar los comportamientos del trabajador como el saber trabajar en equipo para evaluar así su desempeño laboral?	20	,221
14.- ¿Se debe evaluar los resultados de cada trabajador como cantidad de productos fabricados o vendidos para que así se evalúe su desempeño laboral?	20	,261
15.- ¿Es esencial que el supervisor se entreviste con el trabajador para informarle sobre su rendimiento y discutir de salarios en base de su desempeño realizado en un período?	20	,197
16.- ¿Es importante que, para mejorar el desempeño del trabajador, el supervisor le capacite y le oriente para que aumente su rendimiento?	20	,253
N válido (por lista)	20	
Sumatoria de varianza de los items		6,795
Varianza de la suma de los Items	20	20,028
N válido (por lista)	20	

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 5. *Resumen del procesamiento de los casos*

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 6. *Estadístico de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,705	16

Fuente. Elaboración propia.

Interpretación:

Se observa que reemplazando en la fórmula del alfa de Cronbach la sumatoria de varianzas de los ítems, la varianza de la suma de los ítems y los números de los ítems da un alfa de 0,705 que dentro de la escala se considera un cuestionario con confiabilidad moderada, es decir las preguntas y la relación entre ellas es pertinentes y adecuada para el estudio.

Tabla 7. *Pruebas de Chi-cuadrado*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	165,000 ^a	108	,000
Razón de verosimilitud	83,280	108	,963
Asociación lineal por lineal	14,205	1	,000
N de casos válidos	20		

Fuente. Elaboración propia.

Interpretación:

Como se observa en la significación asintótica del chi-cuadrado da un resultado de 0,000 que es menor que el nivel de significación 0,05, por lo cual se rechaza H_0 . Es decir, se acepta la hipótesis general de la investigación que sostiene que La selección de personal influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, 2019.

Capítulo IV: Resultados

4.1. Análisis de los Resultados

1.- ¿Considera que al realizar un adecuado proceso de selección de personal originaría que se mejore el desempeño laboral en la organización?

Tabla 8. Resultados. Selección de personal y mejora del Desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	1	5,0	5,0	10,0
	De acuerdo	11	55,0	55,0	65,0
	Totalmente de acuerdo	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

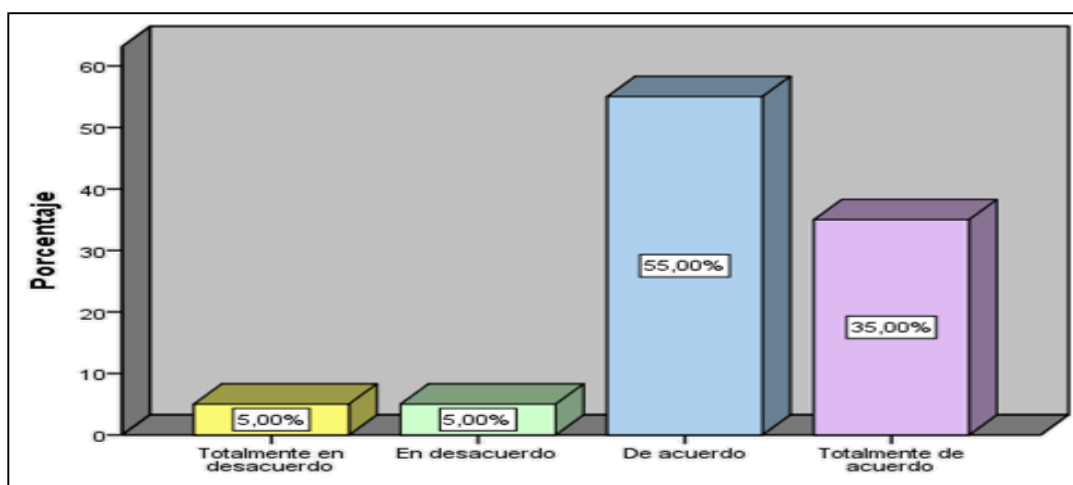


Figura 1. Resultados. Selección de personal y mejora del Desempeño laboral en la organización.

Interpretación:

Este resultado favorece el modelo de investigación, por cuanto se obtiene que el 55% de encuestados afirma que realizar un adecuado proceso de selección de personal permite mejorar el desempeño laboral en la organización. Por otro lado, un 35% manifiesta estar totalmente de acuerdo, mientras que un 5%, en desacuerdo.

2.- ¿En la Selección de personal, para la integración de nuevos colaboradores es fundamental que se especifique dónde, cómo y en qué condiciones se va a llevar el reclutamiento de los postulantes?

Tabla 9. Resultados. Selección de personal e integración de nuevos colaboradores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	En desacuerdo	2	10,0	10,0	10,0
	De acuerdo	14	70,0	70,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	4	20,0	20,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

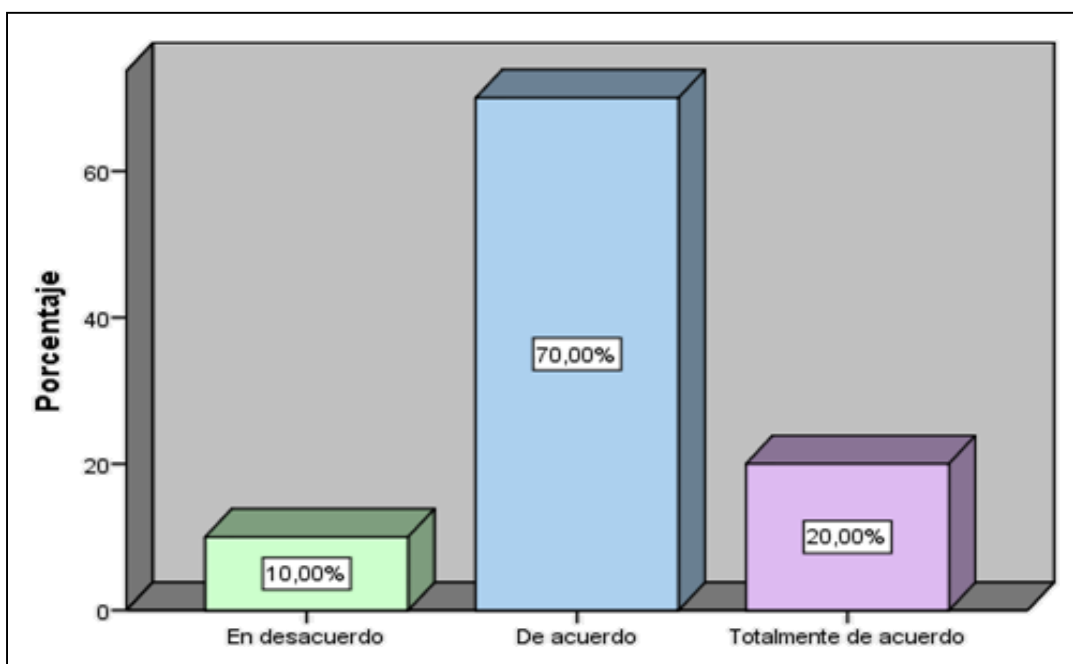


Figura 2. Resultados. Selección de personal e integración de nuevos colaboradores.

Interpretación:

Este resultado favorece el modelo de investigación, ya que un 70% de los encuestados afirma estar de acuerdo con la idea de que para la integración de nuevos colaboradores es preponderante que se especifiquen las condiciones que se llevarán a cabo en el reclutamiento de los postulantes. Al respecto, un 20% manifiesta su total acuerdo, mientras que el 10%, su desacuerdo.

3.- ¿Es importante que durante la integración de nuevos colaboradores se tenga criterios para la selección dependiendo la cantidad de puestos que en verdad se requiere en la organización?

Tabla 10. Resultados. Integración de nuevos colaboradores, criterios de selección y cantidad de puestos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	10,0	10,0	10,0
	De acuerdo	14	70,0	70,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

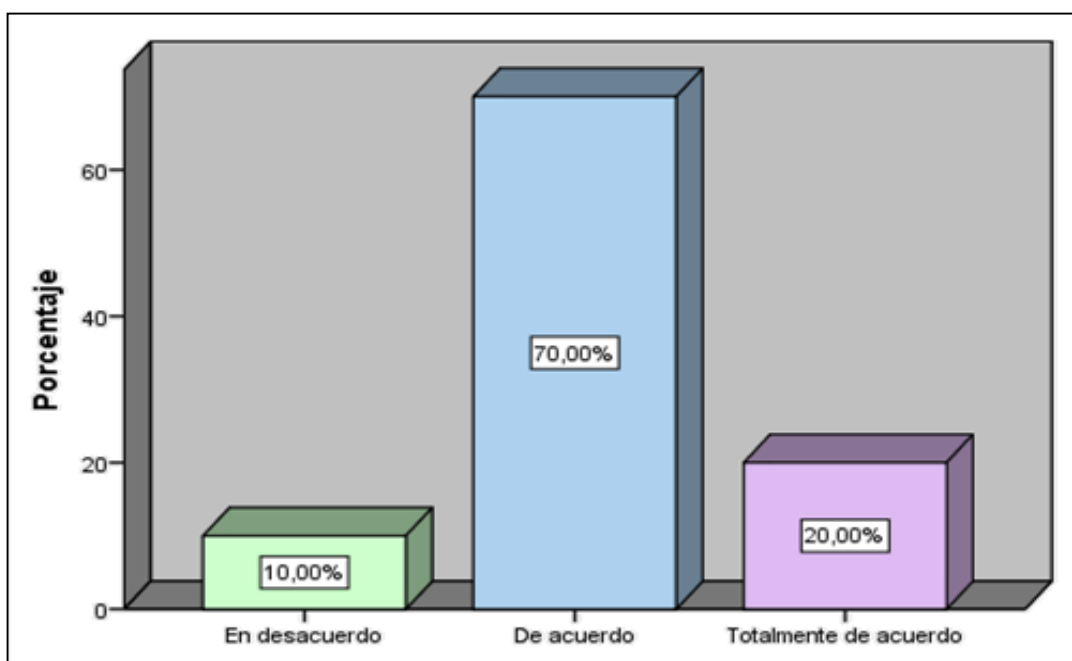


Figura 3. Resultados. Integración de nuevos colaboradores, criterios de selección y cantidad de puestos.

