FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

EL PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DINAMICA IMPLEMENTOS & PECAS – CHICLAYO 2021

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Autor (es):

Bach. Lopez Neira, Angelica del Pilar

https://orcid.org/0000-0001-6666-2806

Bach. Vela Baldera, Leslie Noemi

https://orcid.org/0000-0001-7362-3768

Asesor:

Dr. García Yovera, Abraham José

https://orcid.org/0000-0002-5851-1239

Línea de Investigación

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2023

TESIS

EL PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DINAMICA IMPLEMENTOS & PECAS – CHICLAYO 2021

Asesor (a): Dr. García Yovera, Abraham José
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez, Onésimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera, Abraham José
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Silva Gonzales, Liset Sugeily
Nombre Completo Firma

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

EL PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DINAMICA IMPLEMENTOS & PECAS – CHICLAYO 2021

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

LOPEZ NEIRA ANGELICA DEL PILAR	74662809	
VELA BALDERA LESLIE NOEMI	74805475	

DEDICATORIA

Dedicamos esta investigación a Dios por darnos la fortaleza y guiarnos durante este arduo camino.

A nuestros padres por ser el soporte diario, por motivarnos y apoyarnos incondicionalmente.

Finalmente, le dedicamos a las personas que nos han apoyado durante este proceso, hasta lograr realizarlo exitosamente.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos incondicionalmente a Dios por darnos la sabiduría y salud, a nuestros padres por motivarnos, darnos consejos y apoyo moral para no rendirnos, así mismo a nuestros docentes de esta prestigiosa casa de estudios por asesorarnos, en especial al Dr. Mego Núñez, Onésimo por compartirnos sus conocimientos, valores y experiencia, por último agradecer al Gerente de la empresa "Dinamica Implementos & Pecas", por permitirnos realizar nuestro trabajo sin ningún inconveniente durante todo el proceso de investigación.

RESUMEN

El presente informe de investigación tiene como objetivo general “Determinar la relación que existe entre el Proceso de selección y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021”. La metodología empleada es de tipo descriptiva – correlacional de diseño no experimental con un enfoque cuantitativo y de método deductivo, partiendo del objetivo general a los objetivos específicos, la población fue de 15 colaboradores los mismos que se tomaron como muestra en su totalidad. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, conformado por 13 interrogantes para la variable “Proceso de selección” y 13 interrogantes para la variable “Desempeño laboral”, además de 3 preguntas intervinientes para cada cuestionario. Según los resultados recopilados de la encuesta aplicada a los colaboradores, se determinó que del proceso de selección el 53,33% lo consideran en un nivel medio, el 40,00% en un nivel alto y el 6,67% en un nivel bajo, por otro lado, se demostró que, del desempeño laboral, el 46,67% se encuentra en un nivel medio, el 40,00% en un nivel alto y el 13,33% en un nivel bajo. Se llegó a la conclusión que existe una relación positiva fuerte entre la variable proceso de selección y la variable desempeño laboral, con un Sig. Valore de 0,02 siendo <0,05, demostrando que, si la organización establece un adecuado proceso de selección, mejorará el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa.

PALABRAS CLAVE: Proceso de selección, desempeño laboral, reclutamiento, responsabilidad, discreción.

ABSTRACT

The general objective of this research report is "To determine the relationship between the selection process and the work performance of the employees of the company Dinamica Implementos & Pecas - Chiclayo 2021". The methodology used is descriptive - correlational type of non-experimental design with a quantitative approach and deductive method, starting from the general objective to the specific objectives, the population was 15 employees who were taken as a sample in its entirety. The survey technique was used and a questionnaire was used as an instrument, consisting of 13 questions for the variable "Selection process" and 13 questions for the variable "Work performance", in addition to 3 intervening questions for each questionnaire. According to the results of the survey applied to the collaborators, it was determined that 53.33% consider the selection process at a medium level, 40.00% at a high level and 6.67% at a low level; on the other hand, it was shown that 46.67% of the work performance is at a medium level, 40.00% at a high level and 13.33% at a low level. It was concluded that there is a strong positive relationship between the selection process variable and the job performance variable, with a Sig. Value of 0.02 being <0.05, demonstrating that, if the organization establishes an adequate selection process, the job performance of the company's workers will improve.

KEY WORDS: Selection process, job performance, recruitment, responsibility, discretion.

Índice de contenido

DEDICATORIA IV
AGRADECIMIENTO v
RESUMEN vi
ABSTRACT vii
índice de contenido viii
ÍNDICE DE TABLAS IX
ÍNDICE DE FIGURAS x
I. INTRODUCCIÓN 11
1.1 Realidad problemática 12
1.2 Antecedentes de estudio 17
1.3 Teorías relacionadas al tema 25
1.4 Formulación del problema 35
1.5 Justificación e importancia del estudio 35
1.6 Hipótesis 37
1.7 Objetivos de la investigación 37
1.7.1 Objetivo general 37
1.7.2 Objetivos específicos 37
II. MATERIAL Y MÉTODO 38
2.1 Tipo y diseño de investigación 39
2.2 Población y muestra 40
2.3 Variables y operacionalización 41
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad . 44
2.5 Procedimiento de análisis de datos 48
2.6 Criterios éticos 49
2.7 Criterios de rigor científico 49
III. RESULTADOS 51
3.1 Resultados en tablas y figuras 52
3.2 Discusión de resultados 67
3.3 Aporte práctico 70
3.4 Costo y beneficio de la propuesta 84
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 85
4.1 Conclusiones 86
4.2 Recomendaciones 87
REFERENCIAS 88
ANEXOS 95

Índice de tablas

Tabla 1: Trabajadores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas 41
Tabla 2: Variable independiente 42
Tabla 3: Variable dependiente 43
Tabla 4: Medición de proceso de selección de personal 44
Tabla 5: Medición de desempeño laboral 45
Tabla 6: Interrogantes por variable y dimensión 45
Tabla 7: Validación por juicio de expertos 46
Tabla 8: Fiabilidad del instrumento para la variable Independiente "Proceso de selección" 47
Tabla 9: Fiabilidad del instrumento para la variable dependiente "Desempeño laboral" 47
Tabla 10: Datos generales de los encuestados 52
Tabla 11: Variable: Proceso de selección 54
Tabla 12: Dimensión: Reclutamiento 55
Tabla 13: Dimensión: Selección 56
Tabla 14: Variable: Desempeño laboral 57
Tabla 15: Dimensión: Calidad del trabajo 58
Tabla 16: Dimensión: Organización del trabajo 59
Tabla 17: Dimensión: Colaboración, asistencia y puntualidad 60
Tabla 18: Dimensión: Responsabilidad 61
Tabla 19: Dimensión: Discreción y tacto 62
Tabla 20: Dimensión: Iniciativa 63
Tabla 21: Pruebas de normalidad 64
Tabla 22: Correlación de variables 66
Tabla 23: Descripción del proceso de Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Personal 72
Tabla 24: Descripción del plan motivacional 78
Tabla 25: Presupuesto y financiamiento 80
Tabla 26: Cronograma del plan de acción. 82
Tabla 27: Relación costo beneficio 84

Índice de figuras

Figura 1: Proceso de selección de personal..... 26
Figura 2: Factores que afectan el desempeño laboral 32
Figura 3: Sexo, edad y grado de instrucción 52
Figura 4: Variable: Proceso de selección 54
Figura 5: Dimensión: Reclutamiento 55
Figura 6: Dimensión: Selección..... 56
Figura 7: Variable: Desempeño laboral 57
Figura 8: Dimensión: Calidad del trabajo 58
Figura 9: Dimensión: Organización del trabajo..... 59
Figura 10: Dimensión: Colaboración, asistencia y puntualidad 60
Figura 11: Dimensión: Responsabilidad..... 61
Figura 12: Dimensión: Discreción y tacto 62
Figura 13: Dimensión: Iniciativa 63
Figura 14: Prueba de normalidad de proceso de selección 64
Figura 15: Prueba de normalidad de desempeño laboral..... 65
Figura 16: Correlación de variables..... 66
Figura 17: Proceso de Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Personal 75
Figura 18: Reunión con trabajadora de la empresa Dinamica 127
Figura 19: Reunión con trabajadores de la empresa Dinamica..... 127

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Hoy en día las organizaciones buscan mejorar en diversos aspectos, por lo cual, la selección y desarrollo profesional del colaborador son factores primordiales. Estos aspectos son realmente esenciales para obtener un nivel alto de capacidad para ejecutar eficazmente sus labores dentro de la compañía, de ese modo se logrará cumplir con los propósitos de la empresa.

A nivel internacional

Salinas y Malpartida (2020), España, nos informan que las empresas no encuentran al personal correcto para su compañía, el cual se ha visto reflejado por la falta de capacitación y experiencia laboral. La elección de personal en las entidades no se ejecuta muchas veces a través de un procedimiento ya plasmado, ocasionando pérdida de tiempo y recursos económicos, para ello se debe tener en cuenta la elaboración de un flujograma, que le permita al área encargada seguir una secuencia de pasos ordenados (p.23). Este artículo se relaciona con la investigación que se viene desarrollando, puesto que se tiene en cuenta que el uso de un flujograma para el proceso de selección ayuda en gran medida al sistema administrativo, en particular, a aquellas organizaciones que contratan a varios colaboradores a la vez, al contar con un flujograma se logrará la optimización de recursos, estableciendo indicadores de tiempo entre dos acciones concretas.

Rivera (2019), Ecuador, nos dice que el proceso de elección consiste en la selección precisa del candidato apto para el puesto correcto en la situación oportuna. En términos más amplios, toda selección debe ser realizada por un personal capacitado encargado de escoger al individuo ideal para el cargo solicitado. Cabe mencionar que el aprendizaje intelectual de la organización es un aspecto importante para enriquecer su crecimiento empresarial, por otro lado, es complejo realizar capacitaciones al personal que va a conformar parte del grupo de trabajo (p.5). Este artículo se relaciona con la presente investigación, porque nos habla de la importancia que tienen los encargados del área para seleccionar al personal con el perfil idóneo que se requiere, también menciona que la capacitación es fundamental para que cada colaborador tenga un mejor desarrollo y desempeño empresarial.

Romero (2017), España, nos dice que las entidades al momento de realizar la selección de colaboradores, los postulantes deben cumplir con el perfil profesional y requisitos que la vacante requiere, con el fin de ejercer sus funciones laborales de manera óptima. Para ello el encargado de reclutar debe ser un líder cualificado que tome las decisiones que genere el crecimiento empresarial (p.7). Este artículo se relaciona con la investigación en estudio, debido a que el autor señala que para mantener la rentabilidad y estabilidad de las compañías es necesario que la elección de personal cumpla con indicadores de gerencia de RR. HH, por ejemplo; capaz de adaptarse a nuevos cambios, superar los retos, ser innovador y cumplir los propósitos a corto y largo plazo establecidos por la empresa.

Guartán, Torres y Ollague (2019), Ecuador, mencionan que el desempeño laboral debe ser medido a través de metodologías de evaluación ligada a la experiencia y uso de softwares, así se reconocerá las actitudes que posee cada uno de los colaboradores para desenvolverse y realizar de manera óptima los procesos, por ello el óptimo desarrollo que logren los trabajadores se verá reflejado en las metas y resultados propuestos (p.14). Este artículo se relaciona con nuestro estudio en curso, ya que la empresa debe utilizar herramientas para medir el nivel de desempeño del personal, a través de competencias y ciertos filtros que logren comprobar que es el candidato idóneo para el área solicitada.

Álvarez, Alfonso e Indacochea (2017), Ecuador, manifiestan que es primordial analizar y realizar un cambio metodológico para optimizar el desempeño laboral basado en fortalecer la competitividad empresarial, para ello se dará una variación en la compañía, enfocado en la actualización tecnológica, que permita el desarrollo de habilidades técnicas que garanticen un buen desempeño laboral (p.8). Este artículo se relaciona con la investigación en estudio, ya que para Dinamica Implementos & Pecas, estimar el desempeño de sus colaboradores es un elemento primordial, debido a que pondrá en efecto las tácticas centradas en la modernización de sus equipos, cuyo propósito es lograr que el personal se adapte a los nuevos cambios y promueva una diferenciación frente a su competencia.

Cancinos (2017), Guatemala, en el contexto latinoamericano, las compañías, requiere de mucho esfuerzo para impulsar y dinamizar un buen desempeño de su personal, a causa de que la mayoría de veces no motivan a sus propios trabajadores y eso se ve claramente reflejado en su desenvolvimiento diario empresarial. Los resultados negativos demuestran la despreocupación de las entidades afectando directa y proporcionalmente en el desarrollo y desempeño laboral, cabe mencionar, lo importante que es otorgar incentivos tanto monetarios como personales, reconocimientos, entre otros, para impulsar al personal (p.12). Este artículo se correlaciona con el estudio en curso, porque determinan de qué manera los colaboradores pueden tener un mejor desempeño laboral, para ello primero se deben establecer metas fijas y realistas, expandir siempre los conocimientos adquiridos, mantener una actitud positiva, ser eficiente y eficaz, participar siempre de las capacitaciones que la empresa pueda brindar y que la motivación sea un factor relevante para mejorar el desarrollo profesional de cada colaborador.

A nivel nacional

Jáuregui (2020), Lima, sintetiza que hoy en día cada vez más empresas toman en cuenta la importancia que tiene el mundo virtual para llegar con mayor rapidez a candidatos calificados, el proceso para reclutar y seleccionar es una de las funciones claves en la dirección del talento humano, la compañía debe estar constituida por una visión y misión estratégica, además de adecuarse a los nuevos cambios y tendencias globales, utilizar herramientas como el Twitter, LinkedIn, y Facebook son ahora estrategias para reclutar. La selección de colaboradores es un procedimiento crítico, puesto que se van a tomar decisiones respecto al ajuste de los postulantes y si se ejecuta de manera correcta se logrará la incorporación de efectivos de un alto nivel para la influencia del crecimiento organizacional (párr.9). Este artículo se relaciona con la presente investigación, porque vamos a utilizar plataformas digitales, para que la organización emplee un correcto proceso de elección, ejemplo de lo mencionado están las redes sociales donde existirá una comunicación inmediata y acercamiento real a las expectativas.

Rojas, Céspedes y Bambaren (2020), Huánuco, mencionan que es importante realizar entrevistas para conocer las fortalezas, debilidades y desenvolvimiento de los candidatos, es importante mencionar que las empresas están usando el método outsourcing, con el fin de seleccionar al personal ideal, esta estrategia consiste en delegar las tareas a un proveedor externo, el cual dispone de un nivel alto de experiencia en el tema de selección de personal (p.48). Este artículo se relaciona con el estudio en proceso, puesto que la organización no realiza un adecuado proceso de reclutamiento y selección, además, no gestiona entrevistas y pruebas psicológicas, el cual se ha visto manifestado en el desarrollo de cada trabajador.

Coronel (2017), Lima, nos dice que en todo negocio como en las grandes corporaciones el personal que se contrate tendrá que ser los más competentes y productivos. Por lo tanto, la elección del candidato es el camino correcto para reconocer a profesionales de calidad que van a sumar al desarrollo empresarial, donde los candidatos que cumplan con el perfil profesional recibirán la inducción al puesto solicitado (párr.5). Este artículo se relaciona con la investigación en estudio, porque después de efectuar la contratación del nuevo talento, se tiene que llevar a cabo un adecuado proceso de inducción, dando a conocer las funciones, actividades de campo, infraestructura y planeación estratégica de la organización.

Espinoza, Ramos, Gonzáles y Asca (2020), Lima, nos dicen que las reglas laborales de las empresas han generado diferencias entre los colaboradores, puesto que genera disgustos entre el personal debido a que no todos tienen los mismos beneficios, por ello, el autor planteó alternar al talento humano, con el fin de que las diferencias aminoren y el clima laboral mejore (p.63). Se asocia con nuestra presente investigación, debido a que la empresa, aunque tengan un buen rendimiento por parte de sus colaboradores y cumplan con las metas y fines establecidos por la institución, se debe plantear una evaluación de desempeño del personal, con el fin de propiciar la disminución de quejas, además de cumplirse con las normas, reglas y disposiciones existentes que protejan al trabajador.

Rojas y Izaguirre (2020), Lima, nos indican que hoy en día los problemas sociales y personales influyen de manera perjudicial al desempeño de los trabajadores, generando graves complicaciones, haciendo que el colaborador falte en varias ocasiones a su centro de laboral, y por consiguiente tiene que ser reemplazado provisionalmente, muchas veces el suplente no realiza las funciones de manera correcta y demanda recursos para modificarlas (p.72). Se relaciona con la investigación en estudio, debido a que la empresa no elige a personas capacitadas y que cumplan con el perfil profesional que demanda, sino a usuarios referidos por sus propios colaboradores que integran la compañía, lo cual ha generado deficiencias en su desempeño laboral.

Boada (2019), Lima, manifiesta que el desempeño influye de manera global a la organización, por ello la satisfacción laboral es una de las características más trascendentes en las compañías para el adecuado desarrollo del colaborador. Así mismo, para realizar programas de incentivos, se debe plantear la evaluación periódica de cada trabajador, con el interés de reconocer a la persona que se ha esforzado más, de esa manera hoy en día las empresas buscan motivar a su personal (párr.39). Por lo tanto, tal apartado se asocia en gran medida con el informe de investigación, puesto que la entidad motiva a sus trabajadores únicamente a través de incentivos monetarios y financieros, pero no les otorgan incentivos morales, que los motive a realizar un buen desempeño laboral.

A nivel local

Dinamica Implementos & Pecas hoy en día es una de las organizaciones más importantes en el tema de venta de repuestos para vehículos en el mercado peruano, por consiguiente, el problema identificado en la empresa se centra en el departamento de RR.HH, pues el proceso de selección del personal que lleva a cabo la compañía no es el adecuado, debido a que no cuenta con un procedimiento establecido, optando por contratar a personal referido por los mismos trabajadores de la entidad, los cuales han ingresado por lazos familiares, esto ha conllevado que el nivel de desarrollo laboral de los colaboradores ya contratados se vea afectado de manera negativa, puesto que no realizan de manera correcta sus funciones respectivas del área.

Por otro lado, en la organización no realizan pruebas de capacidad, competencias y conformidad para evaluar las habilidades entre los candidatos y los requerimientos del puesto que el área necesita, es importante estos exámenes para ver cuál es el desenvolvimiento de las funciones del postulante, así mismo no realizan exámenes de conocimientos y psicológicas con el fin de conocer el estado emocional del personal convocado.

Por lo tanto, si la empresa Dinamica Implementos & Pecas no realizará un adecuado procedimiento de elección de personal, no mejorará el desarrollo laboral de sus colaboradores en las diferentes áreas.

Es necesario realizar este trabajo de investigación para que la empresa Dinamica Implementos & Pecas, efectúe un buen proceso de elección, con el objetivo de que los colaboradores que integra la compañía desarrollen de manera eficiente sus actividades y muestre un mejor desempeño laboral, lo cual será beneficioso para Dinamica Implementos & Pecas frente a sus competidores en el mercado.

1.2 Antecedentes de estudio

A nivel internacional

Marín (2018), Colombia, en su tesis para recibir el grado académico de Licenciada en Administración de Empresas, el principal objetivo fue establecer un plan documentado para el proceso de elección del departamento de RR. HH en una ferretería con el propósito de contribuir su productividad y competitividad, siendo un trabajo de estudio descriptivo – transversal de diseño no experimental. Según la investigación la población y muestra fueron encuestados 46 colaboradores de la empresa. En los resultados se evidenció un inadecuado procedimiento de selección de personal, en donde el 72% afirmaron que existe una mala gestión interna en el área de RR: HH y el 28% respondieron que están conforme con el proceso de selección. Se llegó a la conclusión que con el plan documental para el procedimiento de gerencia de RR. HH se logrará analizar, organizar y sintetizar un adecuado procedimiento de selección de personal, contribuyendo así el correcto desarrollo y desempeño de los colaboradores aumentando la productividad y competitividad empresarial (p.22).

Camacho (2017), Colombia, en su tesis para recibir el grado académico de Licenciado en Administración de Empresas, cuyo propósito fue el diseño de un plan de selección de personal para la ferretería Ferromero en constancia a una revisión teórica de modelos de planeación, el tipo de estudio fue descriptiva. La población estuvo conformada por 50 clientes, con una muestra de 35 clientes, en los resultados el 26% está de acuerdo con el grado de satisfacción que les brindan los colaboradores, mientras que el 74% no está de acuerdo. Se concluyó que la realización de un plan estratégico es el camino seguro para el crecimiento de la ferretería, teniendo en cuenta que las personas son el elemento fundamental para el crecimiento empresarial (p.16).

Toro (2017), Ecuador, en su tesis para recibir el grado académico de Licenciada en Ingeniería Empresarial, preciso como propósito llevar a la práctica un diseño para reclutar y seleccionar al personal de la ferretería Romero que permita el mejoramiento del desarrollo empresarial. La investigación es de enfoque cualitativo de tipo descriptivo, la población y muestra estuvo constituido por 6 colaboradores de la misma ferretería, según los resultados observados el 100% contestó que ninguno pasó por el procedimiento de elección para formar parte de la empresa, los 6 trabajadores fueron reclutados por referidos. Se llegó a la conclusión que la compañía Romero no tiene conocimiento en el tema de un procedimiento de reclutamiento y selección de colaboradores (p.22).

Flores (2020), Ecuador, en su tesis para recibir el grado académico de Ingeniería Comercial, tuvo como objetivo establecer una coordinación administrativa en el desarrollo del personal de la “Ferretería San Pedrito”, este estudio fue de tipo descriptivo de diseño no experimental, con una población de 10 colaboradores. Según los resultados el 50% afirmaron que al llevar a cabo tácticas oportunas mejora su rendimiento y desempeño laboral, logrando la ejecución a tiempo de sus actividades, sin embargo, el otro 50% opina lo contrario. Se concluye que debido a una inadecuada coordinación y gestión administrativa el desarrollo laboral del personal no es el esperado, por ello mediante la aplicación de tácticas se aumentará la productividad, alcance y logro de las metas establecidas (p.16).

