“UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO”

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

LA SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE EMPSER PERÚ EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA, 2021

PRESENTADO POR:

Br. HUAMÁN ESTACIO, Jhonatan Jhampier

Br. LEÓN JORDÁN, Desly Keydi

Asesor:

Dr. MONTENEGRO CABRERA, Isaías Armando

Cajamarca- Perú

Octubre - 2021

“UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO”

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

LA SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE EMPSER PERÚ EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA, 2021

Tesis presentada en cumplimento parcial de los requerimientos para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

PRESENTADO POR:

Br. HUAMÁN ESTACIO, Jhonatan Jhampier
Br. LEÓN JORDÁN, Desly Keydi

Asesor:

Dr. MONTENEGRO CABRERA, Isaías Armando

Cajamarca- Perú

Octubre - 2021

COPIRIGHT © 2021 by
HUAMÁN ESTACIO, Jhonatan Jhampier
LEÓN JORDÁN, Desly Keydi
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

APROBACION DE TESIS PARA OPTAR TITULO PROFESIONAL

LA SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE EMPSER PERÚ EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA, 2021.

Presidente: Dr. Víctor, Montenegro Díaz

Secretario: Mg. Luis Felipe, Velasco Luza

Vocal: Mg. Anthony Rabanal Soriano.

Asesor: Dr. Montenegro Cabrera, Isaías Armando

DEDICATORIA

A:

A Dios por darme la vida, la sabiduría y la inteligencia necesaria para lograr este trabajo, dedicado a mis padres y demás familiares que siempre han apoyado y han contribuido para obtener mi profesión de administración de empresas.

LEÓN JORDÁN, Desly Keydi

A mis familiares que siempre han estado apoyándome en este proceso de mi carrera, en especial a mi madre que siempre ha velado porque vaya por el camino del bien con sus enseñanzas y su gran esfuerzo.

HUAMÁN ESTACIO, Jhonatan Jhampier

Al profesor por habernos brindado sus enseñanzas y a la vez contribuir con nuestra educación y por habernos ganado un poco más experiencia por los trabajos realizados.

Los autores

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradecer a la universidad UPAGU por haberme aceptado ser parte de ella y abrirme las puertas de su ceno científico para poder estudiar la carrera que elegí. A nuestros queridos docentes de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo por darnos las pautas para este trabajo, también agradecer a nuestros padres por incentivarnos y darnos ese valor significativo para realizar dicho trabajo.

Los autores

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA v
AGRADECIMIENTO vi
TABLA DE CONTENIDOS vii
LISTA DE TABLAS x
RESUMEN xi
ABSTRACT xii

CAPÍTULO I 13
1.1. Planteamiento del problema de investigación 14
1.1.1. Descripción de la Realidad Problemática. 14
1.2. Formulación del problema de investigación 15
1.2.1. Problema general. 15
1.2.2. Problemas específicos. 16
1.3. Objetivos de la investigación 16
1.3.1. Objetivo general. 16
1.3.2. Objetivos específicos 17
1.4. Justificación de la investigación 17
1.4.1. Justificación Teórica 17
1.4.2. Justificación Metodológica 18
1.4.3. Justificación Práctica 18

CAPÍTULO II 19
2.1 Antecedentes del problema 20
2.1.1 Antecedentes a nivel internacional 20
2.1.2 Antecedentes a nivel nacional 20
2.1.3 Antecedentes a nivel local 23
2.2 Bases Históricas 25
2.2.1 Selección del personal 25
2.2.2 Desempeño Laboral 26
2.3 Marco Teórico 27
2.3.1 Selección de personal 27
2.3.1.1 Definición 27

2.3.1.2 Importancia de la selección de personal 28
2.3.1.3 Beneficios de la selección de personal 29
2.3.1.4 Métodos de selección 29
2.3.1.5 Dimensiones de la selección de personal 30
2.3.1.6 Indicadores 31
2.3.2 Desempeño laboral 33
2.3.2.1 Definición 33
2.3.2.2 Importancia del desempeño laboral 33
2.3.2.3 Factores del desempeño laboral. 34
2.3.2.4 Métodos de evaluación de desempeño 34
2.3.2.5 Dimensiones del desempeño laboral 35
2.3.2.6 Indicadores 36
2.4 Definición de términos básicos 38
2.5 Hipótesis de investigación 40
2.5.1 Hipótesis General: 40
2.5.2 Hipótesis específicas: 40
2.6 Operacionalización de las variables 42