Interpretación:

A partir de este resultado se beneficia el tema en investigación, debido a que un 70% de encuestados se manifiesta de acuerdo, 20% totalmente de acuerdo y 10% en desacuerdo con la apreciación de que durante la integración de nuevos colaboradores se tenga criterios para la selección dependiendo la cantidad de puestos requeridos.

4.- ¿Para desarrollar la formación del personal es esencial que se realice una selección de personal adecuada para que realmente se invierta en el candidato?

Tabla 11. *Resultados. Formación del personal y selección del personal.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	10,0	10,0	10,0
	Indeciso	1	5,0	5,0	15,0
	De acuerdo	9	45,0	45,0	60,0
	Totalmente de acuerdo	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

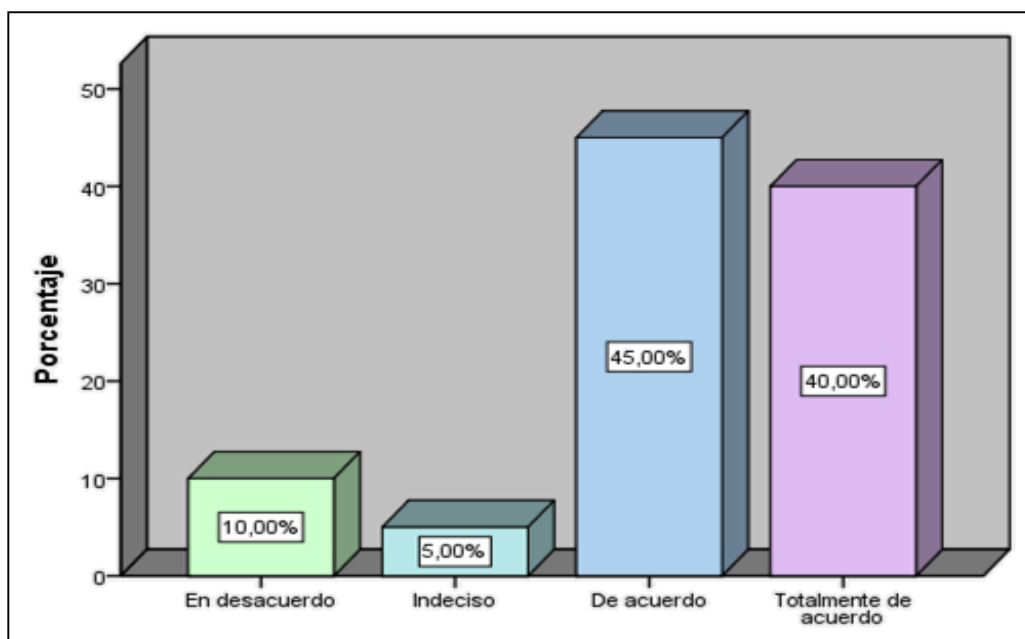


Figura 4. Resultados. Formación del personal y selección del personal.

Interpretación:

Así, según se observa, el resultado favorece al tema en investigación, puesto que más de la mitad de encuestados (85%) posee una posición favorable con la proposición. Un 40% se muestra totalmente de acuerdo, mientras que un 45%, de acuerdo. Por otra parte, el 10% se muestra en desacuerdo. Se puede decir entonces que para desarrollar oportunamente a los profesionales es importante seleccionar a las personas adecuadas primero y así estar seguro de la inversión de tiempo y dinero.

5.- Durante la selección de personal para un puesto dentro de la compañía, ¿es importante evaluar el desarrollo del potencial del candidato?

Tabla 12. *Resultados. Selección de personal y evaluación del desarrollo del candidato.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	De acuerdo	10	50,0	50,0	55,0
	Totalmente de acuerdo	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

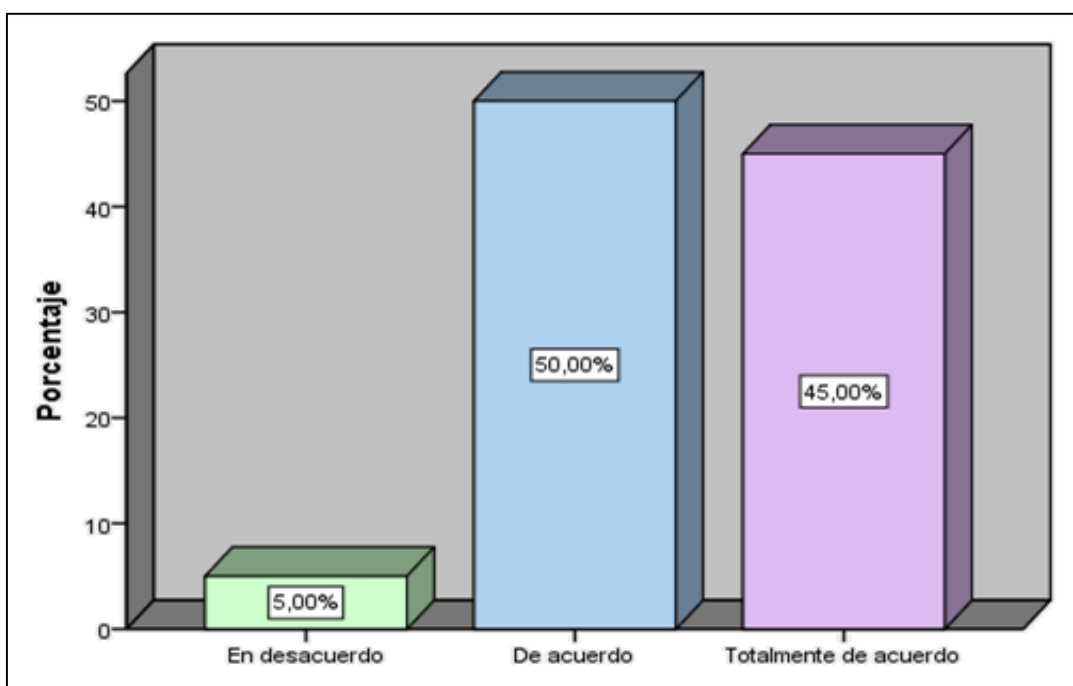


Figura 5. *Resultados. Selección de personal y evaluación del desarrollo del candidato.*

Interpretación:

Según arrojan los resultados, se favorece el modelo de investigación desarrollado, por cuanto el 50% de personas asumieron estar de acuerdo y el 45% totalmente de acuerdo con la idea de que, durante la selección de personal para un puesto dentro de la compañía, es importante evaluar el desarrollo del potencial del candidato. Solo un 5% de encuestados estuvo en desacuerdo.

6.- ¿Es esencial analizar el desarrollo de la conducta de un candidato cuando se le selecciona para un cargo superior?

Tabla 13. Resultados. Análisis de conducta de un candidato para cargo superior.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	Indeciso	1	5,0	5,0	10,0
	De acuerdo	7	35,0	35,0	45,0
	Totalmente de acuerdo	11	55,0	55,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

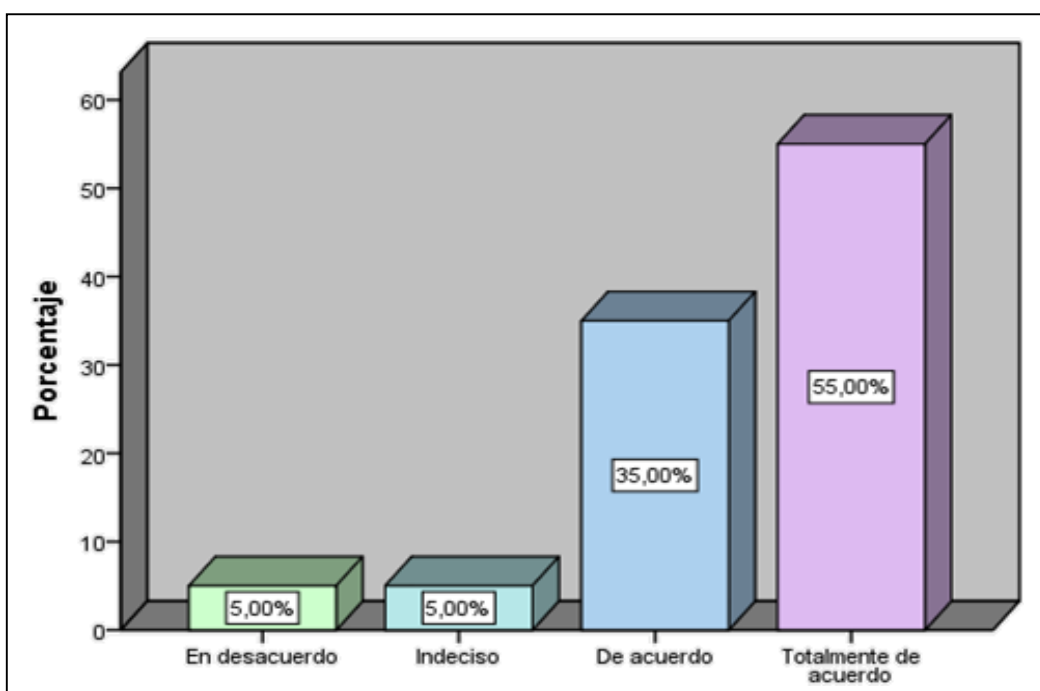


Figura 6. Resultados. Análisis de conducta de un candidato para cargo superior.