Chimbo (2018), Ecuador, en su tesis para recibir el grado académico de Licenciado en empresas y administración de negocios, formuló el objetivo de planear una herramienta de gestión por habilidades por para aumentar el nivel de desarrollo en los trabajadores de la Ferretería Hermanos Chimbo, el tipo de investigación es cualitativo – de diseño no experimental. Se tuvo como población a los seis colaboradores de la Ferretería, los mismos que se tomaron como muestra, de los resultados obtenidos se evidenció diferentes problemáticas, las cuales fueron; la falta de organización y orden, así mismo el no saber la filosofía empresarial, los colaboradores no cumplen con el perfil profesional para el puesto en el que se encuentran, de modo que el nivel de desempeño laboral no es el esperado y que las actividades sufran ciertos contratiempos y no cumplan su fin determinado. Se concluye que un correcto y adecuado plan de elección de candidatos, si incide en el desarrollo profesional de los trabajadores, esto debido a que deben demostrar que cumplen con el perfil establecido por la compañía y no presenten falencias durante sus actividades (p.16).

Camposverde (2017), Ecuador, en su tesis para recibir el grado académico de Licenciado de Ingeniero en Administración de Empresas y Negocios, tuvo como objetivo trazar un proyecto de coordinación administrativa que optimice el desarrollo de los trabajadores de la Ferretería Babahoyo. El tipo de investigación fue de teoría fundamentada - inductiva, deductiva y analítica. La población y muestra fue de 10 colaboradores de la compañía. Según los resultados obtenidos se evidenció que existen factores a favor como; un buen salario e incentivos, trabajo en equipo y buen clima organizacional, los cuales influyen de manera positiva al personal, sin embargo, el desconocimiento de las funciones y desorganización existente afecta su rendimiento y productividad. Se llegó a concluir que se debe ejecutar la propuesta de este proyecto de investigación, puesto que mejorará el desempeño laboral del personal y acaba con la ineficiencia que existe en la realización de las actividades en las diferentes áreas de la sociedad, de esa manera se ejecutarán el logro de sus objetivos (p.11).

A nivel nacional

Medina (2019), Bagua Grande, en su tesis para recibir el grado académico de Licenciado en Administración de Empresas, el objetivo fue llevar a cabo un plan de elección óptimo con la finalidad de mejorar el desarrollo de los colaboradores de la Ferretería & Industrias Jheyson S.A.C. El estudio es de diseño no experimental de carácter transversal, la población y muestra fue constituida por 7 colaboradores. Según los resultados el 40% indicó que para evitar la rotación de personal se deben otorgar premios y vacaciones, el 15% pretenden motivación, el 30% señalan que se le reconozcan horas extras y el 15% mejorar su salario. Se llegó a la a la conclusión que con el plan de gestión de RR. HH permitirá organizar y formalizar de manera adecuada el procedimiento para una adecuada selección de personal (p.18).

Morante (2019), Lima, en su tesis para recibir el grado académico de Licenciado en Psicología, el objetivo fue brindar un espacio de expresión emocional para afrontar problemáticas y seleccionar al personal idóneo. El tipo de investigación fue descriptiva, la población estuvo compuesta por 636 colaboradores administrativos, con una muestra de 285 personas. Se evidencio mediante resultados que el 82.2% consideran que los jefes no valoran el trabajo de sus colaboradores, el 17.8% está conforme con el trato laboral y les gustaría tener al menos una sesión de asesoría. Se concluye que es de gran importancia contar con diferentes fuentes de reclutamiento para lograr obtener una convocatoria más amplia de candidatos a postular (p.14).

Saldaña (2019), Arequipa, en su tesis para recibir el grado académico de Licenciada en Relaciones Industriales, tuvo como propósito conocer la gran relevancia del procedimiento de selección de las personas de la organización JCH Llantas. El tipo de investigación fue descriptiva, la muestra estuvo constituida por 25 trabajadores, en los resultados se pudo observar que el 52% están de acuerdo con el procedimiento de selección mientras que el 48% no están de acuerdo con el proceso de selección, por lo cual, la entidad debe mejorar el procedimiento de elección. Se llegó a la conclusión que el procedimiento de selección de las personas no se ha estado aplicando de una forma correcta, respecto a las confirmaciones de los trabajadores (p.12).

Espinoza (2020), Cañete, en su tesis para recibir el grado académico de Licenciado en Administración Pública, tuvo como finalidad establecer una propuesta de mejora del desarrollo laboral del trabajador de la ferretería “Sánchez”. El tipo de estudio fue de enfoque cuantitativo de diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra fueron 6 colaboradores que conforman la compañía. En cuanto a los resultados, se evidenció que existe una carencia debido a que un 83% presenta un nivel de eficiencia baja, por consiguiente, un 50% no anticipan posibles soluciones a los problemas existentes, todo ello afecta perjudicialmente en el rendimiento y productividad de sus labores. En conclusión, se le propone a la empresa llevar a cabo la ejecución de esta propuesta, con el fin de dar solución a la ineficiencia y problemas que se puedan presentar en adelante (p.14).

Chávez (2018), Lima, en su tesis para recibir el grado académico de Licenciado en Administración, el objetivo fue reconocer la correlación entre el clima y desarrollo laboral en una compañía comercializadora e importadora de repuestos para maquinaria pesada. Su tipo de investigación fue descriptiva correlacional de diseño no experimental. La población y muestra para esta investigación fueron 30 trabajadores de dicha organización. En cuanto a los resultados se obtuvo que, si existe una relación entre ambas variables, pero que sin embargo se ve afectada de manera positiva por otros factores como la motivación, liderazgo, comunicación eficaz y existe un rango alto de satisfacción laboral. En conclusión, el buen desarrollo profesional se debe a la existencia de un buen liderazgo, por lo que el personal se encuentra motivado a cumplir con sus labores y metas a largo plazo de la empresa, además la comunicación entre trabajadores es buena por lo que el clima laboral es satisfactorio, generando así un buen desarrollo de las actividades en cada área de la empresa importadora (p.53).

Ramos (2018), Lima, en su tesis para recibir el grado académico de Licenciada en administración de empresas, tuvo como objetivo establecer cómo afecta el coaching empresarial en el desarrollo del personal de la organización Maestro Perú. El tipo de investigación fue descriptivo no experimental – de diseño correlacional, para conocer la relación de variables.

Se obtuvo como población a sesenta trabajadores (hombres y mujeres), los cuales fueron tomados en su totalidad como muestra. Los resultados evidenciaron que la correlación existente entre ambas variables es positiva débil, por lo cual rechaza la hipótesis nula, además se demostró que existe un nivel medio de 55% de desempeño laboral, lo cual es un resultado desfavorable para la compañía, dado a que el nivel alto de desempeño laboral es solo de un 21.67%. Por lo tanto, se concluye que la empresa debe existir una correlación positiva las variables, ya que de este modo ambas variables demostraran que el personal si cuenta con un desempeño laboral pertinente para desempeñar sus actividades (p.20).

A nivel local

Camacho y Mera (2019), Pimentel, en su en su tesis para recibir el grado académico de Licenciado en Administración de Empresas, cuyo propósito de la organización fue establecer aquella relación que existe entre el proceso de selección y desarrollo empresarial de la entidad Chanamé Cars E.I.R. El tipo de investigación fue descriptivo – correlacional de diseño no experimental, en donde la población y muestra estuvo conformada por 18 colaboradores de la organización. Según los resultados observados el 89% cumplen con los requisitos para el perfil del puesto que se requiera en la entidad y el 11% es indiferente al perfil profesional que requiere Chanamé. Lo cual influye al momento de llevar a cabo sus actividades. La investigación concluye que los elementos de la gestión del talento humano que influyen en el desarrollo laboral, es el reconocimiento y preocupación a sus trabajadores con el propósito de ser más comprometidos (p.47).

Aguirre y Yataco (2017), Chiclayo, en su tesis para recibir el grado académico de Licenciado en Administración de Empresas, cuyo objetivo principal fue establecer un idóneo proceso de selección por competencias para pequeñas y medianas empresas. Se aplicó una investigación descriptiva – no experimental, puesto que se detallaron hechos tal y como fueron obtenidos, respecto al análisis estadístico se estudió una población y muestra total de 34 colaboradores de las Pyme. De acuerdo a los resultados del estudio, refleja un proceso de selección informal, el cual se ha convertido hasta el día de hoy

en un sistema tradicional por el área encargada de reclutar. Respecto a las técnicas de elección de personal mayor empleadas por las compañías para el nivel gerencial, es la entrevista, pruebas de conocimientos o capacidad, test psicométricos. Se llegó a la conclusión que la organización actualmente carece de un procedimiento formal en la selección de personal, el cual debe realizarse siguiendo una serie de pasos fundamentados y haciendo énfasis en la entrevista, la cual es decisiva e importante para obtener información certera del postulante (p.11).

Alvarado y Monsalve, (2017) Pimentel, en su tesis para recibir el grado académico de Licenciado en Administración, el cual tuvo como objetivo diseñar un proceso de selección para mejorar el desempeño laboral de la empresa Construcciones y Reparaciones S.R.L. La investigación fue de tipo descriptiva de diseño no experimental, puesto que no se van a manipular la variable en estudio, La población es de 200 clientes y como muestra 132 encuestados. En los resultados, según los datos obtenidos el 15% está de acuerdo que los empleados son amables con el trato mientras que el 85% está totalmente en desacuerdo con el trato que se les brindan. En la entrevista se evidenció que la organización no cuenta con un adecuado procedimiento de elección. Se llegó a la conclusión que con el diseño de la propuesta de selección de personal conllevo a la instauración de prácticas nuevas que ayudarán en gran medida con el desempeño de sus colaboradores (p.25).

Horna y López (2021), Pimentel, en su tesis para obtener el grado académico de Bachiller en Administración, tuvo como objetivo precisar el grado de desempeño laboral en la empresa Alaya SAC 2020. El tipo de investigación de este proyecto fue descriptiva – cuantitativa, con un diseño no experimental y transversal. La población y muestra fue de 525 trabajadores. De los resultados se evidenció que el 79.73 % demostró un desempeño laboral alto, el 5.86% es indiferente y el 14.41% estuvo de acuerdo, lo que constata que la organización si está incentivando de manera apropiada para la realización de sus labores y cumplimientos de los derechos que por normas les pertenece. Se llegó a la conclusión, que los colaboradores muestran un grado de desempeño elevado, lo que prueba que la empresa Alaya SAC si le da una

ayuda emocional, generando confianza del equipo humano para con la empresa, además esto genera que los colaboradores realicen sus funciones de manera óptima, correcta y eficaz (p.13)

Vallejos (2019), Chiclayo, en su tesis para optar por el grado académico de Licenciado en administración de empresas, tuvo como objetivo precisar de qué manera el desarrollo laboral se ve influenciado por habilidades blandas en la empresa Interamericana norte S.A.C de Chiclayo. El tipo de investigación fue cuantitativo de nivel explicativo de carácter no experimental. La población y muestra fueron 39 colaboradores de la misma empresa. De acuerdo a los resultados se obtuvo que, el desempeño laboral si se ve influenciado por las habilidades blandas, en la dimensión social, está el caso del factor liderazgo el cual permite enfrentar situaciones inesperadas y adaptarse al cambio. En conclusión, se determinó, que las habilidades blandas si afectan al desempeño laboral de los colaboradores, lo cual permite que sea un nivel de desempeño alto, como se demostró en los resultados recopilados, lo cual genera que la productividad de los colaboradores apoye el desarrollo de sus capacidades (p.9).

Barsallo (2017), Chiclayo, en su tesis para recibir el grado académico de Licenciado en administración, tuvo como finalidad precisar la correlación del desempeño profesional y la inteligencia emocional en la compañía SODIMAC Chiclayo 2017. El tipo de investigación fue explicativa y descriptiva. La población fue de 250 trabajadores, de los cuales se obtuvo como muestra a 58 colaboradores. De acuerdo a los resultados, el desempeño laboral se encuentra influenciado por factores vinculados a la inteligencia emocional, los cuales son; reconocimiento, incentivos, buen trato, oportunidades y protección. Sin embargo, la empresa no pone en práctica ni uno, generando que el desarrollo laboral del trabajador obstaculice el buen desarrollo de sus labores y habilidades. Se llegó a concluir que la inteligencia emocional del personal influye no solo en el desempeño laboral, también afecta a la empresa, puesto que no existen factores que impulsen a tener un mejor rendimiento y aumentar su productividad (p.35).

1.3 Teorías relacionadas al tema

Proceso de selección del personal

Definición

Respecto a la elección del personal, Fernández et al. (2015), afirma que “Es el conjunto de métodos que ejecutan las organizaciones teniendo en cuenta la dirección por estrategias y normas de la institución con el propósito de encontrar al personal capacitado para desempeñar sus funciones” (p.21). Por tal motivo es un procedimiento minucioso que es dirigido por aquellas personas cualificadas en sus respectivas áreas para saber si se están cumpliendo las reglas y requerimientos.

Según Chiavenato (2007), la elección de nuevos talentos puede sintetizarse como “La decisión de elegir a la persona idónea para el puesto adecuado, es decir, seleccionar entre los postulantes reclutados a los más aptos y capaces de desarrollar eficientemente sus funciones y así mejorar su rendimiento en las actividades” (p.169).

La elección del personal se define como un procedimiento complejo y arriesgado, ya que, en un lado están las especificaciones y análisis del puesto que se convocará según la empresa y por el otro lado, el personal profundamente diferencial entre sí, los cuales van a competir por el empleo y el mejor será contratado por la institución.

Es importante que las empresas tengan conocimiento del término selección de personal, puesto que al momento de reclutar a sus trabajadores puedan elegir al más apto y capaz para desempeñar de manera eficiente sus actividades y funciones, el autor Blasco (2004), manifiesta lo siguiente:

> El principal objetivo del procedimiento es seleccionar al postulante más valioso para la empresa, reclutar y seleccionar cuáles son las dos fases de cualquier proceso de empleo. Si bien es cierto cada proceso es diferente y variado, pero la tendencia del uso de la tecnología es una práctica diversa para automatizar una evaluación por competencias, rescatando a las personas con mayor habilidad (p.142).

Proceso de selección

Modelo de Chiavenato (2007)

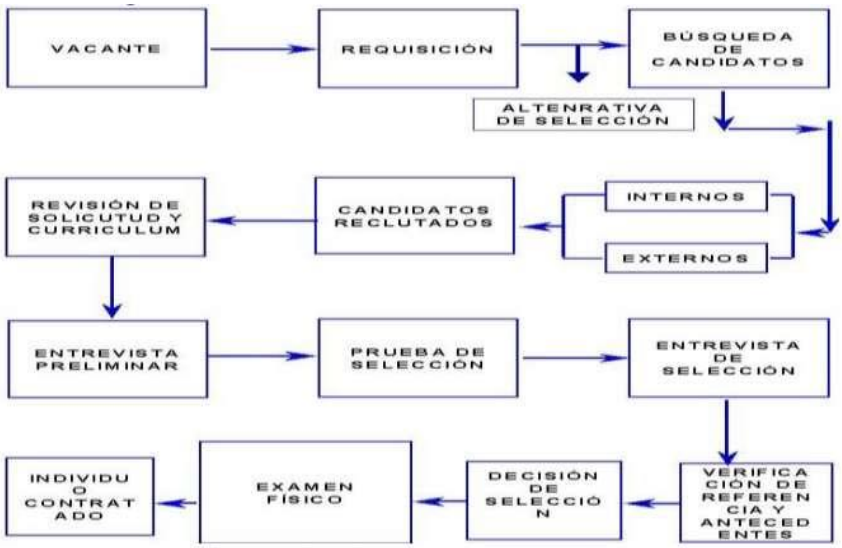
Chiavenato (2007) considera que “La empresa no tiene por qué correr riesgos si algún trabajador renuncia, sino por el contrario, alinear al personal presente en las actividades establecidas, hasta que se realice el proceso formal de elección de colaboradores” (p.171).

En la elección se van a emplear diversos métodos para identificar al postulante apropiado para el cargo solicitado, por lo cual, se debe de primar los requisitos mínimos para el cargo como, por ejemplo: edad, el tiempo que trabajó en su puesto anterior, grado académico, experiencias, anécdotas, etc.

El siguiente modelo considera la existencia de 9 pasos.

Figura 1

Proceso de selección de personal



Nota: Chiavenato, 2007.

Técnicas de selección del personal

En el momento que ya se tiene los datos del Análisis del cargo, Aplicación de las técnicas metodológicas críticas, Gestión de las solicitudes de los empleados e Hipótesis de trabajo en cuestión a los requisitos del puesto en gestión y las competencias, ya es hora de obtener los datos respecto al personal que se presentó, el siguiente paso es la elección de métodos y técnicas para conocer, colacionar y escoger a los candidatos más aptos.

Las metodologías de elección de personal se agrupan en 5 clases:

a) La entrevista de elección

Es la técnica más empleada en todo proceso de reclutamiento y selección, Chiavenato (2007), menciona lo siguiente:

> La entrevista sirve para conocer con mayor énfasis a los candidatos, se les hace preguntas sobre la experiencia que han tenido, temas profesionales y personales, de esa forma evalúan la forma de expresión y desenvolvimiento de la persona, así mismo conocer sus técnicas, asesoramiento y orientación del individuo para generar más confianza en los temas de discusión (p.177).

Por lo tanto, la entrevista de selección de personal, es un procedimiento de comunicación entre dos o más personas que interactúan entre sí, en donde la organización es la parte más interesada en conocer al postulante y la manera en cómo desenvuelve y expresa (Chiavenato, 2007, p.179).

b) Pruebas de conocimiento o de capacidades

Las pruebas de capacidades son técnicas para evaluar el grado de inteligencia general y específico de los postulantes que exige el cargo solicitado. “Buscan cuantificar el nivel de conocimiento y habilidad el cual será manejado por un sistema, como por ejemplo el operador de máquinas, la pericia del conductor del estibador, teniendo en cuenta que hay variedad de pruebas de conocimiento” (Chiavenato, 2007, p.182).

c) Pruebas psicológicas

Las pruebas psíquicas se basan en el análisis de muestras de comportamiento humano, el autor Chiavenato (2007), sintetiza que:

> Muestra la media objetiva y estandarizada de una muestra de comportamiento en lo concerniente a las aptitudes de los individuos bajo condiciones normativas. Se proyectan para calcular la retención de aprendizajes, aptitudes mecánicas, actitudes del postulante, coordinación administrativa, aceptación de errores, estado emocional y medidas de inteligencia (p.185).

d) Pruebas de personalidad

Chiavenato (2007), nos dice que “Pretende evaluar los diferentes rasgos establecidos por su temperamento y carácter, se les llama genéricas cuando se toman en cuenta rasgos global y específicas cuando determinan aspectos como el interés, motivación, frustraciones y equilibrio de emociones” (p.188).

e) Técnicas de simulación

Los métodos de simulación son utilizados como suplemento de la gestión a los resultados de las evaluaciones psicológicas y entrevistas que se han realizado al candidato, según Chiavenato (2007), menciona que:

> Las tácticas de simulación se desprenden del trato individual para centrarse en el trato que se les dan a los grupos, y dejan de lado técnicas verbales por las actividades sociales. Comienza por la dramatización que es definida por el escenario actuado que se realizará un drama en contexto, en el cual se ejecuta un caso y se pretende analizar como si fuera en la realidad de la empresa (p.188).

Dimensiones de proceso de selección

Porret (2010), manifiesta que existe dos procesos dentro de la elección del personal, la primera es el reclutamiento, “Un trabajo de provisión de la mayor cantidad de postulantes posibles” y la segunda fase es la selección “Se ejecuta la función de elegir al más apto, capacitado y tenga el perfil solicitado, el cual más adelante será entrevistado” (p.45).

1° Dimensión: Reclutamiento

Hace referencia al conjunto de procesos dispuestos a captar personal potencial cuantificado y cualificado, exactamente a todos quienes estén interesados en formar parte de la organización y esté preparado para ser sometido a exámenes selectivos.

Indicador

- Elaboración del perfil N° de reclutamiento interno y externo, Chiavenato (2007), menciona que:

Se realiza una recolección de datos acerca del cargo que se aspira complementar, en donde se debe detallar las cualidades y requisitos que debe acatar el ocupante del puesto solicitado, el procedimiento de reclutar interno hace referencia a los trabajadores que laboran dentro de la organización para promoverlos a otras áreas y el reclutamiento externo procede en los postulantes que son externos a la entidad para que cumplan el debido proceso de selección (p.175).

2° Dimensión: Selección

Es definida como aquella función organizada que una vez explicado las cualidades y requisitos que necesita el área, se identifica, analiza y elige al candidato que cumpla con las labores determinadas y se aproxime más al perfil convocado por la empresa.

Indicadores

- Aplicación de prueba Psicométricas, Chiavenato (2007), nos dice que "Cuantifican el desarrollo laboral y competencias de la persona directamente correlacionada con el trabajo. El propósito es identificar y encontrar un modelo de conducta en los postulantes que midan sus capacidades mejor desarrolladas" (p.182).
- Aplicación de entrevistas según el puesto, Chiavenato (2007), manifiesta que "Este es el paso crítico en el proceso de obtener la información y datos deseados tanto del entrevistador como del entrevistado" (p.177).
- Aplicación de evaluaciones técnicas, "El propósito es evaluar el nivel de conceptos, conocimientos, habilidades, competencias, capacidades a través del estudio y la práctica" (Chiavenato, 2007, p.182).
- Verificación de referencias laborales, el encargado de realizar el procedimiento de selección realiza llamadas telefónicas para verificar si la información que presenta el postulante es real.
- Proceso de inducción definida como "Un conjunto de procesos e iniciativas que una organización pone en marcha para que un nuevo colaborador que recién ha llegado pueda encajar rápida y orgánicamente en la empresa" (Chiavenato, 2007, p.197).