CAPITULO III 43
3.1. Unidad de análisis, Población y muestra de la investigación 44
3.1.1. Unidad de análisis 44
3.1.2. Población 44
3.2.3. Muestra 44
3.2 Tipo, nivel y diseño de investigación 45
3.1.1. Tipo de investigación 45
3.1.2. Nivel de investigación 45
3.1.3. Diseño de la investigación 46
3.3. Método de investigación 46
3.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos 46
3.4.1 Técnicas 46
3.4.2 Instrumentos 47
3.5. Validez y confiablidad 47
3.6. Técnicas para el procedimiento y análisis de datos 48
3.7. Aspectos éticos de la investigación 49

CAPITULO IV **50**
4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados 51
4.2 Discusión..... 61

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES **64**
CONCLUSIONES 65
RECOMENDACIONES 67

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS **68**
ANEXOS **70**
ANEXO A. Encuestas Aplicadas **70**
ANEXO B. Matriz de consistencia **74**
ANEXO C. Formato De Juicio De Expertos Variable Selección Del Personal **75**
ANEXO D. Formato De Juicio De Expertos Variable Desempeño Laboral **76**

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Coeficientes de correlación de Spearman ---------- 48
Tabla 2. Determinar la relación entre la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores ---------- 51
Tabla 3. Selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores ------ 52
Tabla 4. Determinar la relación entre la selección del personal en la dimensión entrevista con el desempeño laboral de los colaboradores ---------- 53
Tabla 5. Selección del personal en la dimensión entrevista con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ. ---------- 54
Tabla 6. Determinar la relación entre selección del personal en la dimensión pruebas de conocimiento con el desempeño laboral de los colaboradores ---------- 55
Tabla 7. Selección del personal en la dimensión pruebas de conocimiento con el desempeño laboral de los colaboradores ---------- 56
Tabla 8. Determinar la relación entre la selección del personal en la dimensión pruebas psicológicas con el desempeño laboral de los colaboradores ---------- 57
Tabla 9. Selección del personal en la dimensión pruebas psicológicas con el desempeño laboral de los colaboradores. ---------- 58
Tabla 10. Determinar la relación entre la selección del personal en la dimensión pruebas de personalidad con el desempeño laboral de los colaboradores ---------- 59
Tabla 11. Selección del personal en la dimensión pruebas de personalidad con el desempeño laboral de los colaboradores. ----------

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021. El estudio correspondió a un diseño no experimental – transversal y correlacional bajo el método hipotético deductivo. Para la medición de las variables se aplicó la técnica de la encuesta. A una muestra de 20 colaboradores a través de un cuestionario para cada variable y está conformada el primer cuestionario por 17 ítems y el segundo cuestionado por 16 ítems de acuerdo a una escala de Likert, además la encuesta fue validad por el juicio de un experto.

Con respecto al análisis de datos, se evaluó cada una de las dimensiones a través del paquete estadístico IBM SPSS versión 25, de donde se obtuvo un valor Rho de Spearman de 0.129 y un nivel significancia Sig. Aprox. = 0.000, menor a α=0.05, lo que demostró que si existe relación entre la variable selección del personal y el desempeño laboral.

Palabras Claves: Selección del personal y desempeño laboral.

ABSTRACT

The present research work had as a general objective, to determine the relationship between the selection of personnel with the work performance of the collaborators of EMPSER PERÚ in the city of Cajamarca, 2021. The study corresponded to a non-experimental design - cross-sectional and correlational under the hypothetical deductive method. To measure the variables, the survey technique was applied. A sample of 20 collaborators through a questionnaire for each variable and the first questionnaire is made up of 17 items and the second questioned by 16 items according to a Likert scale, in addition the survey was valid by the judgment of an expert.

With respect to data analysis, each of the dimensions was evaluated through the IBM SPSS version 25 statistical package, from which a Spearman Rho value of 0.129 and a Sig significance level were obtained. Approx. = 0.000, less than $\alpha = 0.05$, which showed that there is a relationship between the personnel selection variable and job performance.