Interpretación:

Así, según ofrecen los gráficos y tabla de resultados, el 55% de personas encuestadas afirman estar totalmente de acuerdo con la proposición, mientras que otro 35% se mantiene de acuerdo a la misma. Un 5% está en desacuerdo, otro 5%, indeciso. Por lo que se infiere que es esencial analizar el desarrollo de la conducta de un candidato al momento de seleccionarlo para un cargo superior.

7.- ¿Para seleccionar a un personal, es importante elaborar una base de datos de los candidatos que nos dé información cuantitativa y cualitativa que permita evaluar al candidato?

Tabla 14. Resultados. Selección de personal y base de datos acerca de los postulantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	1	5,0	5,0	5,0
	De acuerdo	14	70,0	70,0	75,0
	Totalmente de acuerdo	5	25,0	25,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

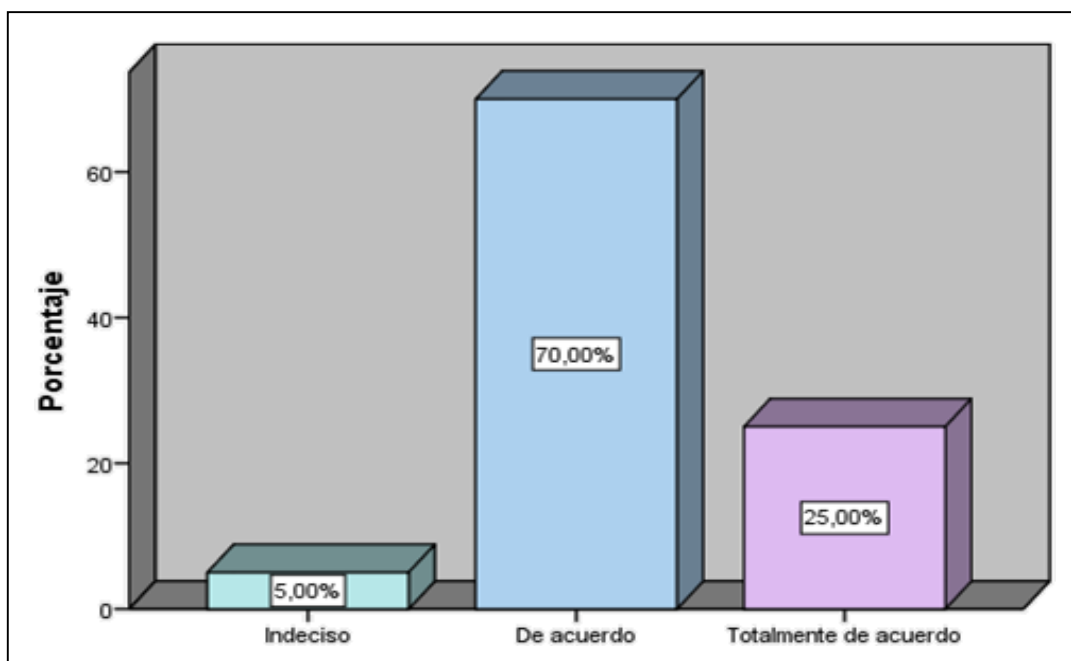


Figura 7. Resultados. Selección de personal y base de datos acerca de los postulantes.

Interpretación:

Estos resultados se establecen como a favor del modelo de investigación, ya que el 70% y el 25% de encuestados afirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente, con la proposición. Un 5% solo atina a mostrarse indeciso. Por lo que puede señalarse que, para la muestra, es importante mantener una base de datos que nos dé información cuantitativa y cualitativa durante la selección de personal que permita evaluar al candidato.

8.- ¿Es importante que se realice auditorías permanentes a los procesos de trabajo que realizan los trabajadores y así seleccionar al personal más idóneo para el cargo?

Tabla 15. Resultados. Auditorías permanentes y selección de personal idóneo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	1	5,0	5,0	5,0
	De acuerdo	16	80,0	80,0	85,0
	Totalmente de acuerdo	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

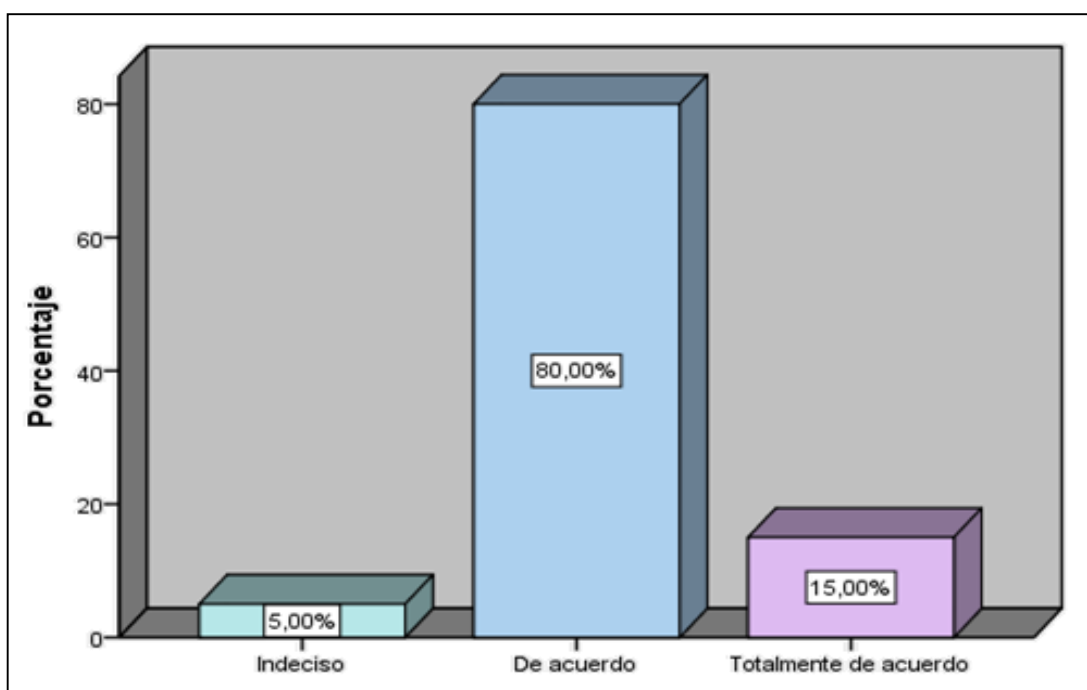


Figura 8. Resultados. Auditorías permanentes y selección de personal idóneo.

Interpretación:

Los resultados evidencian que un considerable porcentaje de encuestados (80%) está de acuerdo con que se realice auditorías permanentes a los procesos que realizan los trabajadores y así seleccionar al personal más idóneo para el cargo. Seguidamente, un 15% afirma estar totalmente de acuerdo, mientras que solo un 5% manifiesta su indecisión.

9.- ¿Considera que utilizar procesos para evaluar el desempeño laboral, influye para que este mejore en la organización?

Tabla 16. Resultados. Evaluación del desempeño laboral y mejora de la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	4	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	10	50,0	50,0	70,0
	Totalmente de acuerdo	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

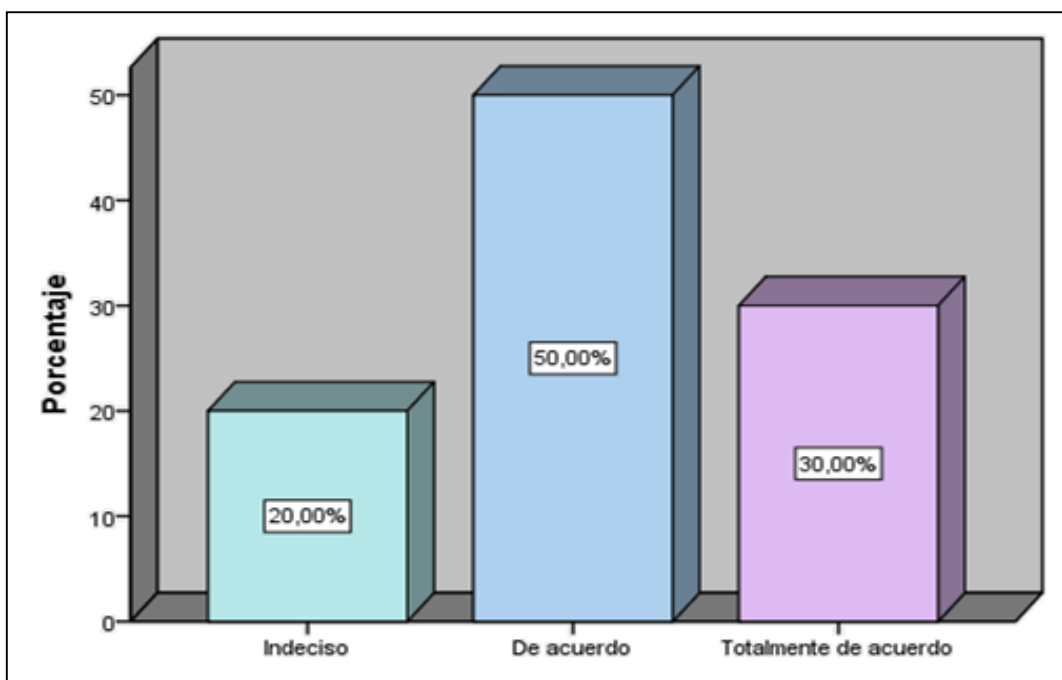


Figura 9. Resultados. Evaluación del desempeño laboral y mejora de la organización.