Desempeño laboral

Definición

“El desempeño laboral es una evaluación estructurada y ordenada, donde se toma en cuenta la actuación de cada individuo en relación a las labores que desarrolla, para cumplir las metas establecidas, sobresaliendo las competencias y potencial de cada trabajador” (Chiavenato, 2009, p.242).

Por lo tanto, el desempeño laboral, demostrará en cierto modo la capacidad y eficiencia que poseen los trabajadores frente a la ejecución de sus labores en el cargo o área donde que se encuentren, además de esta forma se logrará la prosperidad y logro de los objetivos de la organización, posicionando a la empresa con un grupo de talento humano competente frente a sus pares del mercado.

En pleno siglo XXI, el desempeño de los colaboradores sigue siendo uno de los factores más importante para las empresas, ello lo confirma Pedraza, Amaya y Conde (2010), quienes sostienen que:

> El desarrollo de los colaboradores siempre ha sido conceptuado como la piedra principal para el desenvolvimiento progresivo del éxito de una compañía; por lo cual, en la actualidad existe un total interés para el área de gestión del talento humano medir los aspectos y capacidades que permitan mejorar el desempeño (párr.7).

Los constantes cambios obligan a las empresas adaptarse a las nuevas tendencias que afecten de forma directa en las empresas y sus integrantes, por ello el desempeño laboral del colaborador debe ser un punto vital para enfrentar con capacidad y eficiencia los retos que se presenten.

Para Mínguez (2006), nos comenta que, “Alusivo a un procedimiento debidamente estructurado, donde todos los protocolos empresariales determinan el nivel de rendimiento de los trabajadores, los grupos y por último la institución” (p. 51). De este modo, el autor precisa que la variable dependiente en una organización, depende de un sistema ordenado y debidamente estructurado donde los colaboradores tienen como meta cumplir en equipo el desarrollo correcto de las actividades designadas.

Elementos que afectan el desempeño laboral

Ramírez (como se citó en Apaza, 2017), comenta que distintos investigadores han demostrado que el desempeño laboral del personal se evalúa teniendo en cuenta las siguientes causantes; capacidad, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimiento trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo (p.20).

Así mismo, Ramírez (citado por Apaza, 2017), nos indicó que hay causantes las cuales están asociadas para perjudicar al colaborador y repercute negativamente en el nivel de su desempeño, como el cumplimiento obligatorio de sus labores los hace sentir: agotados, desmotivados, presionados y Cuando la presión empieza a acumularse causa tensión y tiene efectos adversos en sus emociones, por lo que sus procesos intelectuales también repercuten en la productividad del personal (p. 20).

a. **Iniciativa:** Capacidad para tomar una decisión, crear el proceso de una actividad, desarrollarla, ejecutarla y ser responsable de las consecuencias que esta produzca.

b. **Trabajo en equipo:** Es el desarrollo de acciones llevadas a cabo por un equipo de personas, las cuales tienen un solo fin y por el dan excelentes resultados.

c. **Planificación:** Es uno de los criterios más importantes porque es una herramienta que permite organizar las acciones, decisiones y evitar realizar improvisaciones.

d. **Calidad de trabajo:** Este criterio se enfoca en la ejecución correcta de las labores, los cuales garantizan y aseguran la excelencia del servicio.

e. **Nivel de productividad:** Puede estar en un nivel alto y bajo, es decir este criterio puede variar debido al alcance de las metas.

f. **Relaciones Interpersonales:** Al existir carencias en las relaciones sociales, tales como; trabajo en equipo y la solidaridad que debe existir entre el personal y áreas genera un inadecuado ambiente laboral.

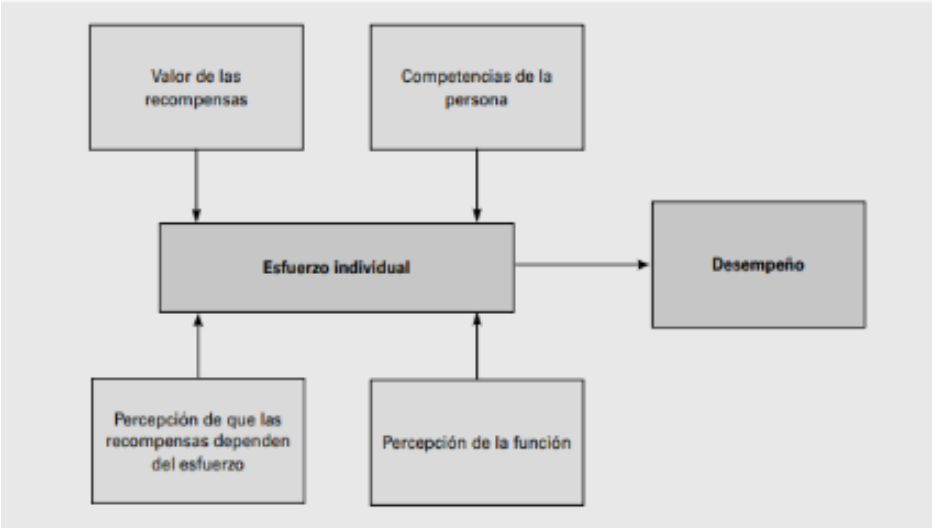
Factores que Influyen en el desempeño laboral

Chiavenato (2009) nos menciona que “El desempeño de los colaboradores se evalúa teniendo en cuenta una serie de factores que ya han sido establecidos, en la siguiente figura se muestra” (p. 246).

Por ende, el desempeño laboral no es solo la suma de todas las fuerzas de un equipo, sino que también se toma en cuenta que han logrado los colaboradores, respecto a las metas que el área o departamento ha dispuesto cumplir en un determinado periodo de tiempo, por ello las motivaciones que tenga el equipo mejorará la percepción que tienen para lograr superar su propósito, dado a que recibirán a cambio un estímulo de cualquier índole.

Figura 2

Factores que afectan el desempeño laboral



Nota: Chiavenato, 2009.

Dimensiones de Desempeño Laboral

Según Chiavenato (2009), nos menciona que las dimensiones del desempeño laboral son, las que se muestran a continuación:

1° Dimensión: Calidad del trabajo

Determina el rango de la calidad del trabajo de una institución, desde la atención con la que atiende al cliente, hasta resolver las inquietudes o dificultades que esté presente durante el proceso, puesto que con ello se logrará satisfacer a la persona.

Indicador

- Nivel de claridad en la presentación: Muestra dominio del tema y de palabra en las actividades que se le son asignadas (p. 255).

2° Dimensión: Organización del trabajo

Implica realizar todo de manera ordenada, donde la suma de las fuerzas de un equipo de trabajo, lograra realizar a tiempo un deber que se les ha sido encomendada, teniendo en cuenta que deberán cumplir con unos lineamientos para cumplir los objetivos trazados por la institución

Indicador

- Nivel de anticipo y rapidez: Predice las posibles consecuencias y situaciones que afecten al desarrollo de las metas de la organización (p. 255).

3° Dimensión: Colaboración, asistencia y puntualidad

Permite conocer si la empresa ha logrado alcanzar las metas trazadas, teniendo en cuenta la colaboración, compromiso y asistencia de sus trabajadores en las operaciones de la empresa, ya que, todo ello será beneficioso para el desarrollo de la institución, además, la puntualidad es una de las formas de demostrar que tan importante es el cargo o puesto en el que se encuentra una persona.

Indicadores

- Nivel de deficiencia y logro de objetivos: Comportamiento que muestran para alcanzar el propósito principal de la organización haciendo uso de sus habilidades y trabajo en equipo (p. 255).

- Nivel de obligaciones: Se tiene presente la rapidez con el que se lleva a cabo las tareas asignadas, además de demostrar eficiencia y eficacia durante el desarrollo de las actividades, optimiza recursos, tener en claro sus deberes y disminuir las deficiencias detectadas (p. 255).

4° Dimensión: Responsabilidad

Es un valor que los trabajadores deberán cumplir para ejecutar a tiempo sus labores, además optimiza recursos como; tiempo, materiales y monetarios.

Indicador

- Nivel de presencia y puntualidad: Obedecer el horario de trabajo, respetar los días laborales, mostrar respeto durante el desarrollo de actividades, evitando usar dispositivos tecnológicos con el fin de que no afecte en la entrega de sus deberes conferidos y cumplir con los términos principalmente acordados (p. 255).

5° Dimensión: Discreción y tacto

Es una característica de la persona para no comunicar algún hecho, los cuales pueden ser positivos o negativos, con el fin principal de no generar problemas.

Indicador

- Nivel de ansiedad: Llevar a cabo sus actividades sin manifestar impaciencia o inestabilidad con su carácter (p. 255).

6° Dimensión: Iniciativa

Es la capacidad que debe poseer una persona para emprender una actividad de manera positiva y con actitud de conseguir más allá de lo que se ha solicitado (Chiavenato, 2009, p. 255).

Indicador

- Nivel de información: Demostrar ser ético y no divulgar datos relevantes para la entidad, además de solo comunicar datos a personas apropiadas y relacionadas a la empresa (p. 255).

1.4 Formulación del problema

Problema general

- ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de selección y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021?

Problemas específicos

- ¿Qué características tiene el proceso de selección de los colaboradores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021?
- ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021?
- ¿Qué factores del proceso de selección se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021?

1.5 Justificación e importancia del estudio

La justificación del presente estudio se llevó a cabo considerando al autor Ñaupas, et al. (2018), quien señaló que “Demostrar significa establecer los conocimientos por las cuales se ejecuta la indagación, es decir, explicar su importancia. La explicación de estas razones puede agruparse en teóricas, metodológicas, y sociales” (p.220).

Justificación teórica:

Esta investigación requiere de total atención ya que ocasiona una discusión del conocimiento asociada al área en estudio, así mismo dentro del contexto de la disciplina administrativa. El informe en curso se sustenta en base a las teorías relacionadas al autor Idalberto Chiavenato, en su libro titulado “Administración de Recursos Humanos”, el cual empleamos para analizar, investigar y extraer información esencial tanto para la variable proceso de selección del año 2007, (p. 170 - 197) y para la variable desempeño laboral del año 2009 (p. 246 -255).

Justificación metodológica:

Desde el escenario metodológico, este trabajo de investigación es de tipo descriptiva correlacional y el método que se emplea es deductivo, puesto que se registran hechos generales a los particulares. La técnica a emplear será la encuesta, para estudiar el procedimiento de elección de candidatos y evaluar el rango de desarrollo profesional de cada colaborador de la empresa Dinamica Implementos & Pecas, además, el instrumento que se utilizará será el cuestionario, el cual contendrá un número determinado de interrogantes de acuerdo a cada una de las variables.

Justificación social:

El progreso de la investigación se discute socialmente, puesto que se llevará a cabo una búsqueda exhaustiva de los procesos para la selección del personal y desempeño laboral, cuyo fin primordial es el dar resolución a la problemática encontrada en el área de RR. HH y en efecto la empresa Dinamica Implementos & Pecas disponga de un proceso de selección que reclute candidatos competentes, logrando que el desenvolvimiento de sus funciones se realice eficazmente.

Importancia

Nuestro informe de investigación es trascendental, puesto que concederá dar salida al problema identificado y ofrecer al gerente beneficios para que mejore en los temas que estamos investigando, debido a que la exploración facilitará reconocer el proceso de selección del personal y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.

Es importante tener en claro las cualidades que requiere el área la cual ha solicitado el personal, al momento de publicar, reclutar y seleccionar al talento humano más idóneo. Por otra parte, se tiene en cuenta el desempeño laboral el cual es un factor primordial porque, al contratar talento humano con un alto nivel de capacidad y experiencia los procesos o actividades llevadas a cabo no se verán afectadas.

1.6 Hipótesis

H1: El proceso de selección tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.

H0: El proceso de selección no tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.

1.7 Objetivos de la investigación

1.7.1 Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre el proceso de selección y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.

1.7.2 Objetivos específicos

- Identificar las características del proceso de selección de los colaboradores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.
- Analizar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.
- Indicar que factores del proceso de selección se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio es de tipo descriptivo - correlacional, puesto que la investigación se basará en examinar los hechos del proceso de elección y el desarrollo laboral, tal cual se presentan en el contexto, seguidamente se describirán, detallará y determinará la relación que existe entre ambas variables.

Es de enfoque cuantitativo, porque vamos a utilizar la estadística descriptiva para detallar los datos resultantes de la aplicación del cuestionario mediante tablas y figuras, Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que en el enfoque cuantitativo “Se emplea la colección y estudio de la data para responder incógnitas de investigación y demostrar hipótesis planteadas anticipadamente, así mismo fiarse en la medición de instrumentos y variables del presente estudio” (p.37).

Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que, “Con el análisis en descripción se busca determinar procesos, particularidades, propiedades y perfiles de individuos, equipos, objetos, o cualquier otra apariencia que se sujete a un estudio de análisis” (p. 125).

Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que, “La investigación correlacional tiene como propósito establecer la relación o nivel de sociedad que exista de dos o más variables, grados, jerarquías o categorías en un contexto peculiar” (p.126).

Diseño de investigación

La investigación es de diseño no experimental, porque no se ha manipulado la variable proceso de selección para ver sus consecuencias en la variable desempeño laboral, lo que haremos en el estudio es observar manifiestos tal como se dan en su entorno natural para posteriormente investigarlos, de igual manera es de tipo transversal o transaccional, porque recopilaremos la información en un único momento, puesto que el objetivo es detallar las variables, analizar y determinar su efecto y correlación en un periodo exacto.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), nos dicen que:

> El análisis de diseño no experimental se efectúa sin manipular deliberadamente las variables en estudio. En otras palabras, se observa y determina las categorías sin variar de manera intencional su efecto de la variable independiente en la dependiente (p.185).

“El diseño de investigación transversal recoge información en un tiempo exacto y en un solo momento” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.187).

2.2 Población y muestra

Población

Hernández, Fernández y Baptista (2014) "Una población hace referencia al conjunto de personas, individuos que tienen características y cualidades comunes” (p. 207). Es el número total del grupo que se va a estudiar, donde poseen una particularidad en común.

En este caso la población estará conformada por todos los trabajadores de la organización Dinamica Implementos & Pecas, con un total de 15 trabajadores, siendo de esta manera una población finita.

Muestra

“Definida como un pequeño grupo del total de la población, es decir, un conjunto de elementos más reducido que comparten gustos, preferencias, características en común, que forman parte de la población”, así mismo, está investigación utilizó el tipo de muestra probabilística, estratificada con números aleatorios (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.208).

La muestra está representada por 15 personas que trabajan en la empresa Dinamica Implementos & Pecas, ubicada en la Av. México – JLO.

Tabla 1

Trabajadores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas

Representación de la muestra por cargos	
Áreas	N° de trabajadores
Gerencia	1
Recursos Humanos	1
Logística	3
Despacho	2
Ventas	4
Importaciones	2
Caja	2

***Nota**:* Elaboración propia.

2.3 Variables y operacionalización

Variable independiente

Proceso de selección

Según Chiavenato (2007), menciona que la selección de nuevos talentos en las empresas puede sintetizarse como “La decisión de elegir a la persona idónea para el cargo adecuado, es decir, seleccionar entre los postulantes reclutados a los más aptos, de esa manera obtener un buen desempeño laboral y rendimiento en sus funciones” (p.169).

Variable dependiente

Desempeño laboral

“El desarrollo laboral es una evaluación estructurada y ordenada, donde se toma en cuenta la actuación de cada individuo en relación a las labores que desarrolla, para cumplir las metas establecidas, sobresaliendo las competencias y potencial de cada trabajador” (Chiavenato, 2009, p.242).

2.2.1 Operacionalización de las variables

Tabla 2

Variable independiente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento de recolección de datos
Proceso de Selección	Reclutamiento	Elaboración del perfil N° de reclutamiento interno y externo.	1,2,3,4,5,6	Encuesta - Cuestionario
	Selección	Aplicación de pruebas psicométricas.	8	
		Aplicación de entrevistas según el puesto.	9	
		Aplicación de evaluaciones técnicas.	10,11	
		Verificación de referencias laborales.	12	
		Proceso de inducción.	13	

***Nota**:* Elaboración propia.

Tabla 3

Variable dependiente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento de recolección de datos
Desempeño Laboral	Calidad del trabajo	Nivel de claridad en la presentación.	1,2	Encuesta – Cuestionario
	Organización del trabajo	Nivel de anticipo y rapidez.	3,4	
	Colaboración, asistencia y puntualidad	Nivel de deficiencia y logro de objetivos.	5	
		Nivel de obligaciones.	6,7	
	Responsabilidad	Nivel de presencia y puntualidad.	8,9,10	
	Discreción y tacto	Nivel de ansiedad.	11,12	
	Iniciativa	Nivel de la información.	13	

Nota: Elaboración propia.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

En este estudio hemos utilizado como técnica la encuesta, Quispe y Sánchez (2011), nos informa que “Es un método de estudio se realiza a través de la elaboración de la herramienta cuestionario, las cuales pueden ser de forma escrita o verbal, se efectúa a la muestra establecida, generalmente a un grupo de individuos en estudio” (p.3).

La técnica que utilizaremos en la investigación, será para recoger información importante de la variable independiente "Proceso de Selección" y la variable dependiente "Desempeño Laboral", mediante un cuestionario establecido por interrogantes, el cual nos permitirá reconocer la situación actual de la organización Dinamica Implementos & Pecas y la opinión de los colaboradores de su centro laboral.

Instrumento

Utilizamos el cuestionario como instrumento, Chávez (2015), menciona que el cuestionario “Es una herramienta de recolección de datos y está formado por un número preciso de interrogantes que el investigador estudia y aplica a la muestra establecida, el cual puede ser de manera impresa o por plataformas digitales” (p.65), con la intención de almacenar data importante y necesaria para analizar las respuestas y valores de las variables en estudio, dicha encuesta será llevada a cabo por medio virtual de Google Formularios.

Para la primera variable independiente “Proceso de Selección”, se utilizaron 13 preguntas de tipo Escala de Likert, con los siguientes indicadores:

Tabla 4

Medición de proceso de selección de personal

Escala de Likert		Valoración según Baremos	
Nivel	**Escala**	**Nivel**	**Intervalo**
Totalmente de acuerdo	5	Alto	3
De acuerdo	4		
Indiferente	3	Medio	2
En desacuerdo	2		
Totalmente en desacuerdo	1	Bajo	1

***Nota**:* Elaboración propia.

Para “Desempeño Laboral” la variable dependiente, de igual modo se emplearon 13 preguntas de tipo Escala de Likert, los mismos que serán evaluados con los niveles de bajo, medio y alto (Baremo).

Tabla 5

Medición de desempeño laboral

Escala de Likert		Valoración según Baremos	
Nivel	**Escala**	**Nivel**	**Intervalo**
Totalmente de acuerdo	5	Alto	3
De acuerdo	4		
Indiferente	3	Medio	2
En desacuerdo	2		
Totalmente en desacuerdo	1	Bajo	1

***Nota**:* Elaboración propia.

Cuestionario

Para la variable “Proceso de selección” y “Desempeño laboral”, se emplearon 3 preguntas intervinientes y 13 preguntas politómicas en cada instrumento.

Tabla 6

Interrogantes por variable y dimensión

Variable: Proceso de selección		**N° de preguntas**
Dimensiones	Reclutamiento	6
	Selección	7
Variable: Desempeño laboral		**N° de preguntas**
Dimensiones	Calidad de trabajo	2
	Organización del trabajo	2
	Colaboración, asistencia y puntualidad	3
	Responsabilidad	3
	Discreción y tacto	2
	Iniciativa	1

***Nota**:* Elaboración propia.

Validez

Ñaupas, et al. (2018), manifiesta que “Es el valor de fiabilidad de un instrumento de medición, con el objetivo de calcular lo que se pretende medir, en otras palabras, contar con precisión lo que el instrumento desea cuantificar” (p.276) en síntesis, es la eficiencia del instrumento para determinar y pronosticar las capacidades que le importa al científico.

- **Validez de contenido:** Se define como el rango del grado en como un instrumento manifiesta el contenido analizado. Para que el cuestionario obtenga validez, es preciso que el científico redacte las incógnitas en correlación con las metas propuestas, dimensiones, indicadores y contenidos del tema en desarrollo (p.276).
- **Validez de criterio:** Se define como el rango del grado del instrumento cuando las incógnitas están en correlación a un patrón de medición (p.276). En el presente estudio se manejó la escala de Likert.
- **Validez de constructo:** Se define al rango del grado de comunicación entre las definiciones teóricas y efectos de una evaluación, en donde se detallarán los temas que se medirán (p.277).

El instrumento fue validado por 3 expertos de conocimiento al tema en estudio.

Tabla 7

Validación por juicio de expertos

Nombre	Profesión	Especialidad	Grado de estudio
Mg. Carla Angélica Reyes Reyes	Licenciada en Administración	Gestión Pública	Maestría
Mg. Gladys Roxana Castro Becerra	Licenciada en Administración	Marketing	Magister
Dr. Mirko Merino Núñez	Licenciado en Administración	Gestión – Marketing – Talento Humano	Doctorado

Nota: Elaboración propia.

Confiabilidad

Según Molina (2004), “La confiabilidad involucra que el instrumento está muy bien establecido y elaborado que se puede confiar en sus resultados” (p.37).

Tabla 8

Fiabilidad del instrumento para la variable Independiente "Proceso de selección"

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	15

Nota: En el resultado se ha obtenido un valor de 0.932, el cual nos indica que el coeficiente Alfa de Cronbach tiene una excelente confiabilidad.

Tabla 9

Fiabilidad del instrumento para la variable dependiente "Desempeño laboral"

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	15

Nota: En el resultado se ha obtenido un valor de 0.937, el cual nos indica que el coeficiente Alfa de Cronbach tiene una excelente confiabilidad.