Keywords: Personnel selection and job performance.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema de investigación

1.1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

A nivel mundial muchas de las organizaciones tienen una alta tendencia en contratar a su personal ya sea por los nuevos cambios, conocimientos de las empresas, por tal motivo desean tener ese personal trabajando para ellos. Al momento de ser entrevistados existe gran infinidad de candidatos para el puesto; en el proceso se elabora una comunicación aceptable entre los candidatos. En el transcurso del proceso existe un gran número de candidatos que no satisfacen el perfil del puesto esto genera que algunos puestos sean abastecidos por personas erróneas trayendo como consecuencia el bajo rendimiento al momento de desempeñar sus laborares, baja productividad y que no se alcancen los objetivos a tiempo.

En el Perú, las organizaciones se enfrentan a cambios drásticos como la economía, medio ambiente, leyes del estado entre otros. Por eso deben contratar a personas aptas para el puesto, pero en el proceso de la selección del personal pasan desapercibidos algunos candidatos que perjudican a la empresa. Estos al no desempeñarse en sus labores de la manera adecuada aumentan las posibilidades de que la organización tenga decrecimiento.

En la Ciudad de Cajamarca no es factible el desempeño laboral dado que muchos están en un puesto de trabajo no indicado, por ejemplo,

algunos puestos de trabajo son ocupados por personas que se han preparado para otra especialidad, se puede encontrar en puesto de gerencia de vialidad a un abogado, también a personas recomendados por sus mismos colaboradores y muchos de estos carecen de conocimiento necesario para tomar decisiones adecuadas. Estos problemas se dan porque no existe una adecuada selección del personal, no se están tomando las medidas necesarias para que ninguna de estas personas se filtre en los puestos.

En la empresa EMPER PERÚ, los colaboradores muestran un bajo desempeño laboral debido a que muchos de ellos no han terminado sus estudios profesionales, también la mayoría de los estos son familiares del titular de la empresa, por otra lado, cuando la empresa solicita un nuevo candidato no da la talla por la falta de experiencia para el puesto, por lo que, se contrata a personas que no satisfacen a la empresa; generando un desempeño laboral muy baja lo cual genera problemas con la organización y no se llega al objetivo establecido.

1.2. Formulación del problema de investigación

1.2.1. Problema general.

¿Qué relación existe entre la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021?

1.2.2. Problemas específicos.

¿Qué relación existe entre la selección del personal en la dimensión entrevista con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021?

¿Qué relación existe entre la selección del personal en la dimensión pruebas de conocimiento con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021?

¿Qué relación existe entre la selección del personal en la dimensión pruebas psicológicas con el desempeño laboral de los colaboradores de EMSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021?

¿Qué relación existe entre la selección del personal en la dimensión pruebas de personalidad con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general.

Determinar la relación entre la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la selección del personal en la dimensión entrevista con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021.

Determinar la relación entre selección del personal en la dimensión pruebas de conocimiento con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021.

Determinar la relación entre la selección del personal en la dimensión pruebas psicológicas con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021.

Determinar la relación entre la selección del personal en la dimensión pruebas de personalidad con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

La presente investigación busca a través de teorías y conceptos básicos que se han estudiado anteriormente sobre el tema relacionado con selección de personal y el desempeño laboral, con el único propósito de

encontrar una relación positiva entre estas variables, la cual se encuentra enlazada con la empresa EMPSER PERÚ, es decir, estos conocimientos ayudan a contribuir con dicha empresa.

1.4.2. Justificación Metodológica

Para la validez de la investigación se utilizará la técnica que es la encuesta y él se empleara como instrumento el cuestionario; también se utilizara el programa SPSS25 para analizar los datos con el propósito de tener mejores resultados. De ese modo se dar a conocer la relación que existe entre las variables.