Interpretación:

Según muestra la tabla y su respectivo gráfico, los resultados favorecen el modelo de investigación, en tanto que el 50% de encuestados se manifiesta de acuerdo con que utilizar procesos para evaluar el desempeño laboral, influye para que este mejore en la organización. Seguidamente, un 30% y 20% se mantienen totalmente de acuerdo e indecisos respectivamente ante la proposición.

10.- ¿Considera importante identificar los objetivos estratégicos para que la evaluación del desempeño laboral de cada trabajador se ocupe en objetivos comunes?

Tabla 17. Resultados. Identificar objetivos estratégicos para evaluación del desempeño laboral de cada trabajador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	17	85,0	85,0	85,0
	Totalmente de acuerdo	3	15,0	15,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

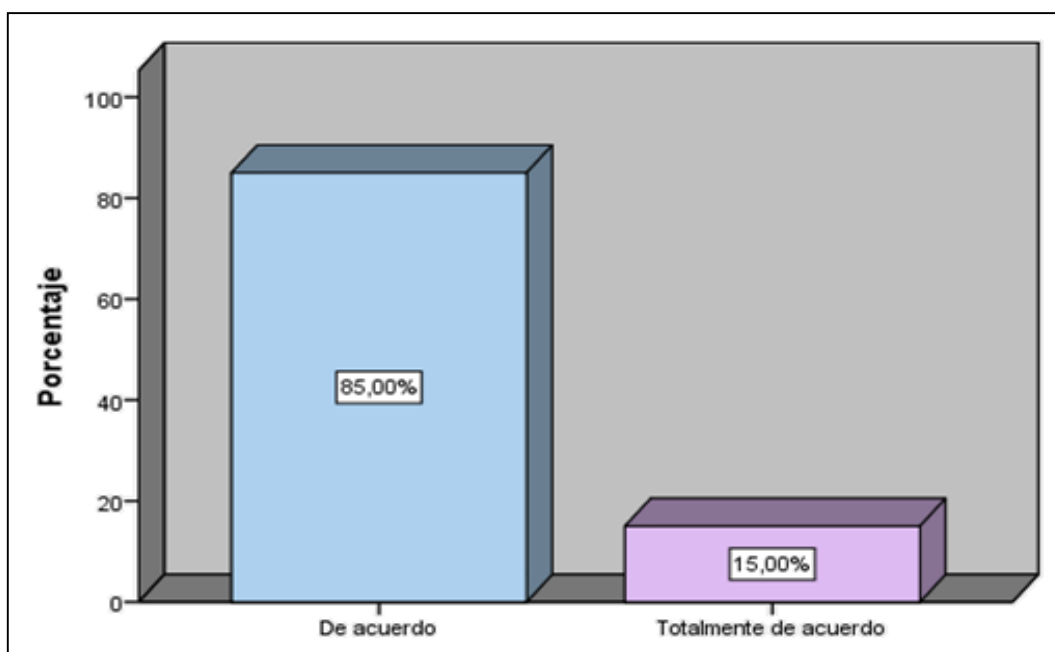


Figura 10. Resultados. Identificar objetivos estratégicos para evaluación del desempeño laboral.

Interpretación:

Según los resultados, estos arrojan conclusiones favorables a la investigación. Por cuanto el 100% manifiesta una posición a favor ante la idea presentada. Es así que un 85% se muestra de acuerdo y el 15% totalmente de acuerdo. De esta forma, se puede aseverar, para efectos de la investigación, que es considerado importante identificar los objetivos estratégicos para que la evaluación del desempeño laboral de cada trabajador se ocupe en objetivos comunes.

11.- ¿Identificar las competencias que el trabajador aporta para desarrollar sus funciones con éxito permitirá que se evalúe el desempeño del colaborador?

Tabla 18. Resultados. Identificar competencias del trabajador y su aporte para evaluar su desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	17	85,0	85,0	85,0
	Totalmente de acuerdo	3	15,0	15,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

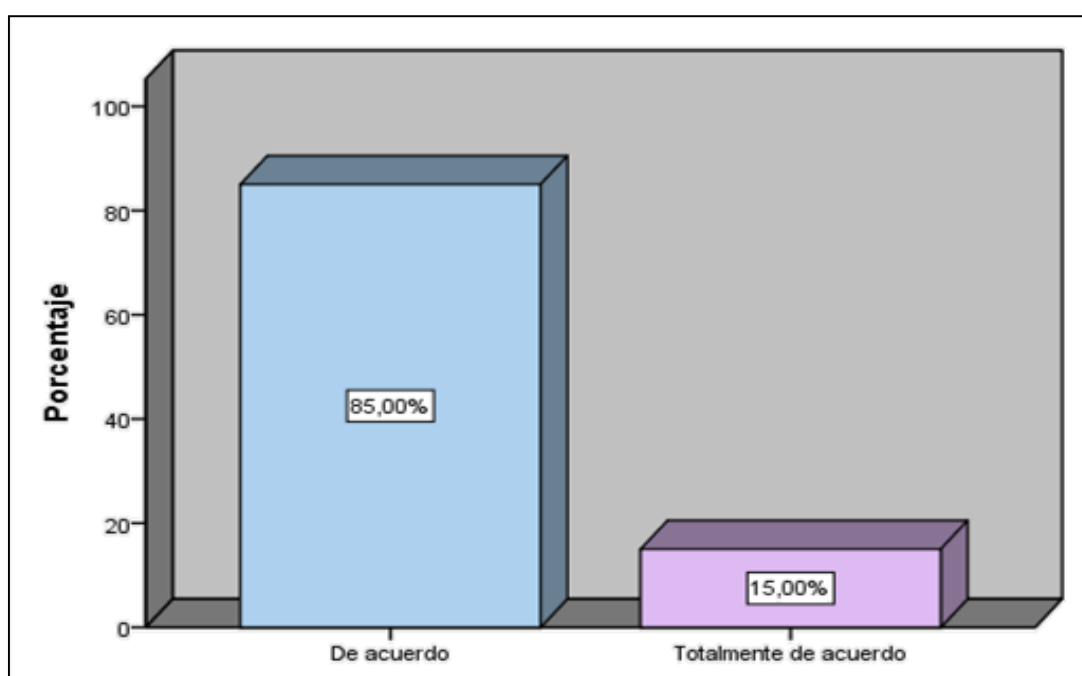


Figura 11. Resultados. Identificar competencias del trabajador y su aporte para evaluar su desempeño laboral.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados plasmados en el gráfico, un 85% de encuestados afirma estar de acuerdo con la idea de que identificar las competencias que el trabajador aporta para desarrollar sus funciones con éxito permitirá que se evalúe el desempeño del colaborador. Al respecto, vale señalar que un importante 15% de personas se mantiene totalmente de acuerdo ante la consideración indicada.

12.- ¿Es importante medir los rasgos de personalidad del trabajador para conocer si es confiable o leal a la organización y como ello influye en su desempeño laboral?