2.5 Procedimiento de análisis de datos

El proceso de análisis de datos, consiste en primeras instancias, en la elaboración del instrumento para el acopio de los resultados, donde el cuestionario para la variable independiente “Proceso de selección” contiene 13 preguntas y 13 interrogantes para la variable dependiente “Desempeño laboral”, así mismo se efectuó la escala de Likert.

Luego se digitó y efectuó la encuesta virtual a los empleados de la organización, para luego descargar la base de data de nuestras encuestas elaboradas mediante el programa drive. Los cuales son adjuntados en una hoja de archivo Excel para sustituirlos a números sin ningún formato, una vez que se ha suprimido el formato, deshabitamos la data del programa IBM SPSS Statistics V-25, el mencionado método nos sirve como una presentación para hallar y medir la fiabilidad, logrando así determinar el valor del alfa de cronbach y baremación según las variables y dimensiones, dichos resultados estarán representados a través de tablas y figuras adjuntados a nuestro informe de investigación.

2.6 Criterios éticos

Se detalló en el estudio plasmar la teoría de criterios éticos del autor Belmont (1979), el cual menciona que existen 3 principios éticos básicos integrados por nuestra cultura tradicional:

1. **El respeto a las personas**, íntegra, aunque sea dos percepciones éticas: uno, el ser humano tiene que ser atendido como gestores autosuficientes, dos, los individuos no autosuficientes deberán tener mayor atención y resguardo. En detalle, esta primera regla ética se fragmenta en dos partes que tiene en cuenta requisitos morales fundamentales, como certificar la autosuficiencia y resguardo idóneo a los participantes (p. 647).
2. **La beneficencia**, los individuos son atendidos de forma ética, donde no solo se considerarán como parte primordial, sino que se respaldan de alguna dificultad que ocurra, así mismo se reconocerá su participación, por ello esta segunda regla se refiere a la estricta obligación. (p. 647).
3. **La Justicia**, ¿Quién recibirá los beneficios del proyecto de investigación y a quienes se someterán a las posibles amenazas? Es una interrogante de justicia, es decir en tal sentido que sostiene un "Justo reparto de lo que le pertenece". Una injusticia se da cuando se priva algún beneficio que, por potestad, sin embargo, a la injusticia se interpone una penitencia (p. 647).

2.7 Criterios de rigor científico

En la investigación los criterios de rigor científico siguen los lineamientos teóricos del autor Suárez (2007), el cual nos menciona lo siguiente:

1. **Credibilidad o Valor de Verdad**, conlleva la evaluación de circunstancias donde la investigación es certificada como fiable, así mismo, este criterio nos menciona que es elemental demostrar mediante argumentos el estudio que ha sido efectuado (p. 647).
2. **Transferibilidad O Aplicabilidad,** los efectos de la investigación, no son traspasables ni ejecutables para otros espacios, por ello este criterio por naturaleza es complejo durante el estudio. Sin embargo, podría servir de referencia para generar un traspaso a un instrumento diferente donde tendrá en cuenta las fases de la investigación, contexto y situación.

Por último, en cuanto a la similitud que puede existir durante el desarrollo de la investigación se realizará el traspaso para que los investigadores ejecuten dichos efectos (p. 649).

3. **Dependencia,** este criterio compromete el grado de coherencia y consistencia de los resultados y descubrimientos que se encuentren durante la indagación. Por lo tanto, en este criterio se toma en cuenta principalmente el asunto principal de la investigación (p. 650).
4. **Conformabilidad,** en este criterio el nivel de implicación el investigador durante la indagación, no ha evadido ni un aspecto, además se extiende la garantía a lo largo del proceso de la investigación, el cual es resultado de los instrumentos que han sido ejecutados, donde la data almacenada no ha sido parcializada, al contrario, responden algún tipo de manipulación de naturaleza personal (p. 652).

III. RESULTADOS

3.1 Resultados en tablas y figuras

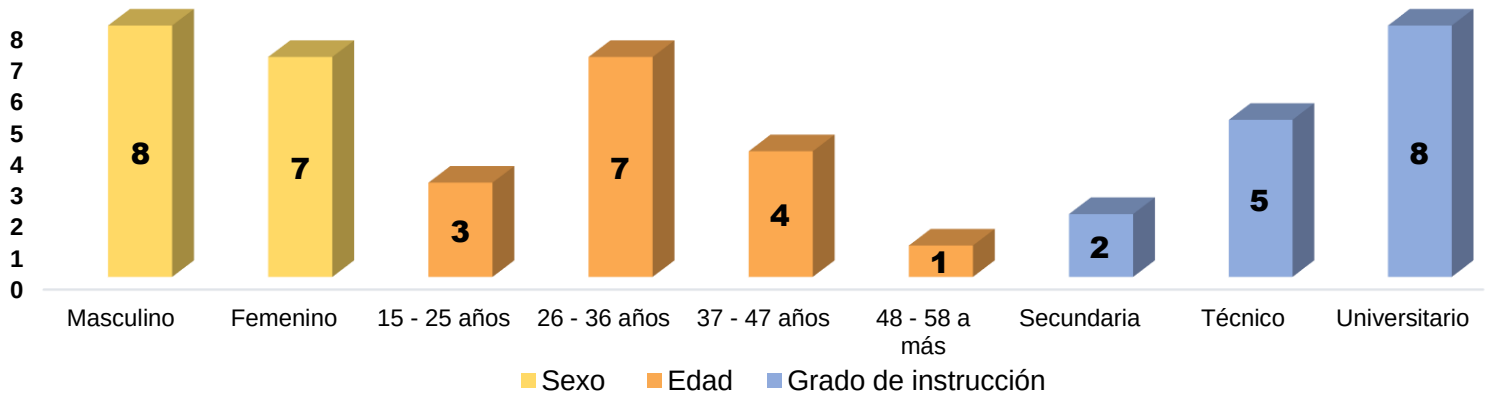
Tabla 10
Datos generales de los encuestados

Detalle	Masculino	Femenino	15 - 25 años	26 - 36 años	37 - 47 años	48 - 58 a más	Secundaria	Técnico	Universitario
Sexo	8	7							
Edad			3	7	4	1			
Grado de instrucción							2	5	8

Nota: Elaboración propia.

Figura 3

Sexo, edad y grado de instrucción



Nota: Del total de encuestados de la empresa Dinamica Implementos & Pecas, con respecto al sexo; se detallaron que 8 colaboradores son hombres y 7 mujeres, respecto a la edad; 7 colaboradores oscilan de 26 – 36 años de edad, 4 colaboradores de 37 – 47 años de edad, 3 colaboradores de 15 – 25 años de edad y 1 colaborador de 48 – 58 años de edad, con respecto al grado de instrucción, 8 colaboradores son universitarios, 5 colaboradores son técnicos y 2 colaboradores culminaron sus estudios en nivel secundario, tal como se muestra en los resultados de la tabla 10 y figura 3.

Tabla 11

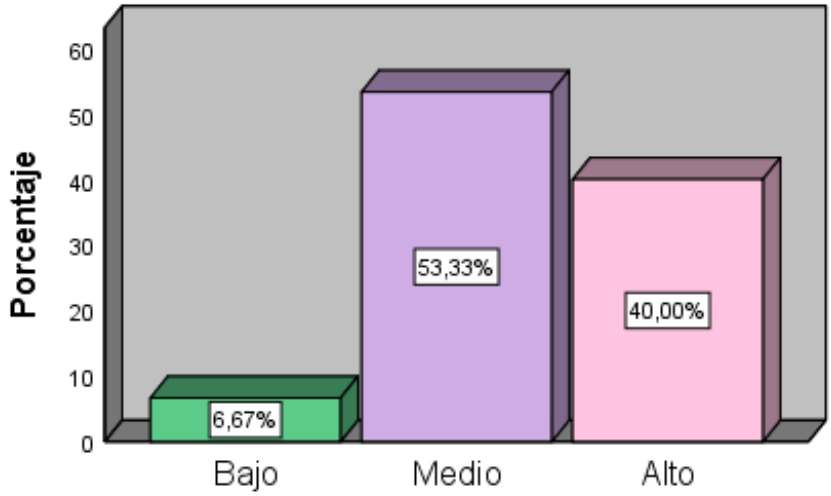
Variable: Proceso de selección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	6,67	6,67	6,67
	Medio	8	53,3	53,3	60,0
	Alto	6	40,0	40,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Figura 4

Variable: Proceso de selección



Nota: Según la tabla 11 y figura 4 que antecede con información, se establece que el 53,33% de los encuestados consideran que el proceso de selección se encuentra en un nivel medio, el 40% lo consideran en un nivel alto y el 6,67% lo consideran en un nivel bajo.

Tabla 12

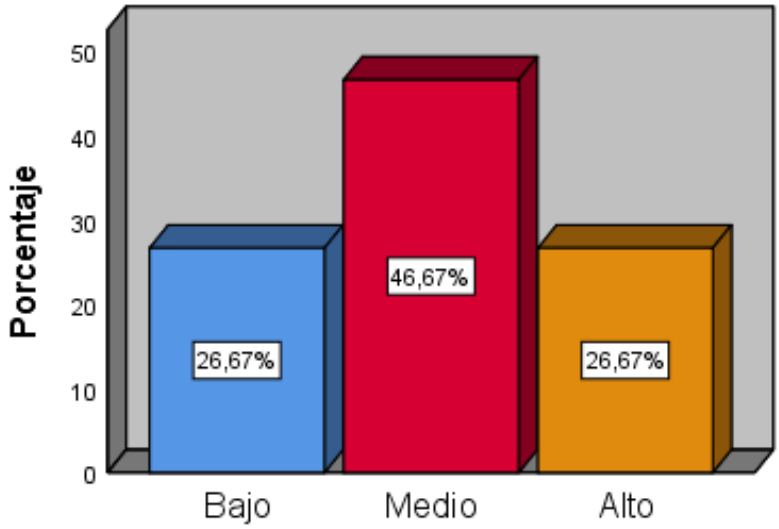
Dimensión: Reclutamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	26,7	26,7	26,7
	Medio	7	46,7	46,7	73,3
	Alto	4	26,7	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Figura 5

Dimensión: Reclutamiento



Nota: Según la tabla 12 y figura 5, se establece que el 46,67% de los encuestados consideran que el proceso de reclutamiento se encuentra en un nivel medio, el 26,67% lo consideran en un nivel alto, así mismo el otro 26,67% lo consideran en un nivel bajo.

Tabla 13

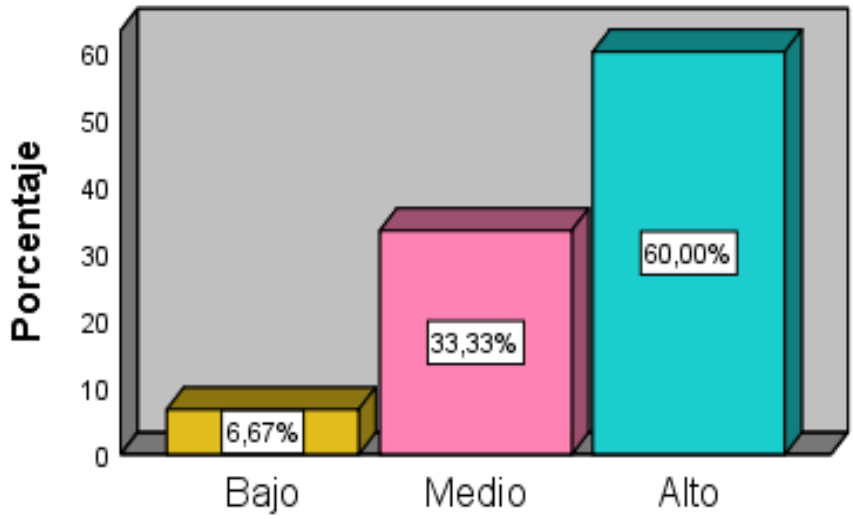
Dimensión: Selección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	6,7	6,7	6,7
	Medio	5	33,3	33,3	40,0
	Alto	9	60,0	60,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Figura 6

Dimensión: Selección



Nota: Según la tabla 13 y figura 6 que antecede, se establece que el 60% de los encuestados consideran que el proceso de selección en la empresa Dinamica Implementos & Pecas se encuentra en un nivel alto, el 33,33% lo consideran en un nivel medio y el 6,67% lo consideran en un nivel bajo.

Tabla 14

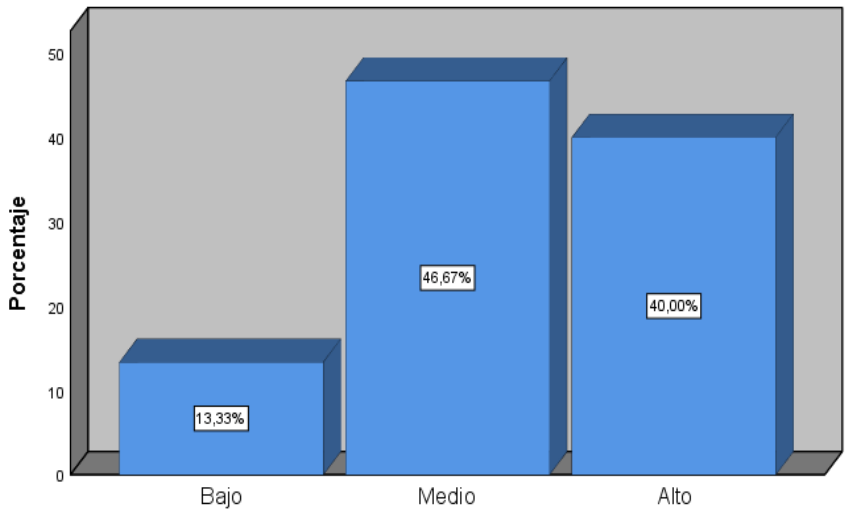
Variable: Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	13,3	13,3	13,3
	Medio	7	46,7	46,7	60,0
	Alto	6	40,0	40,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Figura 7

Variable: Desempeño laboral



Nota: Según la tabla 14 y figura 7 antecede con información, se establece que el 46,67% del encuestados consideran que el Desempeño laboral de los colaboradores se encuentra en un nivel medio, del mismo modo el otro 40.00% lo consideran en un nivel alto y el 13,33% lo consideran en un nivel bajo.

Tabla 15

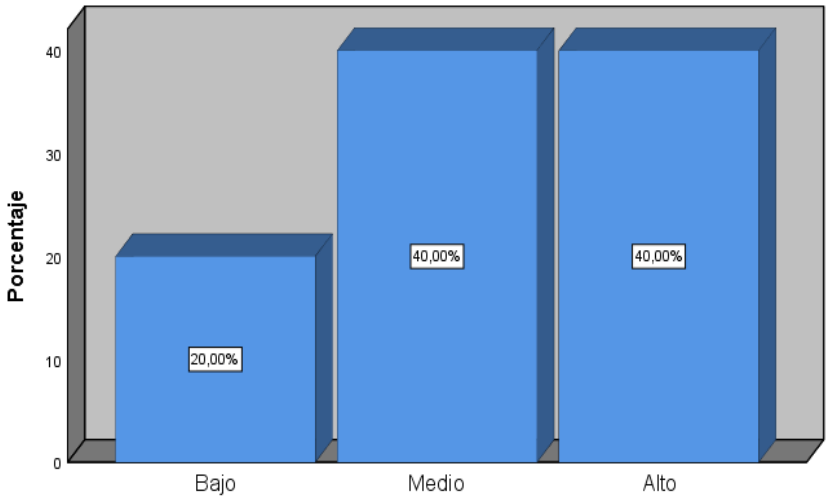
Dimensión: Calidad del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	20,0	20,0	20,0
	Medio	6	40,0	40,0	60,0
	Alto	6	40,0	40,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Figura 8

Dimensión: Calidad del trabajo



Nota: Según la tabla 15 y figura 8 que antecede, se establece que existe un 40,00% de los encuestados de la empresa Dinamica Implementos & Pecas, quienes consideran que la calidad del trabajo se encuentra en nivel alto y medio, mientras que el 20,00% lo consideran en un nivel bajo.

Tabla 16

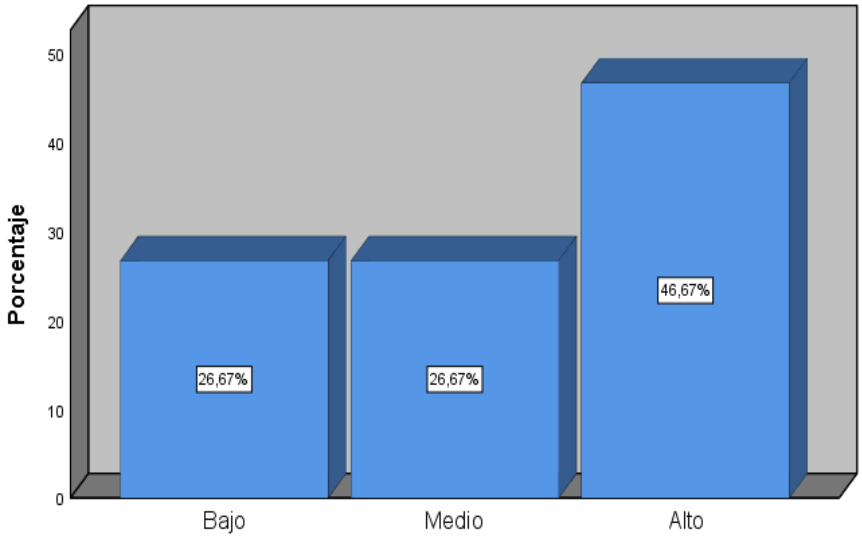
Dimensión: Organización del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	26,7	26,7	26,7
	Medio	4	26,7	26,7	53,3
	Alto	7	46,7	46,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Figura 9

Dimensión: Organización del trabajo



Nota: Según la tabla 16 y figura 9 que antecede, se establece del total de encuestados que el 46,67% considera que la organización del trabajo está en un nivel alto, sin embargo, el 26,67% consideran que esta en un nivel medio y bajo.

Tabla 17

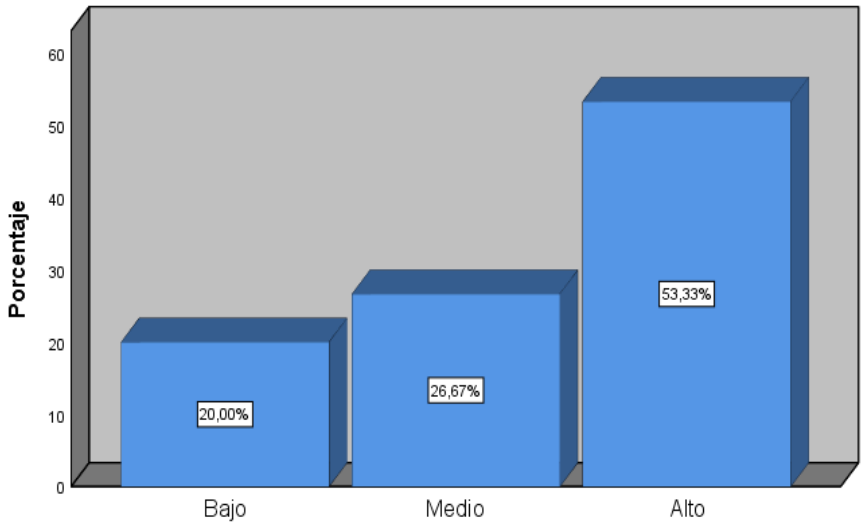
Dimensión: Colaboración, asistencia y puntualidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	20,0	20,0	20,0
	Medio	4	26,7	26,7	46,7
	Alto	8	53,3	53,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Figura 10

Dimensión: Colaboración, asistencia y puntualidad



Nota: Según la tabla 17 y figura 10 que antecede, se determinó que, del total de encuestados el 53,33% consideran la colaboración, asistencia y puntualidad en un nivel alto, el 26,67% lo consideran medio y el 20,00% lo consideran en un nivel bajo.

Tabla 18

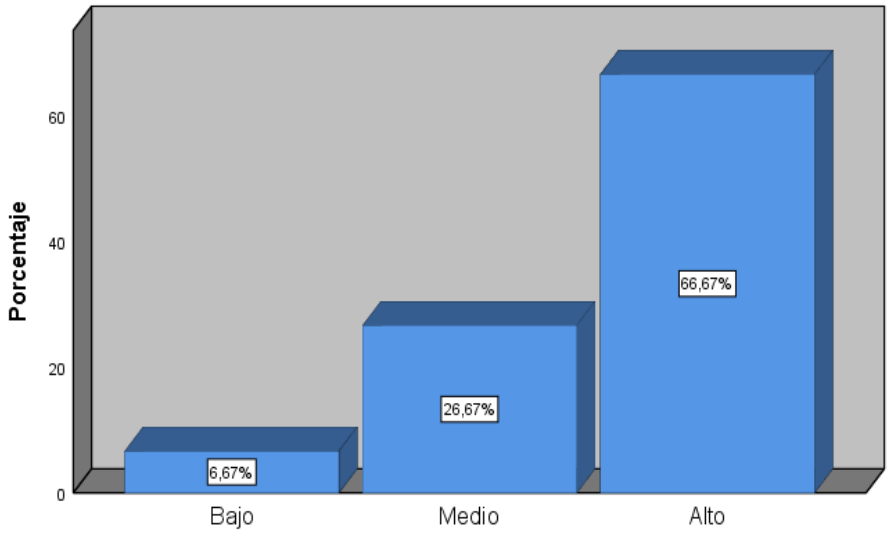
Dimensión: Responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	6,7	6,7	6,7
	Medio	4	26,7	26,7	33,3
	Alto	10	66,7	66,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Figura 11

Dimensión: Responsabilidad



Nota: Según la tabla 18 y figura 11 que antecede, se determinó que, del total de encuestados el 66,67% consideran la responsabilidad en un nivel alto, el 26,67% lo consideran en un nivel medio, y por último el 6,67% lo consideran en un nivel bajo.