1.4.3. Justificación Práctica

De la mano con los objetivos planteados en la investigación para determinar la relación de la selección del personal y el desempeño laboral en la empresa EMPSER PERÚ, la cual ayudara agilizar el cumplimento de los objetivos establecidos, y así enfrentar nuevos retos que fortalecen sus capacidades y sus experiencias.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del problema

2.1.1 Antecedentes a nivel internacional

Según Medina (2017) en el pais de Ecuador, en su tesis titulada: “La selección del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO & LO”, para obtener la licenciatura en psicología industrial sustento:

> En el trabajo su objetivo general es la iniciativa que manifiesta la selección de personal con el desempeño laboral de la empresa “LO&LO”, para ello se han recopilado información de varias revistas y libros para obtener más conocimientos para que sirvan como base para la investigación, con la cual se elaboró las encuestas que se realizaron hacia los colaboradores, que estaban formadas por 10 preguntas, su muestra es de 50 colaboradores, los datos que se recolectaron de las encuestas fueron simultáneamente a la comprobación por el método Chi Cuadrado que presenta un 95% de significancia con un margen de error del 5% esta permitió la ayuda para la comprobación de la hipótesis planteada, Se concluyó que se debe implementar un sistema de selección de personal adecuado para que se asegure la contratación e inserción de nuevo personal capacitado y reemplazar la insatisfacción de los colaboradores por métodos de motivación y retroalimentación.

2.1.2 Antecedentes a nivel nacional

Para Portuondo (2018) en la ciudad de Piura, en su tesis titulada: “Selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de veintiséis de octubre” menciono:

> La investigación plantea la metodología es diseño no experimental y de tipo descriptivo correlacional, la población se conformó por 150 colaboradores, la muestra fue de 98, se utilizó la formula finita; las técnicas de recolección fue la encuesta que se aplicó a los colaboradores de la Municipalidad y también la entrevista que se hizo al gerente Municipal, llegando a la conclusión de que la correlación es significativa (0.05) entre la selección de personal y su desempeño laboral, por lo que proporciona validez en la hipótesis que se ha planteado, el resultado es que si hay una relación significativa, además esta relación abarca a varios aspectos del desempeño laboral.

De acuerdo con Haymee (2017) en la ciudad de Huancayo, en su trabajo de investigación titulada: "Proceso de selección del personal y desempeño laboral en la constructora GyQ de Huancayo" indico:

> La investigación tiene como objetivo general determinar el tipo de relación entre el proceso de selección personal y el desempeño laboral en la empresa Gy Q de Huancayo; la investigación es de tipo básica y correlacional, la población está compuesta por 17 colaboradores de la constructora Gy Q de Huancayo. Se aplicó los instrumentos como cuestionario, guía de entrevista; para la comprobación de la hipótesis se utilizó el estadio de correlación de Spearman que permitirá la relación entre las variables. Se concluye según los resultados y según la demostración estadística, que el tipo de relación existente entre la selección del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la constructora Gy Q de Huancayo es directa.

Como expresa Chávez (2017) en la ciudad de Huaraz, en su tesis denominada: "Selección del personal y desempeño laboral del personal de la empresa Teleandes S.R.L. de Huaraz 2017" sustento:

> La investigación tuvo con fin determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral. El diseño de la investigación fue no experimental y el nivel fue correlacional. Del mismo modo el enfoque que tuvo la investigación es cuantitativa y la muestra estuvo formada por 37 colaboradores de Teleandes SRL con un muestreo probabilístico por conveniencia. Se mostró la relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral mediante la prueba de Chi cuadrado, siendo el valor calculado de 19.19 y el nivel de significancia de 0.001, valores que permiten verificar y consecuentemente aceptar la hipótesis de investigación planteada.

Según Arias (2018) en la ciudad de Lima, en su tesis titulada: "Selección del personal y desempeño laboral en la empresa Matta Andrade S.A.C. Contratistas y consultores en independencia 2018", sustento:

> La investigación tuvo como finalidad determinar la relación de la selección de personal y desempeño laboral en la empresa Matta Andrade SAC. La población estaba formada por 22 colaboradores, la muestra fue 22 colaboradores a los cuales se aplicó la encuesta. El tipo de investigación es no experimental – transversal. El diseño de la investigación es descriptivo correlacional se encontró una correlación al 0.848 con el coeficiente Pearson con un valor 0.05, con el cual se concluye existe una relación significativa positiva considerable entre la selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Matta Andrade SAC.

2.1.3 Antecedentes a nivel local

Según Guevara & Villanueva (2019) en la ciudad de Cajamarca, en su tesis titulada: “Selección del personal y desempeño laboral en la empresa tiendas exclusiva S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2019”.