Tabla 19. Resultados. Medición de rasgos de personalidad y reconocer confiabilidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	1	5,0	5,0	5,0
	De acuerdo	16	80,0	80,0	85,0
	Totalmente de acuerdo	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

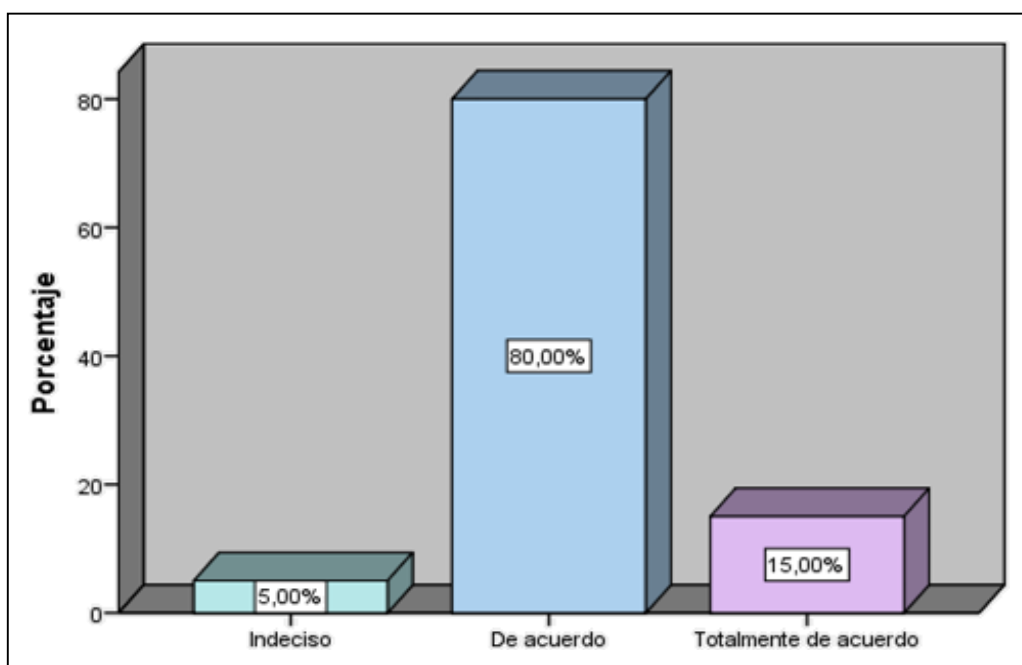


Figura 12. Resultados. Medición de rasgos de personalidad y reconocer confiabilidad.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados, el tema investigado se encuentra favorecido, a causa del 80% de personas que afirman su acuerdo y del 15% que la sostiene de forma total. Asimismo, un 5% se posiciona como indeciso. Por ende, es posible señalar que es en la empresa estudiada, es importante medir los rasgos de personalidad del trabajador para conocer si es confiable o leal a la organización y como ello puede influir en su desempeño laboral.

13.- ¿El supervisor debe analizar los comportamientos del trabajador como el saber trabajar en equipo para evaluar así su desempeño laboral?

Tabla 20. Resultados. Análisis de comportamientos y evaluación de desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	14	70,0	70,0	70,0
	Totalmente de acuerdo	6	30,0	30,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

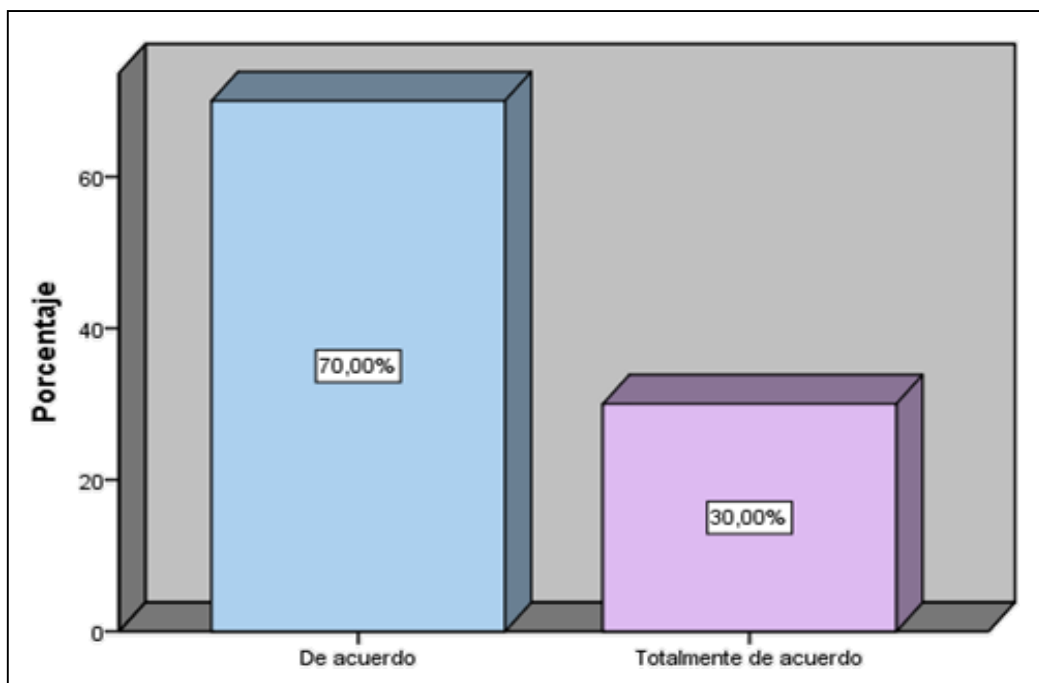


Figura 13. Resultados. Análisis de comportamientos y evaluación de desempeño laboral.

Interpretación:

En cuanto a esta pregunta, los resultados favorecen ampliamente al modelo de investigación, puesto que más de la mitad de encuestados (70%) se muestra de acuerdo, así como el 30% de personas manifiesta estar totalmente de acuerdo. Por lo que es posible asumir que, para la muestra, el supervisor debe analizar los comportamientos del trabajador, como el saber trabajar en equipo, para evaluar así su desempeño laboral.

14.- ¿Se debe evaluar los resultados de cada trabajador como cantidad de productos fabricados o vendidos para que así se evalúe su desempeño laboral?

Tabla 21. Resultados. Evaluación de resultados de cada trabajador y desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	2	10,0	10,0	10,0
	De acuerdo	15	75,0	75,0	85,0
	Totalmente de acuerdo	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

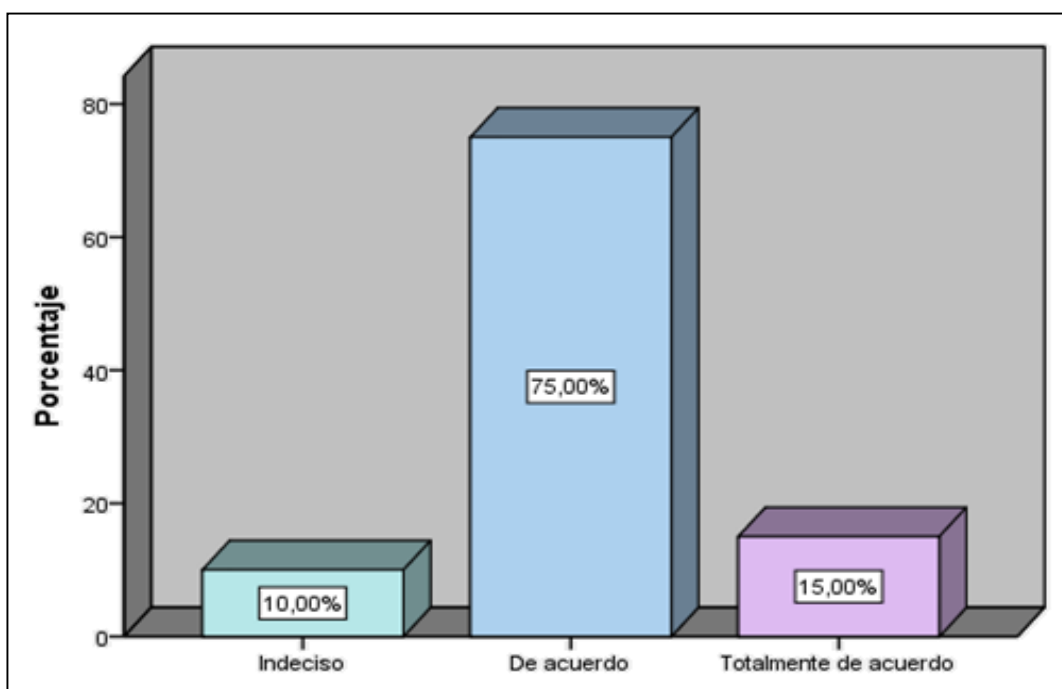


Figura 14. Resultados. Evaluación de resultados de cada trabajador y desempeño laboral.

Interpretación:

A partir de los datos resultantes, que indican que un contundente 75% de encuestados se muestra de acuerdo, junto con el 15% señalando estar totalmente de acuerdo, se puede inferir que la evaluación de los resultados de cada trabajador, tales como la cantidad de productos fabricados o vendidos, es necesario para conocer y determinar su desempeño laboral. Solo existe un 10% de indecisión ante la idea indicada.

15.- ¿Es esencial que el supervisor se entreviste con el trabajador para informarle sobre su rendimiento y discutir de salarios en base de su desempeño realizado en un período?