Tabla 19

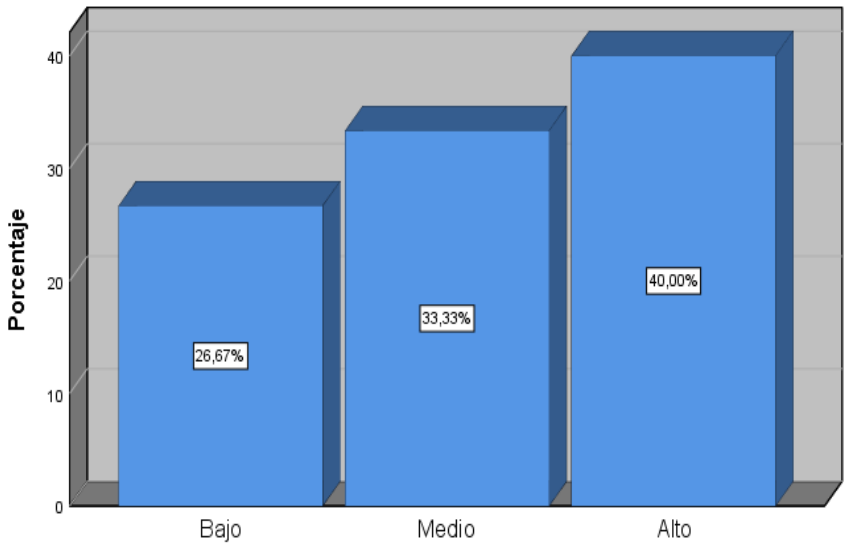
Dimensión: Discreción y tacto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	26,7	26,7	26,7
	Medio	5	33,3	33,3	60,0
	Alto	6	40,0	40,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Figura 12

Dimensión: Discreción y tacto



Nota: Según la tabla 19 y figura 12 que antecede, se determinó que, del total de encuestados de la empresa Dinamica Implemento & Pecas el 40,00% consideran la discreción y tacto en un nivel alto, el 33,33% lo consideran en un nivel medio y el 26,67% lo consideran en un nivel bajo.

Tabla 20

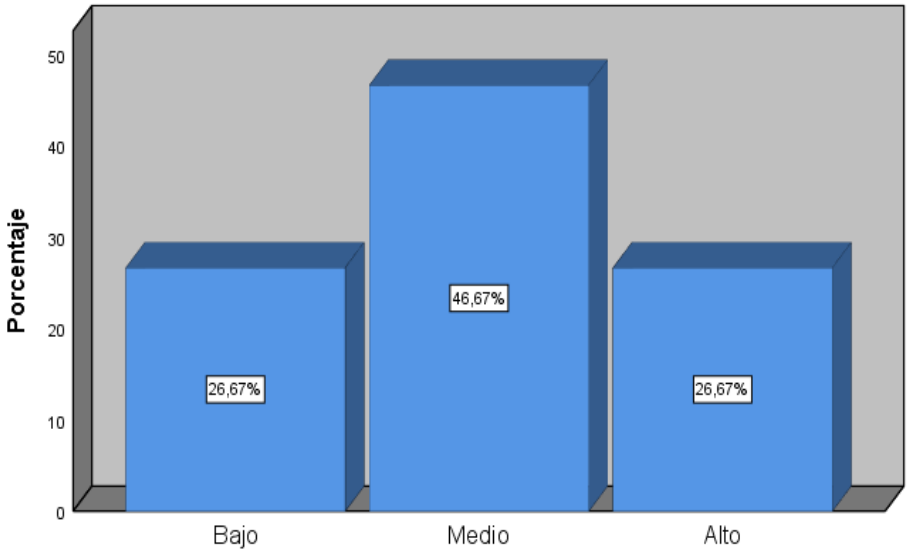
Dimensión: Iniciativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	26,7	26,7	26,7
	Medio	7	46,7	46,7	73,3
	Alto	4	26,7	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Figura 13

Dimensión: Iniciativa



Nota: Según la tabla 20 y figura 13 que antecede, se determinó que, del total de encuestados de la empresa, el 46,67% consideran la iniciativa en un nivel alto, mientras que un 26,67% consideran que se encuentra en un nivel medio y en nivel bajo.

Prueba de hipótesis y correlación de variables

H_1: Los datos presentan una distribución normal.

H_0: Los datos no presentan una distribución normal.

Tabla 21

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Proceso de Selección	,139	15	,200*	,963	15	,741
Desempeño Laboral	,152	15	,200*	,910	15	,135

Nota: Elaboración propia.

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Figura 14

Prueba de normalidad de proceso de selección

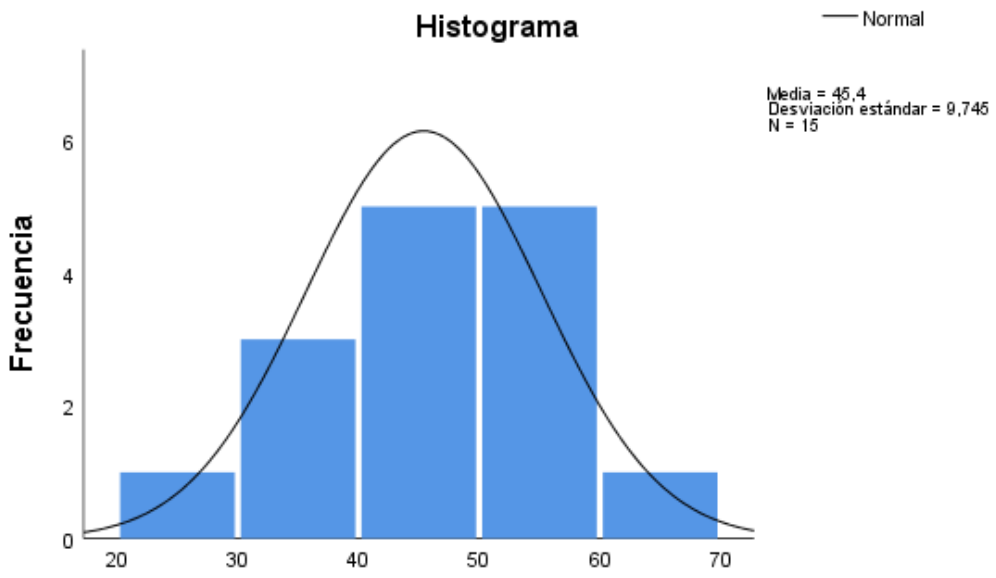
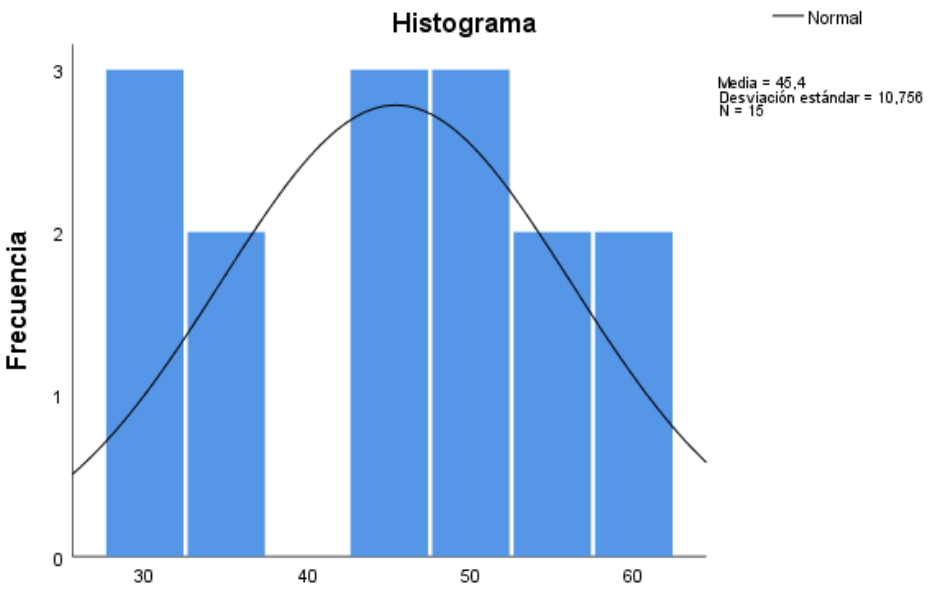


Figura 15

Prueba de normalidad de desempeño laboral



Nota: Se empleó el test de Shapiro Wilk, esto debido a que la muestra del informe investigación es menor a 50 encuestados, así mismo, para la variable Proceso de Selección el Sig valore es de 0.741, lo cual es mayor a 0.05 y el Sig valore de Desempeño Laboral es 0.135, lo cual es mayor a 0.05, por lo tanto, se va aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo de esta manera que los datos son paramétricos, es decir, tienen una distribución normal.

Prueba de correlación de variables

H_1: El Proceso de selección si tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.

H_0: El Proceso de selección no tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.

Tabla 22

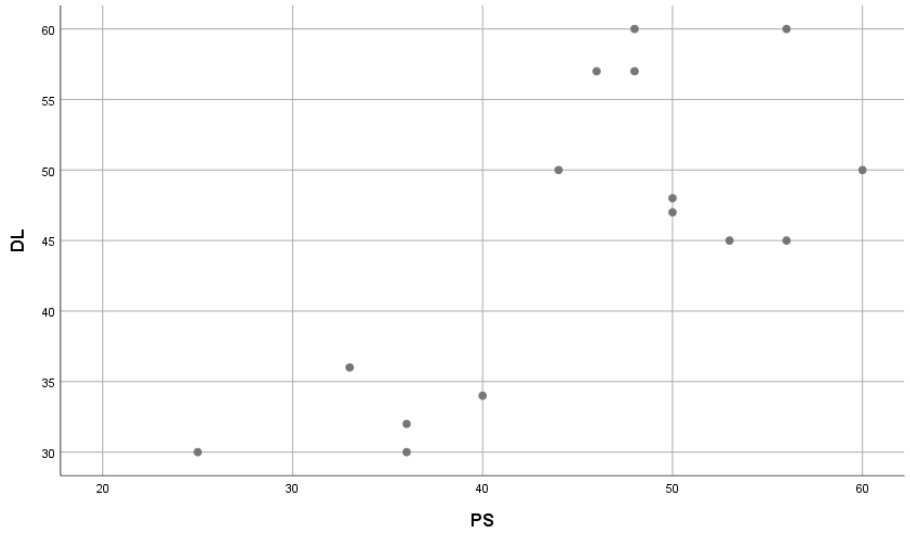
Correlación de variables

		Proceso de Selección	Desempeño Laboral
Proceso de Selección	Correlación de Pearson	1	,726**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	15	15
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,726**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	15	15

Nota: Elaboración propia.

Figura 16

Correlación de variables



Nota: Dado a que el coeficiente de Pearson dio como resultado 0,726 indica que existe una correlación positiva fuerte, así mismo, el sig valore que dio 0,02 nos muestra que el nivel de significancia es menor a 0.05 lo cual demostró que existe correlación entre ambas variables, esto quiere decir que el proceso de selección si tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas.

3.2 Discusión de resultados

En el presente capítulo se discute los resultados obtenidos mediante las teorías relacionadas al tema y antecedentes respecto a la variable “Proceso de Selección” y “Desempeño Laboral” de la empresa Dinamica Implementos & Pecas, los hallazgos se discuten a través de los aspectos generales de los encuestados, objetivos propuestos en la investigación, verificación de hipótesis y correlación de variables que continuación se detallan:

De la data recopilada del cuestionario, se determinó que en la tabla N°10 y figura N°3, existe un mayor porcentaje de colaboradores de sexo masculino que se encuentran en el intervalo de 26 a 36 años de edad, con grado superior universitario, esto quiere decir que los trabajadores de la compañía ejercen un cargo respectivo de su carrera profesional en las áreas correspondientes, de igual modo, se evidenció que cada trabajador tiene su título de licenciado.

Se logró el objetivo general, el cual fue determinar la relación que existe entre el proceso de selección y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021. Por consiguiente, el coeficiente de Pearson dio como resultado (r=0,726) estableciéndose que, si existe relación entre ambas variables, esto debido a que el sig. valore es de 0,02 siendo <0,05; comprobando de esta forma que el proceso de selección si influye en el desempeño laboral del personal. Es importante mencionar que, si se recluta y selecciona al candidato idóneo y calificado, se sumarán al desarrollo de la empresa. Para constatar lo investigado, los autores Camacho y Mera (2019), Pimentel, manifiestan en su tesis que el proceso de selección es uno de los primeros pasos para elegir a candidatos con un perfil profesional calificado y apto que formará parte de su organización, el cual se verá reflejado en el desarrollo de las actividades diarias que se le designen según el área al que postuló. Por otro lado, es esencial indicar que la empresa en estudio no cuenta con un proceso adecuado de selección, presentando contingencias en la ejecución de sus operaciones, esto debido a que los trabajadores a parte de realizar sus deberes en el área establecida apoyan en el desarrollo de otras funciones en distintos departamentos, dejando de lado sus obligaciones laborales, generando una inadecuada optimización de recursos.

Respecto al primer objetivo específico, según los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores, se precisó que la variable proceso de selección el 53,33% consideran que se encuentra en un nivel medio, el 40,00% en un nivel alto, mientras que el 6,67% lo consideran en un nivel bajo, esto quiere decir que el procedimiento que se viene realizando para seleccionar a los colaboradores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas, no está siendo totalmente apropiado, puesto que existe un porcentaje significativo que están en desacuerdo con el proceso llevado a cabo, respecto a la dimensión reclutamiento se detectó que el 46,7% señalan que se encuentra en un nivel medio y el 26,7% lo consideran en un nivel bajo y alto, lo cual concluimos que el área de recursos humanos no cumple con el proceso para integrar al nuevo personal. Así mismo, en la dimensión selección, los trabajadores mencionaron que el 60% está en un nivel alto, el 33,3% en un nivel medio y el 6,7% en un nivel bajo, esto debido a que no todos los colaboradores cumplen con las funciones informadas en la entrevista, estos resultados son constatados por el autor Marín (2018), quien nos indica en su estudio que al existir una mala gestión interna en el área de RR. HH, no seguirán la planeación estratégica propuesta por la empresa, además de no optimizar recursos, de esta manera generará oportunidades a sus competidores para que se encuentren mejor posicionados en el mercado. Por otro lado, Chiavenato (2007), considera que, al seleccionar al personal más calificado, estos deberán sumar al desarrollo empresarial y profesional de sí mismos, y no causar contingencias durante el proceso de las labores.

En cuestión al segundo objetivo específico del presente estudio, se evidenció que en la variable desempeño laboral, el 46,67% consideran que se encuentra en un nivel medio, el 40,00% un nivel alto y el 13,33% lo consideran en un nivel bajo, por lo que el desempeño de los colaboradores no está siendo el esperado, ya que los resultados nos demuestran que existe la ausencia de una gestión de calidad, iniciativa e impuntualidad para llevar a cabo sus labores, que genere ventajas estratégicas frente a sus competidores, respecto a la dimensión calidad del trabajo el 40% lo consideran en un nivel medio y alto, mientras que el 20% en un nivel bajo, esto nos quiere decir que los colaboradores no se encuentran satisfechos en su área de trabajo.

Así mismo en la dimensión iniciativa el 46.7% de los encuestados manifiestan que se encuentra en un nivel medio y el 26,7% lo consideran tanto en un nivel bajo como alto, esto nos quiere decir que los trabajadores están desmotivados para realizar sus actividades laborales, además no les reconocen beneficios por el rendimiento que están logrando, estos resultados se contrastan con los autores Horna y López (2021), quienes nos confirman en su investigación que la iniciativa y responsabilidad son elementos primordiales que deben ser fortalecidos para el buen desarrollo de sus funciones, en los resultados del estudio se evidenció que los colaboradores tienen un alto nivel de desempeño, logrando puntualidad en la entrega de tareas asignadas, así mismo exista un buen clima laboral, concluyendo de esta manera que para el óptimo rendimiento de sus trabajadores los factores mencionados si influyen positivamente en la asignaciones de roles dentro de la empresa.

Así mismo, en el tercer objetivo específico, se determinó que los factores del proceso de selección; reclutamiento y selección se relacionan con los factores del desempeño laboral; calidad del trabajo, organización del trabajo, colaboración, asistencia y puntualidad, responsabilidad, discreción y tacto e iniciativa, esto dado a que el proceso de gestión del talento humano es una de las primeras etapas fundamentales para elegir correctamente a nuevos candidatos, los cuales tienen que demostrar sus habilidades y capacidades en el desarrollo de actividades, además ser éticos con la información que se les brinda por parte de la empresa. De tal forma, la organización en estudio deberá tomar en cuenta los factores para acrecentar el desempeño laboral.

Por último, para llevar a cabo la prueba de hipótesis realizamos en primeras instancias la prueba de normalidad, empleando el test de Shapiro-Wilk, debido a que la muestra de la investigación fue menor a 50 usuarios, es decir solo hemos contado con un total de 15 encuestados, así mismo de los resultados conseguidos, podemos mencionar que el Sig valore de Proceso de selección fue de 0.741 y el Sig valore de Desempeño Laboral fue de 0.135, estos números demuestran que al ser mayor a 0,05 tienen una distribución normal, por lo cual son datos paramétricos, concluyendo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula de la investigación.

3.3 Aporte práctico

Luego de haber recopilado la data y reconocer la problemática existente en el proceso de selección y desempeño laboral de los colaboradores de la organización en estudio, se presenta la “Propuesta de un Flujograma de Proceso de Selección para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas”, cuyo propósito es dar una alternativa de solución a las deficiencias detectadas.

I. Fundamentación

La presente estrategia de Proceso de Selección tiene como objetivo proponer la implementación de un flujograma de procesos, el cual consta de una cadena de etapas guiadas a la conducta, actividades, destrezas, y capacidades de los trabajadores que integran la organización, esto con el fin primordial de que los candidatos contratados influyan de manera positiva en el desempeño de las operaciones, producción y en general con los resultados empresariales propuestos. La administración adecuada del Capital Humano es sustancial para alcanzar los propósitos a corto y largo plazo de la entidad, debido a que permite incorporar, conservar y apoyar el desenvolvimiento que su personal debe lograr, fortaleciendo día a día sus talentos y favoreciendo al eficaz desarrollo.

La problemática encontrada se contrasta con los resultados recopilados y procesados, donde detectamos que el 60% de los trabajadores consideran que el proceso de selección que está llevando a cabo la empresa Dinamica Implementos & Pecas no es totalmente el adecuado, puesto que el reclutamiento, selección y contratación, que ejecuta la entidad no está siguiendo una secuencia de procedimientos ordenados, debido a que no ha establecido un protocolo que le permita identificar a candidatos calificados y de acorde al perfil profesional requerido por el área que lo solicita, esto ha conllevado que el desempeño laboral se vea afectado, lo cual se ha demostrado con los resultados que el 60% de los colaboradores manifiestan que las funciones que realizan no las efectúan de manera eficiente, debido a que se le asignan labores que no corresponden a su respectiva área a la que fueron contratadas en un inicio.

Por lo tanto, esta propuesta se enfoca en la implementación de un “Flujograma de Proceso de Selección para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas”, buscando dar solución a las contingencias encontradas.

Así mismo, se plantea que la empresa ejecute un plan motivacional, el cual tiene como propósito mejorar y optimizar el desempeño laboral que vienen presentado los trabajadores al efectuar sus funciones, por consiguiente, se detallan actividades que se realizarán de manera interna y externa a la organización, celebrando fechas relevantes del calendario, como por ejemplo; día de la madre, día del padre, día del trabajador y recibir canastas navideñas en el mes de diciembre, así mismo, otorgar un día a cada colaborador de acuerdo a su rendimiento y logro de metas que alcance a corto, mediano y largo plazo.

II. Objetivo general y específicos

Objetivo General

- Implementar un Flujograma de Proceso de Selección para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Dinamica Implementos y Pecas.

Objetivos específicos

- Plantear un flujograma de proceso de selección de personal.
- Presentar un plan de motivación para optimizar el desempeño laboral.
- Detallar el presupuesto y financiamiento para la ejecución del plan de acción.

Flujograma de proceso de selección de personal

Tabla 23

Descripción del proceso de Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Personal

DINAMICA IMPLEMENTOS & PEÇAS		**DINAMICA IMPLEMENTOS & PECAS**	Hoja N°1 de 3
ÁREA		Recursos Humanos	
Proceso		Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Personal	
N°	**Puesto**	**Descripción**	
1	Área solicitante	Verificar las necesidades del área solicitada, anotar en el formato los requerimientos del personal, indicando el cargo que ocupará y las actividades que desempeñará.	
2	Área de RR. HH	Recibir la solicitud, posteriormente realizar la evaluación y gestionar la autorización del Gerente para atender solicitud.	
3	Gerencia	Evaluar la solicitud. Si: Organizar los elementos primordiales para la convocatoria. No: Fin.	
4	Área de RR. HH	Aprobada la solicitud por Gerencia, se publicará la convocatoria a través de la página web de la entidad y la plataforma Bumeran.	
5	Postulantes	Presentar su curriculum vitae.	
6	Área de RR. HH	Recibir los curriculum por medio de las plataformas digitales. Evaluar Si: Elegir los curriculums de candidatos calificados. No: Fin	
7	Área de RR. HH	Llevar a cabo la entrevista preliminar con los postulantes seleccionados. Evaluar	

		Si: Pruebas de capacidad. No: Fin.