> En el trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación existente entre las variables, selección de personal y desempeño laboral. La investigación es de tipo básica – aplicada, en la cual participaron 57 colaboradores. Por otro lado, la técnica que se utilizo es la encuesta y el instrumento es el cuestionario, un cuestionario para cada variable con enunciados que fueron evaluados con categorías de escala de Likert. En el análisis de Person para esta relación arrojo un coeficiente de correlación de 00.47 entre las variables selección del personal y desempeño laboral.; indicando que existe una relación baja. Por lo tanto, no existe una relación entre las variables.

Según Huamán (2018) en la ciudad de Cajamarca, en su trabajo de investigación titulada: “Proceso de selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca-2018”.

> La investigación tuvo como objetivo determinar la relación de las variables, en la cual la investigación fue experimental con una población de 50 trabajadores y se consideró a las 50 trabajadoras como muestra. Para la recolección de datos se empleó el instrumento cuestionario. Para la verificación de la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación Pearson. Los resultados de los datos que

se han procesado indicaron que existe una relación positiva entre las variables antes mencionadas.

Según Cotrina & Jambo (2017), en la ciudad de Cajamarca, en si tesis titulada: "Relación entre la selección del personal y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Multi transportes Cajamarca S.A, Año 2017".

La investigación tuvo como finalidad principal determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral, la empresa conto con una muestra de 40 colaboradores. La investigación realizada es de tipo no experimental por conveniencia, el instrumento utilizado fue la hoja censal que contiene 30 preguntas y el cual se midió mediante la escala de Likert para establecer el nivel de relación de las variables. Los resultados se establecieron mediante al análisis de SPSS 20. Se concluyó que las dos variables tienen alto grado de significancia altamente correlacionada y Pearson es decir a mejor selección mayor desempeño.

Para Bazán & Tafur (2018), en la ciudad de Cajamarca, en su tesis titulada: "Proceso de selección de personal con el desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI – zona norte del distrito de Cajamarca, año 2018".

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el proceso de selección de personal con el desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI, analizando así a las dos variables y sus dimensiones. La investigación es no experimental – transversal, descriptiva – correlacional y se aplicado encuestas como técnicas de recolección de datos de 30 trabajadoras; los datos obtenidos se procesaron en una computadora utilizando el software SPSS 25 y la herramienta estadística Microsoft Excel, para la verificación de

la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (Rho = 0.08), en conclusión, las dos variables antes mencionadas tienen una relación positiva muy baja.

2.2 Bases Históricas

2.2.1 Selección del personal

Formada desde el principio de la primera guerra mundial donde se vio a la necesidad de seleccionar buenos reclutas y oficiales, las cuales se permitían seleccionar al personal adecuado para dicha corporación.

Siguiendo con Scoff en 1918 donde forma la primera organización de consultaría de psicológica llamada, "Scoff Company of Philadelphia" donde forma parte de la selección y la colocación de empleados, con el fin de encontrar buenos trabajares para que puedan laborar en la compañía con pruebas constantes.

Posteriormente en Estados Unidos en 1912 surgió la contratación de personal por la cual se realizó la selección de personal, quienes contratados por los jefes por las necesidades para elaborar; donde se pensó en una especialidad llamada oficinista que se realiza esta tarea y así surgió el primer especialista de la selección.

Como anterior mente se menciona con el principio que dio Estados Unidos para la selección de personal, donde se solicita documentación para el puesto solicitado, según el área que se necesitaba tenía que ser cumplido.

En noviembre de 1997 la selección toma un nuevo curso con cambios favorables para el manejo de la selección al personal de nuevo ingreso, también evaluando el desempeño que se tenía dentro de la organización.

2.2.2 Desempeño Laboral

Las organizaciones han ido conociendo a su personal, los procesos han sido transformados con el paso de los años a mediados del siglo XIX en pleno transcurso de la industria, donde las empresas tenían la facilidad de evaluar y conocer a su personal con una forma muy sencilla, en el rendimiento de las maquinas que eran utilizadas por los colaboradores, se contribuía a ser muy fácil pero para la medición de productividad por toda colaborar no se contaba con los elementos necesarios para evaluar el desempeño.