Tabla 22. *Resultados. Rendimiento y discusión de salarios con base al desempeño laboral.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	15	75,0	75,0	75,0
	Totalmente de acuerdo	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

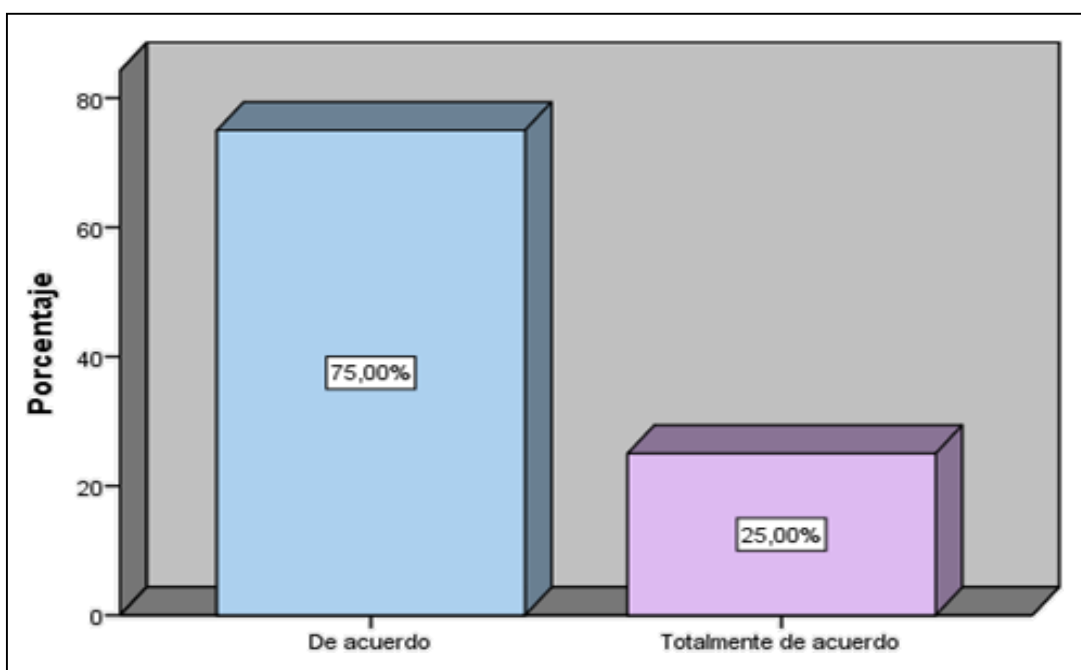


Figura 15. Resultados. Rendimiento y discusión de salarios de acuerdo al desempeño laboral.

Interpretación:

En vista de los resultados, se da por favorecido el modelo de la investigación, debido a que un 75% de encuestados se manifiesta de acuerdo y otro 25% totalmente de acuerdo con la conjetura en cuestión. Se puede aseverar entonces, contundentemente, que un supervisor de la empresa debería entrevistarse con el trabajador para informarle sobre su rendimiento y discutir el salario, el cual se ha de basar en su desempeño dentro de determinado período.

16.- ¿Es importante que, para mejorar el desempeño del trabajador, el supervisor le capacite y le oriente para que aumente su rendimiento?

Tabla 23. Resultados. Capacitación y orientación al trabajador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	12	60,0	60,0	60,0
	Totalmente de acuerdo	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

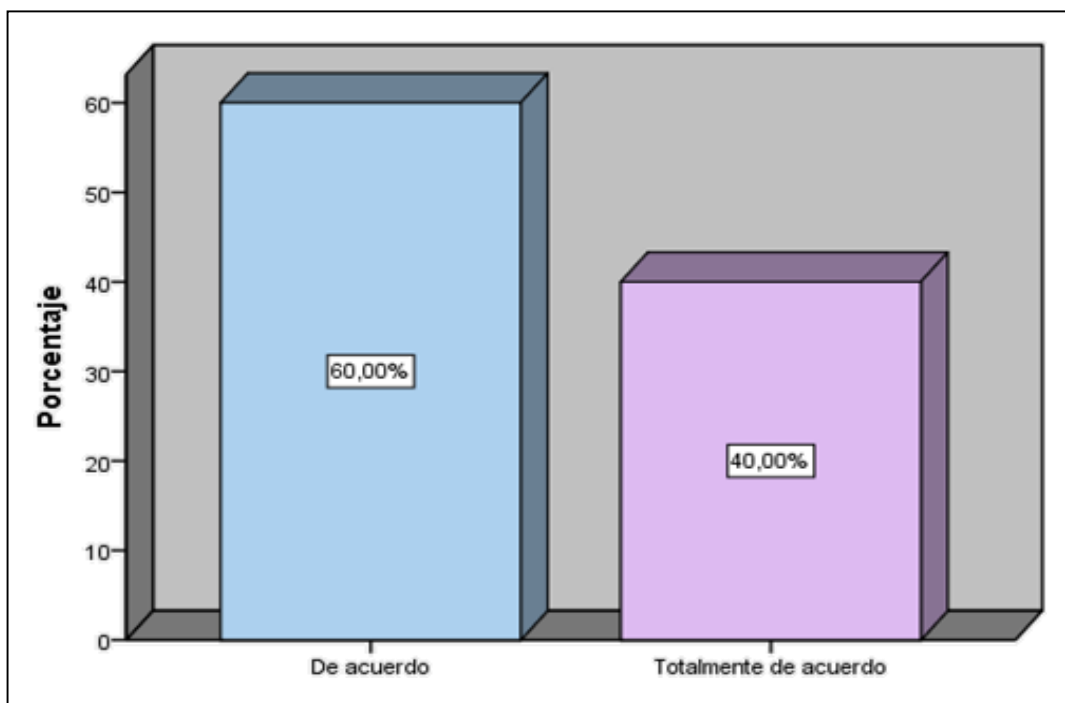


Figura 16. Resultados. Capacitación y orientación al trabajador.

Interpretación:

En vista de los resultados, que favorecen el tema de investigación, se puede deducir que, para mejorar el desempeño del trabajador, el supervisor debe capacitarle y orientarle para que aumente su rendimiento. Ante ello, el 60% de encuestados afirma su acuerdo con esta idea, mientras que un 40% lo hace de manera absoluta.

4.1.1. Contrastación de hipótesis

Hipótesis principal.

Hg: La selección de personal influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, 2019.

Ho: La selección de personal no influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, 2019.

Significancia: 0.05

Regla de decisión

Si p-valor < 0.05, rechazar Ho

Si p-valor > 0.05, aceptar Ho

Tabla 24. *Hipótesis principal.*

		Selección de personal	Desempeño laboral
Selección de personal	Pearson Correlación	1	,865**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Desempeño laboral	Pearson Correlación	,865**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente. Elaboración propia.

Interpretación:

La correlación encontrada es positiva con un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0.865 (86.5%), con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%); por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1.

H1: La integración del personal influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, 2019.

Ho: La integración del personal no influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, 2019.

Significancia: 0.05

Regla de decisión

Si p-valor < 0.05, rechazar Ho

Si p-valor > 0.05, aceptar Ho

Tabla 25. *Hipótesis específica H1.*

		Integración	Desempeño laboral
Integración	Pearson Correlación	1	,862**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Desempeño laboral	Pearson Correlación	,862**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente. Elaboración propia.

Interpretación:

La correlación encontrada es positiva con un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0.862 (86.2%), con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%); por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2.

H2: El desarrollo del personal influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, 2019.

Ho: El desarrollo del personal no influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, 2019.

Significancia: 0.05

Regla de decisión

Si p-valor < 0.05, rechazar Ho

Si p-valor > 0.05, aceptar Ho

Tabla 26. *Hipótesis específica H2.*

		Desarrollo	Desempeño laboral
Desarrollo	Pearson Correlación	1	,674**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Desempeño laboral	Pearson Correlación	,674**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente. Elaboración propia.

Interpretación:

La correlación encontrada es positiva con un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0.674 (67.4%), con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%); por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3.

H3: La evaluación del personal influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, 2019.

Ho: La evaluación del personal no influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, 2019.

Significancia: 0.05

Regla de decisión

Si p-valor < 0.05, rechazar Ho

Si p-valor > 0.05, aceptar Ho

Tabla 27. *Hipótesis específica H3.*

		Evaluación	Desempeño laboral
Evaluación	Pearson Correlación	1	,848**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Desempeño laboral	Pearson Correlación	,848**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente. Elaboración propia.

Interpretación:

La correlación encontrada es positiva con un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0.848 (84.8%), con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%); por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

4.2. Discusión

La selección de personal influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, 2019. Así, el 55% de los encuestados se encuentran de acuerdo, mientras que el 35% se encuentra totalmente de acuerdo, de un total de 20 encuestados. Asimismo, la correlación encontrada es positiva con un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0.865 (86.5%), con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%), cuyos alcances coinciden con lo indicado por Manco (2018) en su investigación denominada *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016*, ya que según este estudio existe relación directa y significativa entre el reclutamiento y selección del personal y desempeño laboral en el departamento de patología clínica y anatomía patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016, con una correlación positiva y muy fuerte entre las variables. Siendo el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,898.

Esto permite afirmar que se cumple la teoría de González (2015) en su obra *Selección de personal: buscando al mejor candidato*, en donde manifiesta que el proceso de selección es una función estratégica que repercute considerablemente en el desempeño laboral. A decir del autor, lo considera como un proceso de toma de decisiones que tiene como fin identificar a los candidatos que cuenten con el conocimiento y habilidades necesarias de acuerdo al perfil de puesto de la organización. Por lo tanto, ya que se habla de perfiles, es el área de recursos humanos la encargada de tomar este proceso de forma estratégica. Además, justamente, Robbins y Coulter (2014) señalan en su libro *Administración* que la selección de personal se trata de un proceso de análisis sistemático y consciente aplicado a los postulantes a determinado puesto de trabajo, con la finalidad de lograr una contratación segura; es decir, del candidato mejor preparado para desempeñar el cargo.

Hipótesis específica N.º 1

La integración del personal influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, 2019. Así, el 70% de los encuestados se encuentra de acuerdo y el 20% se encuentra totalmente de acuerdo; del total de 20 encuestados. La correlación encontrada es positiva con un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0.862 (86.2%), con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%). Los resultados concuerdan con lo indicado por Medina (2017) en la tesis titulada *La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO*, en la cual el autor concluyó que para elevar los niveles de desempeño laboral de los colaboradores se debe implementar un sistema de selección de personal adecuado que asegure la contratación e inserción de nuevo personal capacitado para el cumplimiento óptimo de sus responsabilidades y reemplazar la insatisfacción de los trabajadores por métodos de motivación.