DINAMICA IMPLEMENTOS & PEÇAS	**DINAMICA IMPLEMENTOS & PECAS**	Hoja N° 2 de 3

ÁREA	Recursos Humanos
Procedimiento	Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Personal

N°	**Puesto**	**Descripción**
8	Área de RR. HH	Efectuar la revisión de las pruebas de capacidad y los postulantes que obtengan mayor puntaje pasarán a la siguiente etapa. Si: Pruebas psicológicas y de personalidad. No: Fin Evaluar los resultados de las pruebas psicológicas y de personalidad. Si: El postulante seleccionado pasa directamente a la prueba de simulación y entrevista final. No: Fin
9	Área solicitante	Ejecutar la entrevista final al postulante seleccionado para saber su desenvolvimiento. Evaluar Si: Elaborar el contrato de personal. No: Fin
10	Área de RR. HH	Elaborar el contrato conforme a las políticas establecidas y contactar al candidato para que firme su contrato.
11	Área de RR. HH	Llevar a cabo el examen médico, para comprobar las condiciones de salud del nuevo colaborador.
12	Área de RR. HH	Registrar la solicitud para armar el documento del trabajador que ingresa a la organización.

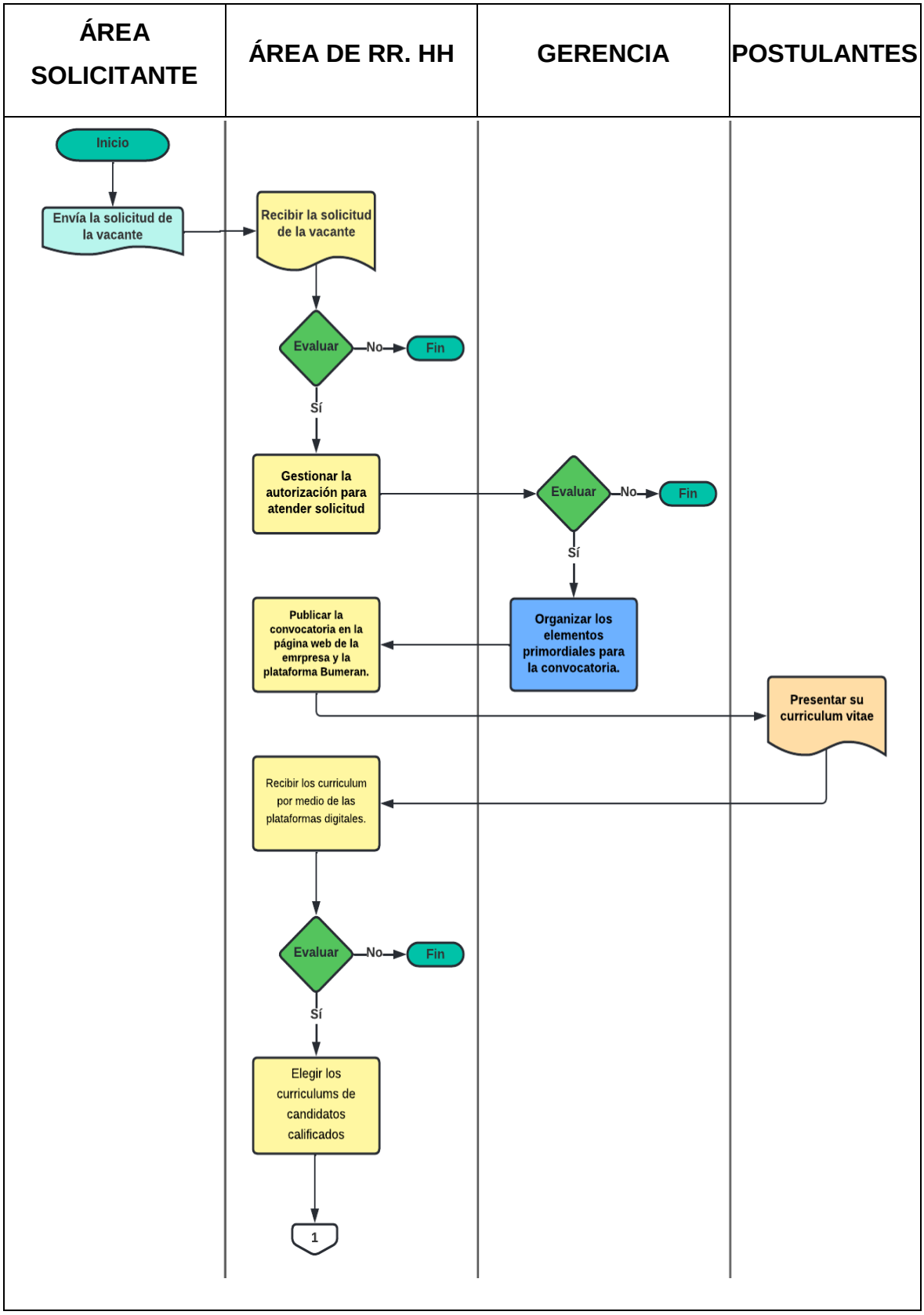
13	Área de RR. HH	Acoger al nuevo personal, dar la bienvenida, familiarizarlo con el plan estratégico institucional de la empresa, realizar el proceso de inducción, posteriormente es presentado frente a al jefe del área solicitante.

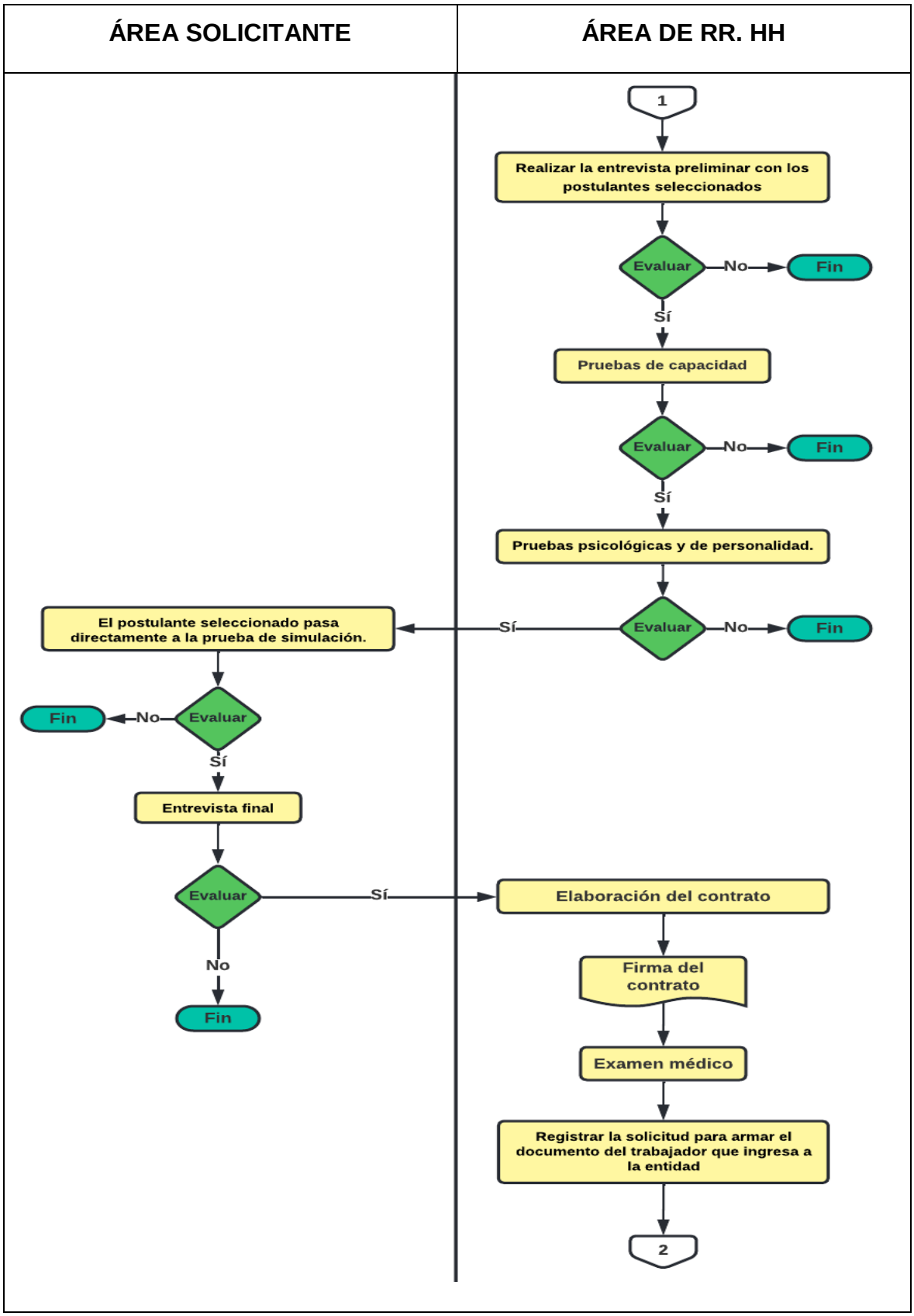
DINAMICA IMPLEMENTOS & PEÇAS	**DINAMICA IMPLEMENTOS & PECAS**	Hoja N° 3 de 3
ÁREA	Recursos Humanos	
Procedimiento	Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Personal	
N°	**Puesto**	**Descripción**
14	Área solicitante	Por último, el jefe de área lo presenta con sus compañeros de trabajo, se le informará acerca de todas las funciones y/o labores que desempeñará según el cargo que alcanzó. **FIN DEL PROCESO**

Nota: Elaboración propia.

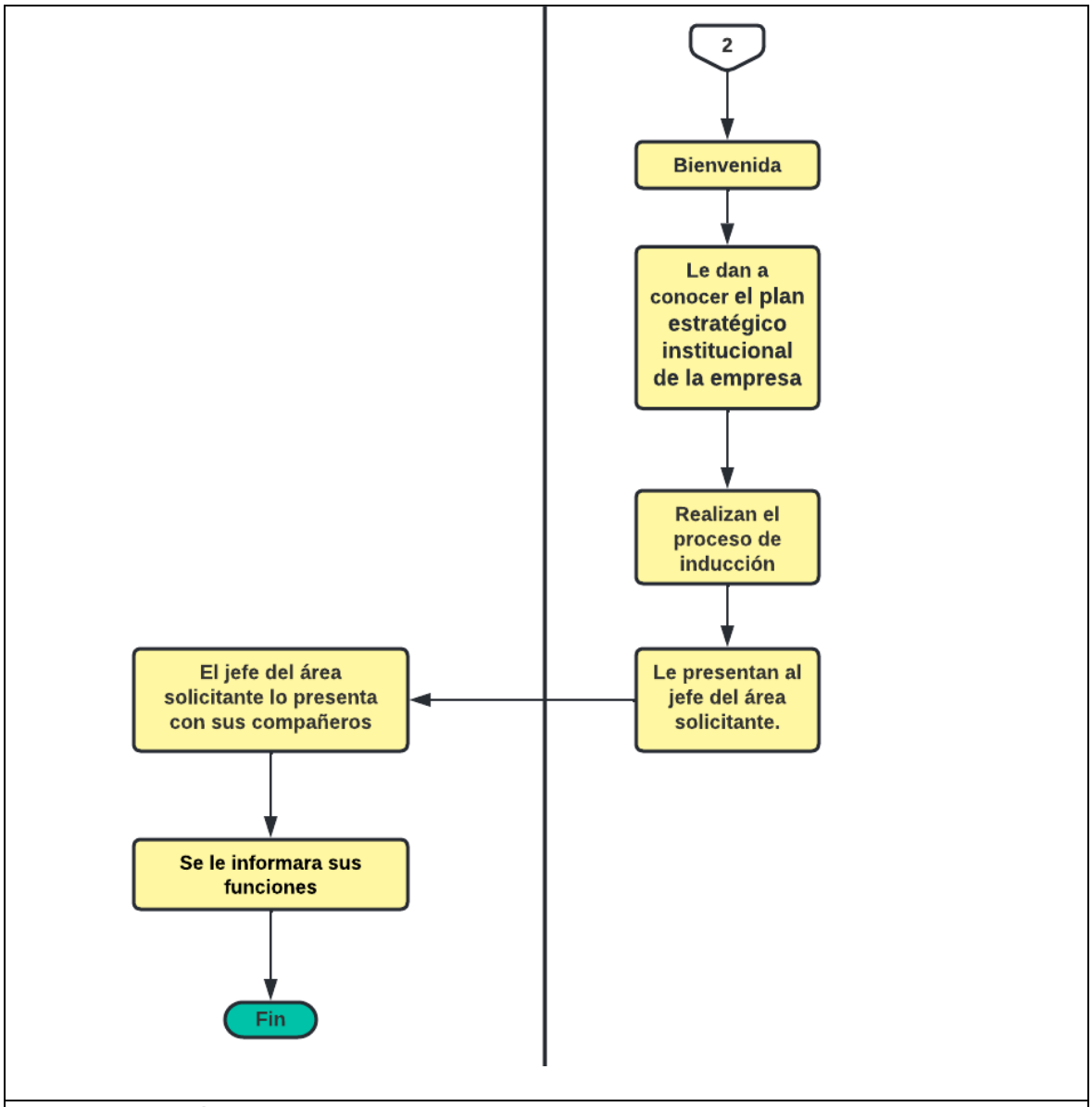
Figura 17

Proceso de Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Personal





ÁREA SOLICITANTE	ÁREA DE RR. HH



Nota: Elaboración propia.

Presentar un plan de motivación para optimizar el desempeño laboral

Tabla 24

Descripción del plan motivacional

N°	Actividad	Descripción	Responsables
1	Restructuración de la escala de remuneración	Actualizar el formato de pagos correspondientes según el cargo que desempeñe, grado de instrucción y años de trabajo. Por lo tanto, se propone: **Área de ventas** • Salario vigente del asesor de ventas: S/930.00 mensual Propuesta: S/1025 + 20% de bonificación mensual, esto siempre y cuando haya superado el número de productos vendidos el mes anterior. **Área de Recursos Humanos** • Salario vigente del personal de RR. HH: S/1000.00 mensual Propuesta: S/1300.00	• Área de RR. HH • Caja

2	Programa de Incentivos	Este sistema tiene como objetivo dar beneficios complementarios al sueldo propuesto: Por lo tanto, se propone: • **Área de ventas** Llegar a la meta establecida del mes, se le dará una bonificación, la cual será de S/100.00 • **Área de Despacho** Por captar y retener clientes potenciales, otorgando una bonificación de S/150.00 • **Incentivos complementarios no pagados** Eventos por el aniversario de la empresa. Programas de confraternidad por el día de la mujer, día de la madre, día del padre. Celebración por el día del trabajador. Canastas Navideñas. Mensualmente recibir un día libre, de acuerdo a su rendimiento.	• Área de RR. HH • Caja • Gerente

***Nota**:* Elaboración propia.

Presupuesto y financiamiento del plan de acción

Tabla 25

Presupuesto y financiamiento

N°	Objetivo	Actividad	Descripción	Materiales	C.U	C.T
1	Plantear un flujograma de proceso de selección de personal.	Realizar la descripción del proceso de Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Personal.	Convocatorias.	Plataformas digitales.	s/.200.00	s/.2,300.00
			Fase de selección.	Test y pruebas.	s/.2,000.00	
			Entrevista.	Formatos.	s/.20.00	
			Examen médico	Exámenes.	s/.80.00	

N°	Objetivo	Actividad	Descripción	Tareas	C.U	C.T
2	Presentar un plan de motivación para optimizar el desempeño laboral.	Proponer que la empresa lleve a cabo programas de confraternidad.	Eventos por el día de la mujer, día de la madre y día del padre.	Organización de actividades.	s/.2,250.00	s/.8,750.00
			Celebración por el día del trabajador.	Recepción de local.	s/1,500.00	

	Evento por aniversario de la empresa.	Reservación de establecimientos.	s/.3,500.00
	Canastas navideñas.	Alimentos de primera necesidad y cestos.	s/.1,500.00
Total			**s/.11,050**

***Nota**:* Elaboración propia.

El plan de acción presentado en la tabla anterior, será solventado por la empresa en investigación “Dinamica Implementos & Pecas”, dado a que son actividades que relacionan directamente al plan de acción de la organización.

III. Cronograma de actividades

Tabla 26

Cronograma del plan de acción

Actividades	AÑO 2022												AÑO 2023															
	AGOST				SEPT				OCT				MARZ				MAY				JUN				DIC			
	SEMANAS																											
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Proceso de selección																												
Envío y recepción de la vacante.																												
Publicación de la convocatoria.																												
Recepción de los curriculums vitae.																												
Ejecución de entrevista preliminar.																												
Realización de pruebas de capacidad, pruebas psicológicas y pruebas de personalidad.																												
Ejecución de la entrevista final.																												

Elaboración y firma de contrato.																												
Realizar los exámenes médicos.																												
Llevar a cabo el proceso de inducción y designación de funciones al nuevo colaborador.																												
2. Plan motivacional para optimizar el desempeño laboral																												
Restructuración de la escala de remuneración en el área de ventas y recursos humanos.																												
Implementación de bonificaciones.																												
Ejecución de programas de confraternidad.																												
Realización de entrega de canastas navideñas.																												

Nota: Elaboración propia.

3.4 Costo y beneficio de la propuesta

La organización Dinamica Implementos & Pecas en el año 2021 obtuvo un aproximado de S/4 millones soles de ingresos, y se estima un incremento del 10% considerando la inversión de la propuesta detallada, siendo un total de S/11,050.

Tabla 27

Relación costo beneficio

Descripción	Detalle
Ingreso del año 2021	S/ 4,000,000
Incremento esperado para el 2022	10%
costo de la propuesta	S/ 11,050
incremento de los ingresos	S/ 400,000
Relación B/C	S/400000 / S/11050
Relación B/C	**36**

Nota: Elaboración propia.

Según los datos de la tabla 27, podemos visualizar que el costo / beneficio dio como resultado 36, lo cual nos indica que la propuesta es viable dado a que el valor obtenido es mayor a la unidad. Por lo tanto, se puede afirmar que, si la empresa examina y ejecuta la propuesta, esta le será rentable.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Respecto a los resultados obtenidos del objetivo general se determinó que, existe una correlación positiva fuerte entre la variable proceso de selección y la variable desempeño laboral, con un Sig. Valore de 0,02 siendo <0,05; lo cual demuestra que establecer e implementar un adecuado proceso de selección de personal, mejorará el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas.

Se identificó las características del proceso de selección de personal en la empresa Dinamica Implementos & Pecas, donde el 46,7% de los participantes calificaron al proceso de reclutamiento como un nivel medio, el 26,7% como un nivel bajo, así mismo el 26,7% como un nivel alto. Además, el 60% de los encuestados indicaron que el proceso de selección se encuentra en un nivel alto, el 33,3% en un nivel medio y el 6,7% en un nivel bajo.

Se analizó el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas, donde el 46,67% de los encuestados indicaron que se halla en un rango medio, el 40,00% se halla en un rango alto y el 13,33% lo considera en un rango bajo.

Se llegó a la conclusión que los factores de la selección de personal tal como; el reclutamiento y la selección se relacionan con los factores del desempeño laboral tales como; la calidad del trabajo, la organización del trabajo, la colaboración, asistencia y puntualidad, la responsabilidad, la discreción y tacto y por último la iniciativa.

4.2 Recomendaciones

Se sugiere a la empresa Dinamica Implementos & Pecas, aprovechar las principales fuentes de reclutamiento para contratar el personal necesario, como es el tema de su página web y plataformas digitales para difundir las convocatorias que soliciten las áreas de dicha entidad, generando de esta forma que contraten a candidatos con las capacidades calificadas, optimizando así el desempeño laboral de los colaboradores permanentes con ideas innovadoras para el crecimiento y éxito empresarial.

Se recomienda a la organización tener en cuenta la implementación del flujograma de procesos presentado en nuestra investigación en la Figura N°17, el cual responde a la problemática identificada, donde permitirá que Dinamica realice previamente un análisis exhaustivo de su currículum vitae, además realizar pruebas de capacidad, psicológicas, de personalidad y exámenes médicos, consiguiendo de esa manera que seleccione a postulantes aptos y competentes que formen parte del equipo de trabajo.

Se sugiere a la empresa tener en consideración el plan motivacional propuesto en el informe presentado en la Tabla N°24, donde se plantea actualizar los formatos de pagos, otorgar bonificaciones cuando superen las ventas de fechas anteriores y dar incentivos complementarios no pagados; como programas de confraternidad, esto contesta a las dificultades detectadas en cuestión a su rendimiento, propiciando de tal forma que los trabajadores sientan que reconocen su esfuerzo y compromiso para cumplir sus labores, así mismo aumenten su sentido de identificación y pertenencia con la entidad.

Se recomienda que Dinamica Implementos & Pecas sea transparente en el proceso de reclutamiento y selección, informando sobre las funciones que llevarán a cabo los colaboradores de acuerdo al puesto que ingresara a laborar, además de evaluar habitualmente al personal con el fin de mantener un nivel adecuado de productividad.

Recomendar a los profesionales, investigadores y estudiantes de las ciencias empresariales ahondar más en los procesos informativos en materia de importación de repuestos para maquinaria pesada y agrícola.