El primer proceso para esta evaluación se llevó a cabo en los principios del siglo XIX en una fábrica textil de New Lanark, Escocia, llevada a cabo por Robert Owen, uno de los primeros obreros en modernizar los movimientos británicos; este proceso consistía en medir el rendimiento de cada obrero dentro de la fábrica con un sistema en la cual cada obrero asignado para la tarea, se les daba a cada supervisor un cuaderno para que apunten el rendimiento de cada obrero y esta se distinguía por colores que indicaban el rendimiento de cada obrero en la fábrica.

Cada las evaluaciones avanzaban con el transcurso del tiempo en los principios del siglo XX las empresas ya median las competencias y habilidades de cada colaborador, cuantitativamente el rendimiento; más adelante por la segunda mitad del siglo XX, en la palabra Sociedad del

conocimiento, se surgen nuevos desafíos y grandes cambios en los ámbitos empresariales, surgen nuevas medidas de evaluación del desempeño de cada colaborar basada en competencias y objetivos.

En la actualidad en el mundo globalizado se permiten nuevas soluciones de formas que la tecnología permite conocer el desempeño y establecer procesos de evaluación homogéneos. Además, para identificar a los profesionales con un alto potencial para el desarrollo de sus habilidades en el puesto de la empresa para el beneficio de la compañía.

2.3 Marco Teórico

2.3.1 Selección de personal

2.3.1.1 Definición

Según Ibáñez (2005) indica: "La selección de personal es un proceso técnico científico con el fin de hallar a la persona entre los postulantes que reúna con los requisitos, habilidades, conocimiento, entre otras condiciones para cubrir un puesto vacante".

Para Chiavenato (2007) definió: "La selección consiste es buscar entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos que existen en la empresa, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y desempeño del personal, así como la eficacia de la organización".

Alles (2011) afirmo lo siguiente:

> La base de un buen proceso de selección depende de cómo sea realizado un reclutamiento, si este se hace adecuadamente será factible exitosamente la selección en cambio si el reclutamiento es incorrecto entonces será la selección más costosa porque se reiniciará el proceso para realizar un reclutamiento adecuado o bien se corre el riesgo a tomar una decisión errónea. (p. 104)

2.3.1.2 Importancia de la selección de personal

Chivenato (2000) indica: "Es de suma importancia la escogencia del hombre adecuado para el cargo adecuado o más ampliamente entre los candidatos reclutados aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa".

Esto conlleva a que, si existe una elección adecuada, el trabajador se desempeñara en su puesto desarrollando habilidades y a la vez su potencial para que así contribuya con la organización generando una ventaja competitiva. También mencionar que en este proceso se debe tener un cuidado especial porque si se comete errores traería consecuencias tanto en la organización como en el candidato, creando así futuros empleados incompetentes, quienes no lograrían adaptarse y que a la vez generarían deficiencias en el trabajo y por ende no se lograría las metas trazadas.

2.3.1.3 Beneficios de la selección de personal

Psicologia y Empresa (2011) indica los siguientes beneficios de la selección de personal:

- Ayuda ubicar a la persona adecuado para el puesto.
- Favorece a que la persona postulante se adapte a la cultura de la organización.
- Contribuye al aumento de la eficiencia en el trabajo.
- Evita el desgaste de los recursos que la organización emplea.
- Confiere una capacitación indicada sobre el personal respecto a los programas que se utiliza dentro de la organización.
- Disminuye las injusticias porque al eliminar el favoritismo se coloca al trabajador donde mejor pueda desempeñarse.

2.3.1.4 Métodos de selección

Para Balderas (2012) quien declaro:

Los requerimientos y las condiciones que se han solicitado no aseguran la productividad, para ello señalo existen algunos métodos, como son: La prueba de admisión (cuestionarios con preguntas de acuerdo al trabajo); el expediente de admisión (compuesto por currículo vitae, referencias, etc.); la entrevista (se realiza con guías y objetivos); los periodos de prueba (es una oportunidad para evaluar las habilidades y aptitudes del trabajador).

Si la organización sigue estos métodos de selección se asegura de tener un personal idóneo trabajando a su disposición.

2.3.1.5 Dimensiones de la selección de personal

Teniendo en cuenta a Chiavenato (2007) menciona que las dimensiones que abarcan la selección del personal son las siguientes.