Hipótesis específica N.º 2

El desarrollo del personal influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, 2019. Así, el 45% de los encuestados se encuentra de acuerdo y el 40% totalmente de acuerdo; del total de 20 encuestados. La correlación encontrada es positiva con un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0.674 (67.4%), con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%). Los resultados concuerdan con lo indicado por Pinzón (2017) en la tesis titulada *Evaluación del Desempeño Laboral de hombres y mujeres de las pequeñas y medianas empresas de Ocaña*, en donde el autor concluyó que los empresarios buscan no solo medir el desempeño que posee cada uno de los colaboradores, sino también sus fortalezas y

debilidades que tiene cada uno de estos de acuerdo a las áreas en las que se desempeñan, y así desarrollarlos.

Hipótesis específica N.º 3

La evaluación del personal influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, 2019. Así, el 50% de los encuestados se encuentra de acuerdo y el 30% totalmente de acuerdo; del total de 20 encuestados. La correlación encontrada es positiva con un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0.848 (84.8%), con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%). Los resultados se relacionan con lo indicado por Alvarado (2014) en la tesis titulada *El Reclutamiento y Selección de Personal en el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa calzado "Gamo's"*, en la cual se concluyó que Gamo's no utiliza métodos para seleccionar al personal. En calzado Gamo's no existe un comité especializado que mida el desempeño individual de cada empleado, esto no permite identificar si el colaborador está participando en el desarrollo de la empresa.

Conclusiones

1. Respondiendo al objetivo principal, se concluyó que la selección de personal influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, 2019. Ante ello, el 90% de trabajadores encuestados muestran una opinión favorable. Asimismo, fundamentando esta conclusión, se demuestra que la correlación es positiva y elevada, con un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0.865 (86.5%).
2. En respuesta al primer objetivo específico, se concluyó que la integración del personal influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, 2019. Respecto a ello, el 90% de especialistas encuestados tiene una posición favorable. Asimismo, para ofrecer mayor fundamento a esta conclusión, se demuestra una correlación positiva y alta, con un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0.862 (86.2%).
3. En lo referente al segundo objetivo específico, se llega a la conclusión de que el desarrollo del personal influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, 2019. El 85% de especialistas encuestados dan por confirmada la idea planteada. Asimismo, para fundamentar la conclusión estadísticamente, se demuestra una correlación positiva y media, con un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0.674 (67.4%).
4. En cuanto al tercer objetivo específico, se concluyó que la evaluación del personal influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, 2019. Ante ello, el 80% de profesionales encuestados mantiene una posición

a favor de la proposición señalada. Además, confirmando con base a estadística, vale indicar que la correlación encontrada es positiva y alta, con un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0.848 (84.8%).

Recomendaciones

1. Se recomienda que se utilice métodos efectivos para la selección de personal ya que permitirá contratar a buenos talentos permitiendo así que el desempeño laboral mejore en la empresa Automotriz A.S.T S.A.C.
2. Se recomienda a los directivos y encargados del área de recursos humanos de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, que, en el proceso de integración de personas a la organización, se desarrolle un proceso de reclutamiento y selección pertinente que garantice y cumpla con los requerimientos de la organización y a partir de allí permitir a los seleccionados adaptarse correctamente a su cultura organizacional.
3. Por otro lado, se recomienda a los profesionales encargados del área de recursos humanos de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, implementar procesos para efectuar el crecimiento personal, superación y desarrollo humano, con el propósito fijo de motivar al logro de las metas personales y la mejora de la calidad de vida del personal.
4. Por último, se aconseja que se realice evaluaciones continuas ya que permitirá detectar los déficit laborales de cada trabajador para luego corregirlo mediante feedback o capacitaciones.

Referencias

- Acosta, N. (29 de Diciembre de 2018). *¿Cuál es la definición de desempeño laboral?. cuida tu dinero*. Obtenido de <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Alvarado, W. (2014). *El Reclutamiento y Selección de Personal en el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa calzado "Gamo's" de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua (tesis de titulación)*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/7788>
- Barceló, J. (29 de Agosto de 2016). *La importancia de una buena selección de personal*. Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/la-importancia-de-una-buena-seleccion-de-personal/>
- BDO. (2016). *Pautas para brindar feedback y conseguir resultados positivos*. Lima: BDO Consulting. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/BDO-Pautas-para-Brindar-Feedback-y-Conseguir-Resultados-Positivos.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson. Obtenido de https://www.academia.edu/25497606/Metodología_de_la_Investigación
- Cancinos, A. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral Estudio que se realizó en un Ingenio Azucarero de la Costa Sur (Tesis de Grado)*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, México. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. México D.F: Mac Graw -Hill.
- Cristancho, F. (27 de Noviembre de 2015). *Clima Laboral y su Influencia en la Productividad de la Organización*. Obtenido de <http://blog.talentclue.com/clima-laboral-y-su-influencia-en-la-productividad-de-la-organizacion>
- Dessler, G. & Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano (6ta. ed.)*. México D.F: Pearson.
- Deza, J. & Muñoz, S. (2012). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Ediciones Universidad Alas Peruanas.
- Díaz, E. & Vilchez, J. (2018). *Selección de Personal y su Influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo, Perú – 2017 (Tesis de*

- titulación*). Universidad San Martín de Porres, Chiclayo. Obtenido de <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/4548>
- Factorial. (15 de Mayo de 2019). *¿Qué son los Recursos Humanos?. Factorial*. Recuperado el 20 de Agosto de 2019, de <https://factorialhr.es/blog/que-son-recursos-humanos-definicion/>
- Flores, J. (2014). *Contabilidad para Gerencia. 2da edición*. Lima: Pacífico Editores S.A.C.
- Galindo, Y. (2015). *Relación entre la Selección de Personal y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la oficina registral, SUNARP, Tacna, 2015 (Tesis de maestría)*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa. Obtenido de URI: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5714>
- García, J. (31 de Mayo de 2017). *6 técnicas para la selección de personal.waribo*. Obtenido de <http://www.waribo.es/blog/6-tecnicas-para-la-seleccion-de-personal/>
- Godinez, M. (6 de Octubre de 2015). *Consecuencias de un mal desempeño laboral*. Recuperado el 25 de Octubre de 2019, de <http://www.bigriverclick.com/principal/blog/post/consecuencias-de-un-mal-desempeno-laboral-sistema-de-rrhh>
- Goldman, K. (14 de Julio de 2014). *Variables que afectan el desempeño laboral. Gestipolis*. Recuperado el 25 de Octubre de 2019, de <https://www.gestipolis.com/variables-que-afectan-el-desempeno-laboral/>
- Gómez, L., Balkin, D. & Cardy, R. (2016). *Gestión de Recursos Humanos (8ta. edic.)*. Madrid, España: Pearson.
- Gonzalez, M. (2015). *Selección de personal: buscando al mejor candidato*. México D.F.: Alfaomega.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F: McGraw-Hill/Interamericana.
- HR Trends. (29 de Junio de 2018). *10 pasos para reclutar personal para tu empresa*. Obtenido de <http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/pasos-reclutar-personal>
- Human Vision Consulting. (18 de Julio de 2017). *Consecuencias de una mala selección de personal*. Recuperado el 25 de Octubre de 2019, de <https://www.humanvisioncg.com/single-post/2017/07/18/Consecuencias-de-una-mala-selecci%C3%B3n-de-personal>
- Manco, C. (2018). *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016 (Tesis de*

- maestría*). Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16208>
- McGuigan, F. (1996). *Psicología experimental: métodos de investigación: traducido de la 6 edición en Inglés*. México: Prentice-Hall.
- Medina, A. (2017). *La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Técnica de Ambato , Ambato, Ecuador. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25037/1/TESIS-ALBERTO-MEDINA%20%281%29.pdf>
- Pesantez, H. (2014). *El Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujili (tesis de titulación)*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato,Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/9294>
- Pinzón, K. (2017). *Evaluación del Desempeño Laboral de hombres y mujeres de las pequeñas y medianas empresas de Ocaña (tesis de grado)*. Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, Ocaña, Colombia. Obtenido de repositorio.ufps.edu.co:8080/dspaceufps/handle/123456789/1696
- Quijano, A. & Silva, K. (2016). *Selección del Personal y su relación con el Desempeño Laboral en la empresa de Transportes Civa – Chiclayo 2016(Tesis de titulación)*. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/2291>
- Retos Directivos. (15 de Mayo de 2017). *¿Qué técnicas de evaluación del desempeño conoces?* Obtenido de <https://retos-directivos.eae.es/que-tecnicas-de-evaluacion-del-desempeno-conoces/>
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15ce ed.). Mexico: Pearson.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2014). *Administración* (12 edición). Juárez,México: Pearson.
- Ross, D. (2013). *Administración del personal y del desempeño*. México D.F: Trillas.
- Snell, S. & Bohlander, G. (2013). *Administración de recursos humanos* (16a. ed.). México D.F: Cengage Learning.
- Tamayo & Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigacion Cientifica*. Mexico: Limusa, S.A. de C.V. Grupo Noriega Editores.