REFERENCIAS

Aguirre, W. y Yataco, A. (2017). Diseño de un proceso de selección de personal por competencias transversales para las MYPES. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Recuperado de: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1182/1/TL_AguirreEnequeWillian_YatacoGrandezAstrid.pdf.pdf

Alvarado, R. y Monsalve, J. (2017). Propuesta de un proceso de selección de personal para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Andina Construcciones y Representaciones Generales S.R.L. Chiclayo 2017. (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Recuperado de: https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4209/Alvarado%20Perez%20-%20Monsalve%20Heredia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Álvarez, B., Alfonso, D. e Indacochea, B. (2017). El Desempeño Laboral: un problema social de la ciencia. *Dialnet,* 9(2), 147-158. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591

Apaza, E. (2017). Análisis del clima organizacional y su determinación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de generación eléctrica San Gabán S.A. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano. Puno. Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7239/Apaza_Ticona_Elida_Milagros.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Barsallo, J. (2017). La Inteligencia emocional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Sodimac Perú. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejos. Chiclayo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31882/barsallo_me.pdf?sequence=1

Belmont. (1979). Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. *Observatori de Bioética i Dret.* 4(6), 1-11. Recuperado de: http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf

Blasco, R. (2004). Reclutamiento, selección de personal y las tecnologías de la información y de la comunicación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones,* 20 (2), 141-167. Recuperado de: https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317999003.pdf

Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *JEFIB. USIL,* 3(1), 75-103. Recuperado de: https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398

Camacho, A. y Mera, D. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Chanamé Cars EIRL de la ciudad de Chiclayo, 2017. (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Recuperado de: https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6245/Camacho%20Vasquez%20%26%20Mera%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Camacho, E. (2017). Diseño de un plan estratégico para la ferretería Ferromero 2017 – 2019. (Tesis de pregrado). Universidad de Cundinamarca. Colombia. Recuperado de: https://repositorio.ucundinamarca.edu.co/bitstream/handle/20.500.12558/602/DISE%C3%91O%20DE%20UN%20PLAN%20ESTRAT%C3%89GICO%20PARA%20LA%20FERRETER%C3%8DA%20FERROMERO%202017%20-%202019.pdf?sequence=1

Camposverde, A, (2017). Gestión Organizacional para mejorar el desempeño laboral en la Ferretería Colombatti. (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma de los Andes. Ecuador Recuperado de: https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/5103/1/TUBADM021-2016.pdf

Cancinos, A. (2017). Gestión de Recursos Humanos en la cadena Ferretera de Riente S.A., ubicada en la ciudad Guatemala y Jutiapa. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala Recuperado de: http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf

Chávez, J. (2015). La investigación cualitativa etnográfica en educación. México: Trillas; 1998. p. 65 – 68.

Chávez, V. (2018). Clima y Desempeño Laboral en una empresa Importadora y Comercializadora de repuestos alternativos para maquinaria pesada. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejos. Lima. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24035/Ch%c3%a1vez_AV.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. Editorial. Mc Graw-Hill Interamericana. (8ª edición). Recuperado de: https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf

Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. Editorial Mc Graw Hill. (3ª edición). Recuperado de: https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf

Chimbo, C. (2019). La gestión por competencias y el incremento del desempeño laboral en la Ferretería Hermanos Chimbo en Pueblo Viejo. (Tesis de pregrado). Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador. Recuperado de: https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/10519/1/PIUBADM035-2019.pdf

Coronel, A. (2017). La importancia estratégica del reclutamiento. *ConexiónEsan,* Párr.5. Recuperado de: https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/05/la-importancia-estrategica-del-reclutamiento/

Espinoza, M. (2020). Propuesta de mejora del desempeño laboral para la gestión de calidad de la MYPE, rubro ferretería “Sánchez”. (Tesis de pregrado). Universidad Católica de los Ángeles de Chimbote. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/19361

Espinoza, R., Ramos, O., Gonzáles, M. y Asca, P. (2020). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal. UÍDE*, 6(1), 61-83. Recuperado de: https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1566/1826

Fernández, M., Vásquez, M., Dujarríc, G., Díaz, N. y Hernández, H. (2015). Perfil por competencias laborales y modelo de selección de personal para el cargo técnico a en gestión de recursos humanos. *Revista Wímb Lu,*10 (1), 19-37. Recuperado de: https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/wimblu/article/view/20676

Flores, J, (2020). La Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de la Ferretería San Pedrito. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Chimborazo. Ecuador Recuperado de: http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7485/1/8.-TESIS%20JENIFFER%20FLORES%20-ING-COM.pdf

Guartán, A., Torres, K. y Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher. CEIT,* 4(6), 13-26. Recuperado de: https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/139/410

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. Editorial McGraw Education. (6ta edición). Recuperado de: http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf

Horna, J. y López, M. (2021). El desempeño laboral en la empresa ALAYA SAC – 2021. Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. Recuperado de: https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.12802/7988/Horna%20Aldea%20Jorge%20%26%20L%C3%B3pez%20Nicol%C3%A1s%20Milton.pdf?sequence=1&isAllowed

Jáuregui, K. (2020). Reclutamiento y selección: Impacto de las redes sociales. *ConexiónEsan,* Parr.9. Recuperado de: https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/03/reclutamiento-y-seleccion-impacto-de-las-redes-sociales/

Marín, V. (2018). Propuesta para la documentación de los procesos de gestión del Talento Humano en una empresa ferretera. (Tesis de pregrado). Universidad

Autónoma de Occidente. Colombia. Recuperado de: https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/10459/T08122.pdf;jsessionid=2D3EEE4DDDADDF717EA0743638AC8C07?sequence=46

Mayorga, R., Virgen A., Martínez A., y Salazar, D. (2020). Prueba Piloto. E Salud y Educación. *UAEH,* 9(17), 69-70. Recuperado de: https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/issue/archive

Medina, A. (2019). Modelo de gestión de talento humano como estrategia para la retención del personal de la ferretería & industrias Jheyson S.A.C. en la ciudad de Bagua Grande – 2018. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Bagua Grande. Recuperado de: http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1784/Medina%20Ortiz%20Alexander.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mínguez, A. (2006). Dirección práctica de recursos humanos. ESIC. (2ª edición). España; ESIC. Recuperado de: https://books.google.com.gt/books?id=SpwPogY3UH8C&printsec=frontcover#v=snippet&q=desempe%C3%B1o&f=false

Molina, E. (2004). Pautas metodológicas para la realización de estudios de clima organizacional. *Gestión Tercer Milenio,* 13(7), 35-38. Recuperado de: http://www.acuedi.org/ddata/393.pdf

Morante, A. (2019). Reclutamiento, selección de personal y bienestar del colaborador. (Tesis de pregrado). Universidad de Lima. Recuperado de: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/8414/Morante_Cardenas_Jean_Pierre.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. Editorial Copyright. (5ta edición). Recuperado de: https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf

Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *SCIELO,* 16(3), p. 493-505. Recuperado de:

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010

Porret, M. (2010). Gestión de personas: manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. Madrid: ESIC.

Quispe, J. & Sánchez, G. (2011). Encuestas y entrevistas en investigación científica. *Revista de Actualización Clínica Investiga*, 1(1), 3. Recuperado de: http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2304-37682011000700009&lng=es&nrm=iso

Ramos, C. (2018). Coaching organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la tienda Maestro Perú - Villa el Salvador. (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú. Lima. Recuperado de: http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/1021/1/Ramos%20Churasi%2C%20Cindy%20Liliana.pdf

Rivera, L. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía,* 2(3), 5-7. Recuperado de: https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/65/82

Rojas, J. y Izaguirre, D. (2020). Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *SCIÉNDO. UNITRU,* 23(1), 71-77. Recuperado de: https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2832/pdf_1

Rojas, J., Céspedes, R. y Bambaren, L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa *Fisim SAC Huánuco.* 8(11), 48-51. Recuperado de: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/194-624-1-PB.pdf

Romero, J. (2017). Nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal. *Universitas M & H,* 7-11. Recuperado de: http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf

Saldaña, C. (2019). Importancia de la selección de personal en la empresa de JCH Llantas en Arequipa – 2018. (Tesis de pregrado). Universidad nacional de San Agustín de Arequipa. Recuperado de:

http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10235/RIsamecs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salinas, J. y Malpartida, J. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Revista de investigación científica y tecnológica Alpha Centauri,* 1(3), 23-26. Recuperado de: http://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17

Suarez, E. (2007). El carácter científico de la investigación. *Universidad Rovira I Virgili,* 4(1 y 2), 645-654. Recuperado de: https://tdx.cat/bitstream/handle/10803/8922/10CapituloXElcaracterCientificodelainvestigaciontfc.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Toro, J. (2017). Propuesta de un sistema de reclutamiento y selección del personal en el modelo de negocios de la ferretería Romero, ubicada en el cantón la troncal. (Tesis de pregrado). Universidad Católica de Cuenca. Ecuador. Recuperado de: http://186.5.103.99/bitstream/reducacue/7651/1/T_TITULACION%20JOSELIN.pdf

Vallejos, A. (2019). Habilidades blandas y su influencia en el desempeño laboral del personal de la empresa Interamericana Norte S.A.C – CHICLAYO. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Recuperado de: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2082/1/TL_VallejosCarrascoAndrea.pdf

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de consistencia

Título: "Proceso de selección y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021".

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES
¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de selección y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021?	Determinar la relación que existe entre el proceso de selección y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.	**H1:** El proceso de selección si tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.	**Variable independiente** Proceso de selección
PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Qué características tiene el proceso de selección de los colaboradores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021? ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021?	**OBJETIVO ESPECIFICOS** Establecer las características del proceso de selección de los colaboradores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021. Analizar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021	**H0:** El proceso de selección no tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.	**Variable dependiente** Desempeño laboral

¿Qué factores del proceso de selección se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021?	Indicar que factores del proceso de selección se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dinamica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.	

Fuente: *Elaboración propia.*

Anexo N°2: Cuestionario de la variable proceso de selección

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ENCUESTA SOBRE "EL PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DINAMICA IMPLEMENTOS & PECAS – CHICLAYO 2021"

Instrucciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas, las cuales tienen como finalidad recolectar información para la investigación relacionada a la variable "Proceso de selección", los datos serán de carácter anónimo, por ello, responda con sinceridad, marcando con una "x" en la alternativa de su elección.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
TA	DA	I	ED	TD

Sexo:

☐ Masculino ☐ Femenino

Edad:

☐ 15 - 25 años ☐ 26 - 36 años ☐ 37 - 47 años ☐ 48 - 58 a más

Grado de Instrucción:

☐ Secundaria ☐ Técnico ☐ Universitaria

Ítem	TA	DA	I	ED	TD
Indicador: Elaboración del perfil N° de reclutamiento interno y externo					
1. ¿En la convocatoria fue informado acerca del perfil profesional requerido para el puesto de trabajo solicitado?					

2. ¿En la convocatoria se detallaron las actividades a emplear en su respectiva área?					
3. ¿La empresa le exigió ciertos requisitos para postular al cargo solicitado?					
4. ¿Las actividades y responsabilidades que desempeña actualmente, están en función al área que usted postuló?					
5. ¿En Dinamica Implementos & Pecas se lleva a cabo el proceso de reclutamiento interno y externo?					
6. ¿Usted considera que cada uno de los colaboradores que participaron en la convocatoria del proceso de selección, tuvieron las mismas condiciones?					
Indicador: Aplicación de prueba psicométricas					
7. ¿Está de acuerdo en que las pruebas psicométricas son esenciales para determinar el comportamiento y actitud de los postulantes?					
Indicador: Aplicación de entrevistas según el puesto.					
8. ¿Usted considera que la entrevista es fundamental en el proceso de selección de personal?					

9. ¿En el proceso de entrevista se le informa detalladamente las funciones y actividades que va a desarrollar?					
Indicador: Aplicación de evaluaciones técnicas.					
10. ¿Usted está de acuerdo que durante el proceso de selección se realicen técnicas de simulación para complementar su evaluación?					
11. ¿Usted está de acuerdo que el candidato seleccionado cuente con habilidades, conocimientos y competencias para realizar de manera eficiente sus funciones?					
Indicador: Verificación de referencias laborales.					
12. ¿Usted está de acuerdo que es importante solicitar a los postulantes la presentación del curriculum vitae?					
Indicador: Proceso de inducción.					
13. ¿Cuándo ingresó a laborar en Dinamica Implemento & Pecas recibió inducción por parte de la empresa?					

Anexo N°3: Cuestionario de la variable desempeño laboral

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ENCUESTA SOBRE "EL PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DINAMICA IMPLEMENTOS & PECAS – CHICLAYO 2021"

Instrucciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas, las cuales tienen como finalidad recolectar información para la investigación relacionadas a la variable "Desempeño laboral", los datos serán de carácter anónimo, por ello, responda con sinceridad, marcando con una "x" en la alternativa de su elección.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
TA	DA	I	ED	TD

Sexo:

☐ Masculino ☐ Femenino

Edad:

☐ 15 - 25 años ☐ 26 - 36 años ☐ 37 - 47 años ☐ 48 - 58 a más

Grado de Instrucción:

☐ Secundaria ☐ Técnico ☐ Universitaria

Ítem	TA	DA	I	ED	TD
Indicado: Nivel de claridad en la presentación					
1. ¿Muestra preocupación por la claridad en la que se presentan las tareas asignadas?					
2. ¿Ante la presencia de algún problema u obstáculo para alcanzar los resultados requeridos, le fue posible detectarlo a tiempo?					

Indicador: Nivel de anticipo y rapidez					
3. ¿La empresa Dinamica Implemento & Pecas toma en cuenta la rapidez de la ejecución de sus labores que le son designadas?					
4. ¿Atiende las obligaciones de manera eficaz y en el tiempo apropiado?					
Indicador: Nivel de deficiencia y logro de objetivos					
5. ¿Agrupa sus actividades para el cumplimiento oportuno y optimización de recursos a fin de alcanzar las metas de la empresa Dinamica Implemento & Pecas?					
Indicador: Nivel de obligaciones					
6. ¿Tiene definidas y claras las responsabilidades y límites para concretar sus labores?					
7. ¿La empresa Dinamica Implementos & Pecas, redujo al mínimo las deficiencias que se presentaron en el desarrollo de sus funciones?					
Indicador: Nivel de presencia y puntualidad					
8. ¿Cumple con los objetivos a través del trabajo en equipo?					
9. ¿Respeta el horario establecido por la empresa Dinamica Implemento & Pecas?					

10. ¿Considera que tiene habilidades y competencias para apresurarse y cumplir con sus labores?					
Indicador: Nivel de ansiedad					
11. ¿Considera Usted que durante el cumplimiento de sus labores se siente ansioso o presenta algún cambio en su temperamento?					
12. ¿Usted se considera una persona ética para actuar o guardar datos importantes para la organización?					
Indicador: Nivel de la información					
13. ¿La empresa Dinamica Implemento & Pecas, le proporciona información apropiada cuando desconoce algún dato?					

Anexo N°4: Validación por juicio de expertos de la variable proceso de selección

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1.	**NOMBRE DEL EXPERTO**	CARLA ANGÉLICA REYES REYES
2.	**PROFESIÓN**	ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	GESTIÓN PÚBLICA
	GRADO DE ESTUDIO	MAESTRÍA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	9 AÑOS
Título de la Investigación: "EL PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DINAMICA IMPLEMENTOS & PECAS – CHICLAYO 2021"		
3.	**DATOS DEL TESISTA**	
3.1	**APELLIDOS Y NOMBRES**	López Neira, Angélica Del Pilar. Vela Baldera, Leslie Noemi.
3.2	**PROGRAMA DE PREGRADO**	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4.	**INSTRUMENTO EVALUADO**	Encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa "Dinamica Implementos & Pecas" ubicada en la Ciudad de Chiclayo, 2021.
5.	**Objetivos de la Investigación**	**Objetivo General** • Determinar la relación que existe entre el Proceso de selección y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Dinámica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.
		Objetivos Específicos • Identificar las características del Proceso de Selección de los colaboradores de la empresa Dinámica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021. • Analizar el nivel del Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Dinámica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.

		• Indicar que factores del Proceso de Selección se relacionan con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Dinámica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

N°	ITEM SOBRE LA VARIABLE INDEPENDIENTE "PROCESO DE SELECCIÓN"		
1.	¿En la convocatoria fue informado acerca del perfil profesional requerido para el puesto de trabajo solicitado?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
2.	¿En la convocatoria se detallaron las actividades a emplear en su respectiva área?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
3.	¿La empresa le exigió ciertos requisitos para postular al cargo solicitado?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
4.	¿Las actividades y responsabilidades que desempeña actualmente, están en función al área que usted postulo?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
5.	¿En Dinamica Implementos & Pecas se lleva a cabo el proceso de reclutamiento interno y externo?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
6.	¿Usted considera que cada uno de los colaboradores que participaron en la convocatoria del proceso de selección, tuvieron las mismas condiciones?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
7.	¿Está de acuerdo en que las pruebas psicométricas son esenciales para determinar el comportamiento y actitud de los postulantes?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )

8.	¿Usted considera que la entrevista es fundamental en el proceso de selección de personal?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
9.	¿En el proceso de entrevista se le informa detalladamente las funciones y actividades que va a desarrollar?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
10.	¿Usted está de acuerdo que durante el proceso de selección se realicen técnicas de simulación para complementar su evaluación?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
11.	¿Usted está de acuerdo que el candidato seleccionado cuente con habilidades, conocimientos y competencias para realizar de manera eficiente sus funciones?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
12.	¿Usted está de acuerdo que es importante solicitar a los postulantes la presentación del curriculum vitae?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
13.	¿Cuándo ingresó a laborar en Dinamica Implemento & Pecas recibió inducción por parte de la empresa?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
PROMEDIO OBTENIDO:		A (13)	D ( )
6.	**COMENTARIOS GENERALES:**		
7.	**OBSERVACIONES:**		

Mg. Carla Angélica Reyes Reyes.
Colegiatura Nº: 008889
DNI: 17435695

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1.	**NOMBRE DEL EXPERTO**	Mg. Gladys Roxana Castro Becerra
2.	**PROFESIÓN**	Licenciada en Administración
	ESPECIALIDAD	Marketing
	GRADO DE ESTUDIO	Magister
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	07 años
Título de la Investigación: "EL PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DINAMICA IMPLEMENTOS & PECAS – CHICLAYO 2021"		
3.	**DATOS DEL TESISTA**	
3.1	**APELLIDOS Y NOMBRES**	López Neira, Angélica Del Pilar. Vela Baldera, Leslie Noemi.
3.2	**PROGRAMA DE PREGRADO**	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4.	**INSTRUMENTO EVALUADO**	Encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa "Dinamica Implementos & Pecas" ubicada en la Ciudad de Chiclayo, 2021.
5.	**Objetivos de la Investigación**	**Objetivo General** • Determinar la relación que existe entre el Proceso de selección y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Dinámica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.
		Objetivos Específicos • Identificar las características del Proceso de Selección de los colaboradores de la empresa Dinámica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021. • Analizar el nivel del Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Dinámica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.

		• Indicar que factores del Proceso de Selección se relacionan con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Dinámica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

N°	ITEM SOBRE LA VARIABLE INDEPENDIENTE "PROCESO DE SELECCIÓN"		
1.	¿En la convocatoria fue informado acerca del perfil profesional requerido para el puesto de trabajo solicitado?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
2.	¿En la convocatoria se detallaron las actividades a emplear en su respectiva área?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
3.	¿La empresa le exigió ciertos requisitos para postular al cargo solicitado?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
4.	¿Las actividades y responsabilidades que desempeña actualmente, están en función al área que usted postulo?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
5.	¿En Dinamica Implementos & Pecas se lleva a cabo el proceso de reclutamiento interno y externo?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
6.	¿Usted considera que cada uno de los colaboradores que participaron en la convocatoria del proceso de selección, tuvieron las mismas condiciones?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
7.	¿Está de acuerdo en que las pruebas psicométricas son esenciales para determinar el comportamiento y actitud de los postulantes?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )

8.	¿Usted considera que la entrevista es fundamental en el proceso de selección de personal?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
9.	¿En el proceso de entrevista se le informa detalladamente las funciones y actividades que va a desarrollar?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
10.	¿Usted está de acuerdo que durante el proceso de selección se realicen técnicas de simulación para complementar su evaluación?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
11.	¿Usted está de acuerdo que el candidato seleccionado cuente con habilidades, conocimientos y competencias para realizar de manera eficiente sus funciones?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
12.	¿Usted está de acuerdo que es importante solicitar a los postulantes la presentación del curriculum vitae?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
13.	¿Cuándo ingresó a laborar en Dinamica Implemento & Pecas recibió inducción por parte de la empresa?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
PROMEDIO OBTENIDO:		A (13)	D ( )
6.	**COMENTARIOS GENERALES:**		
7.	**OBSERVACIONES:**		

Mg. Gladys Roxana Castro Becerra
Colegiatura N°12522
DNI: 43711031

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1.	**NOMBRE DEL EXPERTO**	DR. MIRKO MERINO NÚÑEZ
2.	**PROFESIÓN**	LICENCIADO EN ADMINISTRACION
	ESPECIALIDAD	GESTIÓN – MARKETING – TALENTO HUMANO
	GRADO DE ESTUDIO	DOCTOR
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	20 AÑOS
Título de la Investigación: "EL PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DINAMICA IMPLEMENTOS & PECAS – CHICLAYO 2021"		
3.	**DATOS DEL TESISTA**	
3.1	**APELLIDOS Y NOMBRES**	López Neira, Angélica Del Pilar. Vela Baldera, Leslie Noemi.
3.2	**PROGRAMA DE PREGRADO**	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4.	**INSTRUMENTO EVALUADO**	Encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa "Dinamica Implementos & Pecas" ubicada en la Ciudad de Chiclayo, 2021.
5.	**Objetivos de la Investigación**	**Objetivo General** • Determinar la relación que existe entre el Proceso de selección y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Dinámica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.
		Objetivos Específicos • Identificar las características del Proceso de Selección de los colaboradores de la empresa Dinámica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021. • Analizar el nivel del Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Dinámica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.