Dimensión Entrevista

La entrevista permite filtrar a los interesados desde que se inicia el proceso hasta que concluye.

"La entrevista de selección es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan y en él una de las partes le interesa conocer más a la otra". (Chiavenato, 2007)

Dimensión Pruebas de conocimiento

Son las habilidades y capacidades para el puesto de trabajo es decir se busca medir el grado de conocimientos profesionales. En algunas ocasiones se dispone de muestras de trabajo para constatar si realmente el trabajador es el adecuado.

Dimensión Pruebas Psicológicas

Las pruebas psicológicas se basan en un estudio de grupos pequeños de una población en este caso de la organización; estos estudios traen resultados que son verificados con el comportamiento o actitudes que el trabajador muestra.

Dimensión Prueba de personalidad

Estas pruebas permiten analizar al trabajador y todos los rasgos de personalidad que muestran, teniendo en cuenta su carácter y el temperamento.

2.3.1.6 Indicadores

Dimensión Entrevista

- **Entrevistado**

Candidato interesado con el puesto, la cual tiene una idea o alguna experiencia la cual demostrara una buena comunicación.

- **Entrevistador**

Es la persona que dirige la entrevista denominada en el dialogo, presenta temas importantes para que el receptor pueda tener claras, también realiza las conocidas preguntas y cierra la entrevista.

Dimensión Pruebas de conocimiento

- **Orales**

Son pruebas que se aplican verbalmente por medio de preguntas concretas y claras, que también tienen que ser respondidas verbalmente.

- **Escritas**

También llamadas mediante preguntas y respuestas escritas, se aplican siempre en las organizaciones y en las escuelas de los conocimientos adquiridos.

- **Realización**

Son pruebas que se aplican por medio de trabajos o deberes, de manera uniforme para que se pueda identificar un desempeño con un cierto tiempo.

Dimensión Pruebas Psicológicas

- **Validez**

Es la habilidad de pronosticar correctamente las variables indicadas, se pronostica el propósito futuro que tendrá el candidato con el puesto que se requiere.

- **Precisión**

Se dan resultados semejantes en varias aplicaciones para los candidatos, presentan una menor desviación en el puesto una prueba muestra diversas presiones cuando los resultados de una sola persona son diferentes y están dispersos.

Dimensión Prueba de Personalidad

- **Rasgo**

Se considera una característica señalada del individuo por la cual se distingue de los demás, con diferentes personalidades o emociones.

2.3.2 Desempeño laboral

2.3.2.1 Definición

Según Chivenato (2000) enfatiza: “El desempeño laboral consiste en el rendimiento que muestran los empleados al momento de realizar una tarea o actividad de la organización; esto conlleva a que se puedan logara los objetivos exitosamente”.

Morales (2009) señala: “El desempeño laboral es la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral especifico de actuación, la cual permite demostrar su idoneidad”.

De acuerdo con Robbins & Judge (2013) donde sostienen: “El desempeño es la eficiencia que el personal tiene dentro de la organización, la cual ayuda tener los trabajos a tiempo, hace que el trabajador tenga satisfacción laboral”.

2.3.2.2 Importancia del desempeño laboral

Teniendo en cuenta a González & Olivares (2004) explican: “La importancia de la evaluación permite identificar a los colaboradores que realizan bien su trabajo, los que solo trabajan por cumplir y a los que simplemente no se esmeran en hacerlo; también ayuda a identificar a los mejores trabajadores”.

Entonces se dice que el desempeño laboral ayuda a medir las habilidades para que los colaboradores se exijan más en medir sus habilidades de manera que a un futuro mejorara la producción de la empresa.

2.3.2.3 Factores del desempeño laboral.

Los factores que influyen en el desempeño laboral según Davis & Newtron (1999) plantean:

- **Satisfacción del trabajo:** Es la forma en la que un trabajador ve desde su perspectiva ya sea cosas favorables o desfavorables que percibe en su lugar de trabajo.
- **Autoestima:** La autoestima es muy importante ya que si un trabajador se encuentra con su autoestima alta podrá lograr los objetivos de la mejor manera.
- **Trabajo en equipo:** Toda organización debe inculcar dentro de la organización el trabajo en equipo, de esta manera podrán ayudarse conjuntamente todos los trabajadores y así se podrá conseguir más rápido los objetivos.