- Tejedor, F. & García, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. *Revista Española de Pedagogía*, 439-459.
- Torreblanca, F. (15 de Mayo de 2015). *Qué son los valores empresariales y su papel en el marketing*. Obtenido de <https://franciscotorreblanca.es/que-son-los-valores-empresariales/>
- Torres, E. & Vásquez, D. (2017). *Proceso de Selección de Personal y su incidencia en el Desempeño Laboral del área administrativa de la Municipalidad de Laredo*. Universidad Privada del Norte, Trujillo. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11537/12271>

Apéndices

Matrices de investigación

- Matriz de consistencia de la operacionalización de variables
- Matriz de consistencia para asegurar coherencia en la investigación.
- Cuestionario
- Formatos de validación

Apéndice A: Matriz de Consistencia

Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T S.A.C, 2019

TEMA: Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T S.A.C, 2019					
Diseño: correlacional					
VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	Dimensiones	Indicaciones	ITEM	FUNDAMENTACION METODOLOGICA
V.1 Selección de Personal	Chiavenato (2017) los proceso básico son integrar, desarrollar y evaluar a las personas. Son procesos íntimamente interrelacionados e independiente.(p.100)	Integración	Reclutamiento	1	Enfoque Cuantitativo Tipo de investigacion Aplicada Nivel de investigación Descriptivo-Correlacional Pobacion y Muestra Los 20 trabajadores de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C Tecnica e Instrumentos La técnica de las encuestas basadas en un conjunto de preguntas dirigidas de forma directas del tema de investigación Procesamiento representacion de datos
			selección	2	
			3	3	
		Desarrollo	Formación	4	
			Potencial	5	
			Conducta	6	
		Evaluación	Base de datos	7	
			Auditoría permanente	8	
V.2 Desempeño Laboral	Gómez, Balkin y Cardy (2016) la evaluación del desempeño implica la identificación, medición y la gestión del rendimiento de las personas de una organización (p.229)	Identificación	Objetivos estratégicos	9	
			10	10	
			Competencias	11	
		Medición	Personalidad	12	
			Comportamiento	13	
			Resultados	14	
		Gestión	entrevista de evaluación	15	
			Mejora del desempeño	16	

Apéndice B: Matriz de Operacionalización de Variables

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores
¿De qué manera la selección de personal influye en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T S.A.C, 2019?	Analizar como la selección de personal influyen en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T S.A.C, 2019.	La selección de personal influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, 2019.	V.1 Selección de personal	Integración (X1)	Reclutamiento
					Selección
				Desarrollo (X2)	Formación
					Potencial
					Conducta
				Evaluación (X3)	Base de datos
Auditoría permanente					
Problema específico	Objetivo específico	Hipótesis específica	Variables	Dimensiones	Indicadores
¿De qué manera la integración del personal influye en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T S.A.C, 2019?	Analizar como la integración del personal influyen en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T S.A.C, 2019.	La integración del personal influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, 2019.	V.2 Desempeño Laboral	Identificación (Y1)	Objetivos estratégicos
					Competencias
¿De qué manera el desarrollo del personal influyen en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, 2019.	Analizar como el desarrollo del personal influyen en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, 2019.	El desarrollo del personal influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, 2019.		Medición (Y.2)	Personalidad
					Comportamiento
					Resultados
¿De qué manera la evaluación del personal influye en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T S.A.C, 2019?	Analizar como la evaluación del personal influyen en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T S.A.C, 2019	La evaluación del personal influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C, 2019		Gestión (Y.3)	Entrevista de evaluación
			Mejora del desempeño		

Apéndice C: Cuestionario

Selección del personal y su influencia en el desempeño laboral de la empresa
AUTOMOTRIZ A.S.T S.A.C

INSTRUCCIONES: Leer detenidamente cada una de las preguntas y marcar con una (X) la alternativa que usted considere conveniente.

Se le recomienda responder con la mayor veracidad posible, el presente instrumento respeta la confidencialidad del encuestado siendo este de carácter anónimo.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

ÍTEM	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		TD	D	I	A	TA
X: Selección de personal						
1	¿Considera que al realizar un adecuado proceso de selección de personal originaría que se mejore el desempeño laboral en la organización?					
X1: Integración						
2	¿En la Selección de personal, para la integración de nuevos colaboradores es fundamental que se especifique dónde, cómo y en qué condiciones se va a llevar el reclutamiento de los postulantes?					
3	¿Es importante que durante la integración de nuevos colaboradores se tenga criterios para la selección dependiendo la cantidad de puestos que en verdad se requiere en la organización?					
X2: Desarrollo						
4	¿Para desarrollar la formación del personal es esencial que se realice una selección de personal adecuada para que realmente se invierta en el candidato?					
5	Durante la selección de personal para un puesto dentro de la compañía, ¿es importante evaluar el desarrollo del potencial del candidato?					

6	¿Es esencial analizar el desarrollo de la conducta de un candidato cuando se le seleccione para un cargo superior?					
X3: Evaluación						
7	¿Para seleccionar a un personal, es importante elaborar una base de datos de los candidatos que nos de información cuantitativa y cualitativa que permita evaluar al candidato?					
8	¿Es importante que se realice auditorias permanentes a los procesos de trabajo que realizan los trabajadores y así seleccionar al personal más idóneo para el cargo?					

Encuesta N°2

ÍTEM	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		TD	D	I	A	TA
Y: Desempeño laboral						
9	¿Considera que utilizar procesos para evaluar el desempeño laboral, influye para que éste mejore en la organización?					
Y1: Identificación						
10	¿Considera importante identificar los objetivos estratégicos para que la evaluación del desempeño laboral de cada trabajador trabaje en objetivos comunes?					
11	¿Identificar las competencias que el trabajador aporta para desarrollar sus funciones con éxito permitirá que se evalúe el desempeño del colaborador?					
Y2: Medición						
12	¿Es importante medir los rasgos de personalidad del trabajador para conocer si es confiable o leal a la organización y como ello influye en su desempeño laboral?					
13	¿El supervisor debe analizar los comportamientos del trabajador como el saber trabajar en equipo para evaluar así su desempeño laboral?					

14	¿Se debe evaluar los resultados de cada trabajador como cantidad de productos fabricados o vendidos para que así se evalúe su desempeño laboral?					
Y3: Gestión						
15	¿Es esencial que el supervisor se entreviste con el trabajador para informarle sobre su rendimiento y discutir de salarios en base de su desempeño realizado en un período?					
16	¿Es importante que, para mejorar el desempeño del trabajador, el supervisor le capacite y le oriente para que aumente su rendimiento?					

Apéndice 4: Formatos de validación

VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO: CUESTIONARIO PARA ENCUESTA

TEMA Y/O TÍTULO DE TESIS: **Selección de personal y su influencia en el desempeño de la empresa Automotriz A.S.T S.A.C, 2019**

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del Cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

- 1: Muy Malo
2: Malo
3: Regular
4: Bueno
5: Muy Bueno

N°	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible				✓	
2	Objetividad: Permite medir hechos observables				✓	
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					✓
4	Organización: Presentación ordenada					✓
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad					✓
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					✓
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					✓
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems				✓	
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación				✓	
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					✓

04 de SETIEMBRE 2019

Muchas gracias por su respuesta.

Apellidos y Nombres del Juez Experto: ENCISO HUAMAN MIRIAN

DNI: 06803689

Especialidad de Juez Experto: DOCENTE EN INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA

Grado del juez experto: MAESTRO



Firma del Juez Experto
Pos Firma

VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO: CUESTIONARIO PARA ENCUESTA

TEMA Y/O TÍTULO DE TESIS: Selección de personal y su influencia en el desempeño de la empresa Automotriz A.S.T S.A.C, 2019

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del Cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

1: Muy Malo

2: Malo

3: Regular

4: Bueno

5: Muy Bueno

N°	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible				✓	
2	Objetividad: Permite medir hechos observables				✓	
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					✓
4	Organización: Presentación ordenada					✓
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad					✓
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					✓
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					✓
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems				✓	
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación				✓	
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				✓	

20 de Diciembre 2019

Muchas gracias por su respuesta.

Apellidos y Nombres del Juez Experto: Gaago Rios Rosario SorayaDNI: 06588831Especialidad de Juez Experto: Contabilidad y FinanzasGrado del juez experto: Doctor


Firma del Juez Experto

Pos Firma

VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO: CUESTIONARIO PARA ENCUESTA

TÉMA Y/O TÍTULO DE TESIS: Selección de personal y su influencia en el desempeño de la empresa Automotriz A.S.T S.A.C, 2019

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del Cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

- 1: Muy Malo
2: Malo
3: Regular
4: Bueno
5: Muy Bueno

N°	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible			✓		
2	Objetividad: Permite medir hechos observables		✓			
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología		✓			
4	Organización: Presentación ordenada			✓		
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad				✓	
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos				✓	
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos			✓		
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems				✓	
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación		✓			
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				✓	

18 de diciembre 2019


Muchas gracias por su respuesta.

Apellidos y Nombres del Juez Experto: ARAUCO GYOLA MARIO

DNI: 06297492

Especialidad de Juez Experto: MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Grado del juez experto: MAGISTER


Firma del Juez Experto
Pos Firma