		• Indicar que factores del Proceso de Selección se relacionan con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Dinámica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

N°	ITEM SOBRE LA VARIABLE INDEPENDIENTE "PROCESO DE SELECCIÓN"		
1.	¿En la convocatoria fue informado acerca del perfil profesional requerido para el puesto de trabajo solicitado?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
2.	¿En la convocatoria se detallaron las actividades a emplear en su respectiva área?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
3.	¿La empresa le exigió ciertos requisitos para postular al cargo solicitado?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
4.	¿Las actividades y responsabilidades que desempeña actualmente, están en función al área que usted postulo?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
5.	¿En Dinamica Implementos & Pecas se lleva a cabo el proceso de reclutamiento interno y externo?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
6.	¿Usted considera que cada uno de los colaboradores que participaron en la convocatoria del proceso de selección, tuvieron las mismas condiciones?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
7.	¿Está de acuerdo en que las pruebas psicométricas son esenciales para determinar el comportamiento y actitud de los postulantes?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )

8.	¿Usted considera que la entrevista es fundamental en el proceso de selección de personal?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
9.	¿En el proceso de entrevista se le informa detalladamente las funciones y actividades que va a desarrollar?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
10.	¿Usted está de acuerdo que durante el proceso de selección se realicen técnicas de simulación para complementar su evaluación?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
11.	¿Usted está de acuerdo que el candidato seleccionado cuente con habilidades, conocimientos y competencias para realizar de manera eficiente sus funciones?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
12.	¿Usted está de acuerdo que es importante solicitar a los postulantes la presentación del curriculum vitae?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
13.	¿Cuándo ingresó a laborar en Dinamica Implemento & Pecas recibió inducción por parte de la empresa?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
PROMEDIO OBTENIDO:		A (13)	D ( )
6.	**COMENTARIOS GENERALES:**		
7.	**OBSERVACIONES:**		

Dr. MIRKO MERINO NÚÑEZ

Código de Colegiatura: 16064

DNI: 16716799

Anexo N°5: Validación por juicio de expertos de la variable desempeño laboral

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1.	**NOMBRE DEL EXPERTO**	CARLA ANGÉLICA REYES REYES
2.	**PROFESIÓN**	ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	GESTIÓN PÚBLICA
	GRADO DE ESTUDIO	MAESTRÍA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	9 AÑOS
Título de la Investigación: "EL PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DINAMICA IMPLEMENTOS & PECAS – CHICLAYO 2021"		
3.	**DATOS DEL TESISTA**	
3.1	**APELLIDOS Y NOMBRES**	López Neira, Angélica Del Pilar. Vela Baldera, Leslie Noemi.
3.2	**PROGRAMA DE PREGRADO**	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4.	**INSTRUMENTO EVALUADO**	Encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa "Dinamica Implementos & Pecas" ubicada en la Ciudad de Chiclayo, 2021.
5.	**Objetivos de la Investigación**	**Objetivo General** • Determinar la relación que existe entre el Proceso de selección y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Dinámica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.
		Objetivos Específicos • Identificar las características del Proceso de Selección de los colaboradores de la empresa Dinámica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021. • Analizar el nivel del Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Dinámica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.

		• Indicar que factores del Proceso de Selección se relacionan con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Dinámica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

N°	ITEM SOBRE LA VARIABLE DEPENDIENTE "DESEMPEÑO LABORAL"	
1.	¿Muestra preocupación por la claridad en la que se presentan las tareas asignadas?	A (x) D ( ) SUGERENCIAS:
2.	¿Ante la presencia de algún problema u obstáculo para alcanzar los resultados requeridos, le fue posible detectarlo a tiempo?	A (x) D ( ) SUGERENCIAS:
3.	¿La empresa Dinamica Implemento & Pecas toma en cuenta la rapidez de la ejecución de sus labores que le son designadas?	A (x) D ( ) SUGERENCIAS:
4.	¿Atiende las obligaciones de manera eficaz y en el tiempo apropiado?	A (x) D ( ) SUGERENCIAS:
5.	¿Agrupa sus actividades para el cumplimiento oportuno y optimización de recursos a fin de alcanzar las metas de la empresa Dinamica Implemento & Pecas?	A (x) D ( ) SUGERENCIAS:
6.	¿Tiene definidas y claras las responsabilidades y límites para concretar sus labores?	A (x) D ( ) SUGERENCIAS:
7.	¿La empresa Dinamica Implementos & Pecas, redujo al mínimo las deficiencias	A (x) D ( ) SUGERENCIAS:

	que se presentaron en el desarrollo de sus funciones?		
8.	¿Cumple con los objetivos a través del trabajo en equipo?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
9.	¿Respeta el horario establecido por la empresa Dinamica Implemento & Pecas?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
10.	¿Considera que tiene habilidades y competencias para apresurarse y cumplir con sus labores?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
11.	¿Usted considera que durante el cumplimiento de sus labores se siente ansioso o presenta algún cambio en su temperamento?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
12.	¿Usted se considera una persona ética para actuar o guardar datos importantes para la organización?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
13.	¿La empresa Dinamica Implemento & Pecas, le proporciona información apropiada cuando desconoce algún dato?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
	PROMEDIO OBTENIDO:	A (13)	D ( )
6.	**COMENTARIOS GENERALES:**		
7.	**OBSERVACIONES:**		

Mg. Carla Angélica Reyes Reyes.
Colegiatura N°: 008889
DNI: 17435695

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1.	**NOMBRE DEL EXPERTO**	Mg. Gladys Roxana Castro Becerra
	PROFESIÓN	Licenciada en Administración
2.	**ESPECIALIDAD**	Marketing
	GRADO DE ESTUDIO	Magister
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	07 años
Título de la Investigación: "EL PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DINAMICA IMPLEMENTOS & PECAS – CHICLAYO 2021"		
3.	**DATOS DEL TESISTA**	
3.1	**APELLIDOS Y NOMBRES**	López Neira, Angélica Del Pilar. Vela Baldera, Leslie Noemi.
3.2	**PROGRAMA DE PREGRADO**	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4.	**INSTRUMENTO EVALUADO**	Encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa "Dinamica Implementos & Pecas" ubicada en la Ciudad de Chiclayo, 2021.
5.	**Objetivos de la Investigación**	**Objetivo General** • Determinar la relación que existe entre el Proceso de selección y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Dinámica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.
		Objetivos Específicos • Identificar las características del Proceso de Selección de los colaboradores de la empresa Dinámica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021. • Analizar el nivel del Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Dinámica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.

		• Indicar que factores del Proceso de Selección se relacionan con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Dinámica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

N°	ITEM SOBRE LA VARIABLE DEPENDIENTE "DESEMPEÑO LABORAL"	
1.	¿Muestra preocupación por la claridad en la que se presentan las tareas asignadas?	A (x) D ( ) SUGERENCIAS:
2.	¿Ante la presencia de algún problema u obstáculo para alcanzar los resultados requeridos, le fue posible detectarlo a tiempo?	A (x) D ( ) SUGERENCIAS:
3.	¿La empresa Dinamica Implemento & Pecas toma en cuenta la rapidez de la ejecución de sus labores que le son designadas?	A (x) D ( ) SUGERENCIAS:
4.	¿Atiende las obligaciones de manera eficaz y en el tiempo apropiado?	A (x) D ( ) SUGERENCIAS:
5.	¿Agrupa sus actividades para el cumplimiento oportuno y optimización de recursos a fin de alcanzar las metas de la empresa Dinamica Implemento & Pecas?	A (x) D ( ) SUGERENCIAS:
6.	¿Tiene definidas y claras las responsabilidades y límites para concretar sus labores?	A (x) D ( ) SUGERENCIAS:
7.	¿La empresa Dinamica Implementos & Pecas, redujo al mínimo las deficiencias	A (x) D ( ) SUGERENCIAS:

	que se presentaron en el desarrollo de sus funciones?		
8.	¿Cumple con los objetivos a través del trabajo en equipo?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
9.	¿Respeta el horario establecido por la empresa Dinamica Implemento & Pecas?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
10.	¿Considera que tiene habilidades y competencias para apresurarse y cumplir con sus labores?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
11.	¿Usted considera que durante el cumplimiento de sus labores se siente ansioso o presenta algún cambio en su temperamento?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
12.	¿Usted se considera una persona ética para actuar o guardar datos importantes para la organización?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
13.	¿La empresa Dinamica Implemento & Pecas, le proporciona información apropiada cuando desconoce algún dato?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
	PROMEDIO OBTENIDO:	A (13)	D ( )
6.	**COMENTARIOS GENERALES:**		
7.	**OBSERVACIONES:**		

Mg. Gladys Roxana Castro Becerra
Colegiatura N°12522
DNI: 43711031

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1.	**NOMBRE DEL EXPERTO**	DR. MIRKO MERINO NÚÑEZ
2.	**PROFESIÓN**	LICENCIADO EN ADMINISTRACION
	ESPECIALIDAD	GESTIÓN – MARKETING – TALENTO HUMANO
	GRADO DE ESTUDIO	DOCTOR
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	20 AÑOS
Título de la Investigación: "EL PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DINAMICA IMPLEMENTOS & PECAS – CHICLAYO 2021"		
3.	**DATOS DEL TESISTA**	
3.1	**APELLIDOS Y NOMBRES**	López Neira, Angélica Del Pilar. Vela Baldera, Leslie Noemi.
3.2	**PROGRAMA DE PREGRADO**	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4.	**INSTRUMENTO EVALUADO**	Encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa "Dinamica Implementos & Pecas" ubicada en la Ciudad de Chiclayo, 2021.
5.	**Objetivos de la Investigación**	**Objetivo General** • Determinar la relación que existe entre el Proceso de selección y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Dinámica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.
		Objetivos Específicos • Identificar las características del Proceso de Selección de los colaboradores de la empresa Dinámica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021. • Analizar el nivel del Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Dinámica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.

		• Indicar que factores del Proceso de Selección se relacionan con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Dinámica Implementos & Pecas – Chiclayo 2021.

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

N°	ITEM SOBRE LA VARIABLE DEPENDIENTE "DESEMPEÑO LABORAL"		
1.	¿Muestra preocupación por la claridad en la que se presentan las tareas asignadas?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
2.	¿Ante la presencia de algún problema u obstáculo para alcanzar los resultados requeridos, le fue posible detectarlo a tiempo?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
3.	¿La empresa Dinamica Implemento & Pecas toma en cuenta la rapidez de la ejecución de sus labores que le son designadas?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
4.	¿Atiende las obligaciones de manera eficaz y en el tiempo apropiado?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
5.	¿Agrupa sus actividades para el cumplimiento oportuno y optimización de recursos a fin de alcanzar las metas de la empresa Dinamica Implemento & Pecas?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
6.	¿Tiene definidas y claras las responsabilidades y límites para concretar sus labores?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
7.	¿La empresa Dinamica Implementos & Pecas, redujo al mínimo las deficiencias	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )

	que se presentaron en el desarrollo de sus funciones?		
8.	¿Cumple con los objetivos a través del trabajo en equipo?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
9.	¿Respeta el horario establecido por la empresa Dinamica Implemento & Pecas?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
10.	¿Considera que tiene habilidades y competencias para apresurarse y cumplir con sus labores?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
11.	¿Usted considera que durante el cumplimiento de sus labores se siente ansioso o presenta algún cambio en su temperamento?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
12.	¿Usted se considera una persona ética para actuar o guardar datos importantes para la organización?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
13.	¿La empresa Dinamica Implemento & Pecas, le proporciona información apropiada cuando desconoce algún dato?	A (x) SUGERENCIAS:	D ( )
	PROMEDIO OBTENIDO:	A (13)	D ( )
6.	**COMENTARIOS GENERALES:**		
7.	**OBSERVACIONES:**		

Dr. MIRKO MERINO NÚÑEZ

Código de Colegiatura: 16064

DNI: 16716799

Anexo N°6: Carta de autorización

DINAMICA
IMPLEMENTOS & PECAS

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CARTA DE ACEPTACION

Chiclayo, Noviembre 2021.

Srtas.

Angélica del Pilar López Neira.

Leslie Noemi Vela Baldera.

Estudiantes de la Universidad Señor de Sipán

Presente:

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que han sido admitidos por el Sr. Jorge Luis Coronado Alarcón con el cargo de Gerente General y propietario de la empresa Dinamica Implementos & Pecas, quien brinda el permiso al grupo de estudiantes del IX ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Señor de Sipán, para realizar su proyecto de investigación en nuestra empresa, teniendo como fecha de inicio el 1 de septiembre del 2021 y como fecha de culminación el 14 de diciembre del 2021 en el Área de Recursos Humanos.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente.

Neire Guevara Vásquez
DNI: 46033573

Anexo N°7: Resolución de proyecto

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN Nº 1001-FACEM-USS-2021

Chiclayo, 09 de noviembre de 2021.

VISTO:
El Oficio N°0284-2021/FACEM-DA-USS, de fecha 09 de noviembre de 2021, presentado por la Directora de la EAP de Administración y proveído de la Decana de FACEM, donde solicita la aprobación de los Proyectos de tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I – Sec. B, período académico 2021-II, de la EAP de Administración, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los Proyectos de Tesis, de los estudiantes del Curso de Investigación I, Sec. B, período 2021-II, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, de la Escuela Profesional de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN · FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES · CHICLAYO

Dra. Fiorella Giannina Molinelli Aristondo
Decana (e)
Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN · SECRETARÍA ACADÉMICA FACEM · CHICLAYO

Mg. Liset Sugeily Silva Gonzales
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, **Perú**

www.uss.edu.pe

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN Nº 1001-FACEM-USS-2021

Nº	AUTOR(a) (es)	TEMA DE PROYECTO DE TESIS	LINEA DE INVESTIGACIÓN
1	ALTAMIRANO GUPIOC CARLOS ASENJO QUISPE ANDER MANUEL	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA RED DE SALUD BAGUA 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	ALVAREZ SARANGO CRISTOPHER ANTHONY PISCOYA GUEVARA ERIKA JULIANA	LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA SOLIDEZ EMPRESARIAL SA-CHICLAYO, 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	BECERRA ROJAS ALEX JOEL DAVILA RAMIREZ GABY YAKELINE	"MARKETING DIGITAL PARA EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA CONFECCIONES BRISANI- SPORT LAMBAYEQUE,2021"	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	CIEZA ODAR PERLA BRUNELLA RAMOS LORENZO FLOR MARIA DEL CARMEN	DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	CORNEJO SANCHEZ WALTER JULIAN CORONEL PEREZ MARCO YERSON	SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA DEL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁREA DE RR.HH. EMPRESA POLISA, CHICLAYO - 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	COTRINA CORRALES YERLY YONELY LOPEZ SAAVEDRA SILVANA DEL ROSARIO	MARKETING DIGITAL PARA EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA CIA MORRO SOLAR SAC CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7	DE LA CRUZ COYCO PEDRO IRIGOIN SEMPERTEGUI JHON ANDERSON	PLAN DE MARKETING DE SERVICIOS PARA MEJORAR LA FIDELIZACIÓN DE LOS CLIENTES DE LA EMPRESA CAJA TRUJILLO- CHOTA 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8	DIAZ FLORES WILSON JAVIER	EL PROCESO LOGISTICO Y LA GESTION DE ALMACENES EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE LAMBAYEQUE 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	ESQUEN SECLEN ALEJANDRO ANDERSON SALAZAR ARCE LEONOR DE JESUS	"EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SISA SAC- 2021"	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10	GAITAN VILCHEZ JHOSELIN DE LOS ANGELES MUÑOZ LEON MARIA ELENA	EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE VIRTUAL Y SATISFACCIÓN DE LOS ESTUDIANTES VII CICLO ADMINISTRACIÓN EN LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN 2021-II	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11	GOMEZ OLANO WENDY	ENGAGEMENT Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA AGRÍCOLA, PIURA 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, **Perú**

www.uss.edu.pe

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN Nº 1001-FACEM-USS-2021

Nº	AUTOR(a) (es)	TEMA DE PROYECTO DE TESIS	LINEA DE INVESTIGACIÓN
12	GUERRERO RUIDIAS CINDY JUDITH MARIN MENDOZA YESENIA ALEXANDRA	ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE VENTAS DE BOTICAS MI JESUS CHULUCANAS 1 – 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13	INFANTE VALDIVIA MIRIAM LIZETH	MARKETING DIGITAL Y SU INFLUENCIA EN LA CAPTACIÓN DE CLIENTES DE LA EMPRESA CORPORACIÓN INCELL SAC, CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14	JULON VASQUEZ GUICELI GERALDINY TEQUEN CHAVEZ YULISA	EL PROCESO LOGÍSTICO PARA INCREMENTAR LA RENTABILIDAD EN LA EMPRESA LA PILCA 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15	LOPEZ NEIRA ANGELICA DEL PILAR VELA BALDERA LESLIE NOEMI	EL PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DINAMICA IMPLEMENTOS & PECAS – CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
16	MONTENEGRO EFFIO YANIRA ESMERALDA TENORIO UGAZ KATTY JHOSELIN	"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ- 2021"	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17	MORENO CARRASCO LADY CAROLINE SERRATO VALLADOLID ANA PAULA	CALIDAD DE SERVICIO Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES EN EL HOTEL REY DE ORO - CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
18	NEIRA GUEVARA LEONARDO DANNER	MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN HOSPITAL DE CLÍNICAS LAMBAYEQUE SAC- CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19	RIMARACHIN RAMIREZ NILVIA SALDAÑA ROMERO MAURICIO GABRIEL	CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CACIDEP S.A.C., CHOTA 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
20	RIOJAS SUCLUPE RUBEN SMITH	"GESTIÓN DE ALMACENES PARA MEJORAR EL NIVEL DE SERVICIO AL CLIENTE EN UNA EMPRESA AGRÍCOLA CHEPÉN 2021"	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21	TENORIO SUAREZ KAREN RODSELY VARGAS CHAVEZ FLAVIA THAIS	CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA ENVASES SAN NICOLAS SAC, CHICLAYO, 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
22	USHIÑAHUA BRIONES SHOJI YASUKO VILLEGAS OLIVO ZELIDETH DANIELA	EL MARKETING DIGITAL Y SU INFLUENCIA EN EL POSICIONAMIENTO EN CANKUNAPA RESTAURANTE SAC-2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, **Perú**

www.uss.edu.pe

Anexo N°8: TI

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 29 de marzo del 2023

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente. -

El suscrito:
Lopez Neira Angelica del Pilar con DNI 74662809 y Vela Baldera Leslie Noemi con DNI 74805475

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: EL PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DINAMICA IMPLEMENTOS & PECAS – CHICLAYO 2021, presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título de Licenciada en administración, de la Facultad de ciencias empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – http://repositorio.uss.edu.pe, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

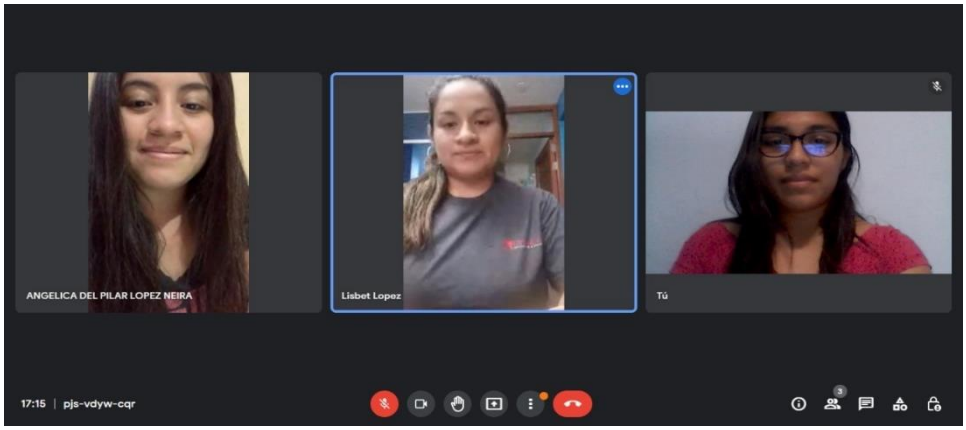
De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Lopez Neira Angelica del Pilar	74662809	
Vela Baldera Leslie Noemi	74662809	

Anexo N°9: Evidencia fotográfica

Figura 18

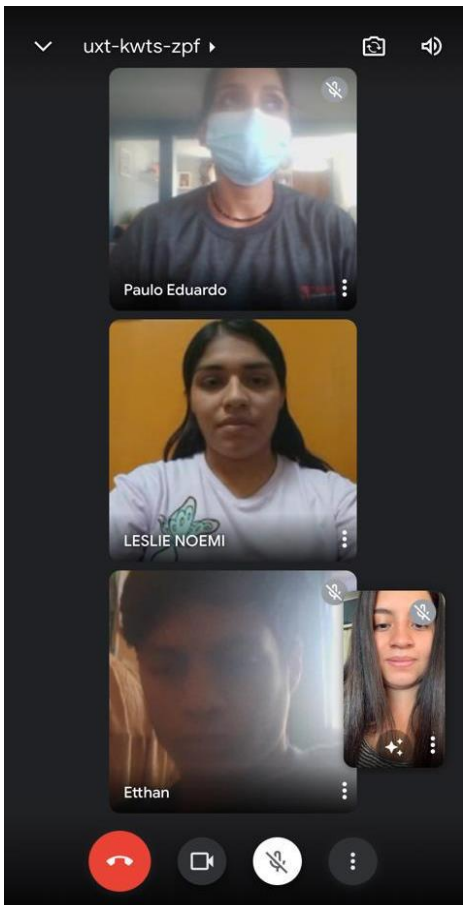
Reunión con trabajadora de la empresa Dinamica



Nota: Plataforma meet, aplicando el cuestionario el 12-04-2022.

Figura 19

Reunión con trabajadores de la empresa Dinamica



Nota: Plataforma meet, aplicando el cuestionario el 12-04 2022.

Anexo N°10: Reporte turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

EL PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DINAMICA IMPLEMENTOS

AUTOR

Lopez Neira, Angelica del Pila Vela Balderra, Leslie Noemi

RECUENTO DE PALABRAS

14383 Words

RECUENTO DE CARACTERES

78581 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

77 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.1MB

FECHA DE ENTREGA

Apr 18, 2023 4:58 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Apr 18, 2023 4:59 PM GMT-5

19% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 15% Base de datos de Internet
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Cross
- 14% Base de datos de trabajos entregados

Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

Resumen

Anexo N°11: Acta de originalidad

Universidad Señor de Sipán

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 1001-FACEM-USS-2021, presentado por el/la Bachiller, Lopez Neira, Angelica del Pilar y Vela Baldera, Leslie Noemi, con su tesis Titulada "EL PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DINAMICA IMPLEMENTOS & PECAS – CHICLAYO 2021".

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 19% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 19 de abril del 2023

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.