2.3.2.4 Métodos de evaluación de desempeño

Evaluación 360º

Alles (2008): "Es un sistema de evaluación de desempeño sofisticado utilizado en general por grandes empresas nacionales e internacionales. La persona es evaluada por todo

su entorno: jefes, pates, y subordinados". De mano que para la evaluación 360° todos los involucrados te evalúan ya sea clientes, empleados, supervisores, socios, mangers. (p.145)

Evaluación 180º

Alles (2008): "Es aquella en la cual una persona es evaluada por su jefe, sus pares y eventualmente los clientes, esta evaluación incluye el nivel de subordinados". (p.213)

2.3.2.5 Dimensiones del desempeño laboral

Para Robbins & Judge (2013) existe 3 dimensiones:

Dimensión desempeño de tarea

Tal como Robbins & Judge (2013) indicaron: "El desempeño de tareas se refiere a cumplir obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio o la realización de las tareas administrativas". (p. 555)

Por lo tanto, el desempeño de tareas son conductas que se dispone para diferenciar cargos dentro de la organización.

Dimensión comportamiento interpersonal

Como dice Robbins & Judge (2013) donde infieren: "El comportamiento interpersonal son las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda los demás, respaldar los objetivos

organizacionales, tratar con respeto a los demás, hacer sugerencias constructivas".

Esta dimensión trata de que le trabajadores tiene sus propias características y están no están enfocadas en la organización, sino que es parte propia del trabajador, por ejemplo, la empatía, ayudar a tus compañeros de trabajo entre otros.

Dimensión comportamiento laboral contra productivo

Con base en Robbins & Judge (2013) donde indican: "Son las acciones que dañan de manera activa a la organización. Tales conductas incluyen el robo, daño a la propiedad, comportarse de forma agresiva a los compañeros y asentarse con frecuencia".

2.3.2.6 Indicadores

Dimensión desempeño de tarea

Robbins & Judge (2013) El desempeño de tarea describe y evalúa el trabajo individual dependiendo de los siguiente:

- **Calidad de trabajo**

  Es el conjunto de características específicas que puede ser objeto de evaluación para determinar si un producto o servicio satisface el propósito que tiene la organización con los clientes.

- **Autogestión**

  Es la capacidad que adquiere una persona para tomar decisiones de acuerdo a lo que sabe. Para esto la organización debe cumplir con tres condiciones: especificar tareas y objetivos, tener los recursos disponibles, también tener autonomía para actuar y tratar de alcanzar los objetivos.

Dimensión comportamiento interpersonal

- **Trabajo en equipo**

  El trabajo en equipo siempre está presente y este se da cuando lo trabajadores se ayudan mutuamente, de esta manera se ayudan cada vez que necesitan un apoyo para lograr las metas trazadas.

- **Empatía**

  La empatía es estar en el lugar de la otra persona saber cómo se siente entre otras cosas, en caso de un empleador debe entender si su trabajador falta por motivos de salud u otros aspectos personales.

- **Desenvolvimiento**

  Es la capacidad para involucrarse mediante la comunicación directa, de esta manera los trabajadores se conocerán mas tanto a sí mismos como en grupo.

Dimensión comportamiento laboral contra productivo

- **Capacidad laboral**

  Son los conocimientos, habilidades y destrezas que tiene el colaborador al momento de la realización de actividades y lograr los objetivos; de esta forma podrá será eficaz en el trabajo.

- **Satisfacción**

  Es el sentimiento de realización frente al puesto de trabajo donde labora, si se siente a gusto o no, ya sea en su lugar de trabajo o con las personas que lo rodean.

- **Condiciones laborales**

  Es el medio físico y el acondicionamiento del mismo, donde se realiza una labor el cual brindara la tranquilidad y la oportunidad de realizar un desempeño bueno.

2.4 Definición de términos básicos

2.4.1 Selección Personal

Montes & Gonzales (2006) sostiene: "Es un procedimiento que tiene como finalidad dotar a la organización del personal adecuado, garantizando el desempeño correcto del puesto y reduciendo subjetividad apoyando las decisiones en factores medibles y comparables". (p.47)

2.4.2 Trabajo en equipo

Conjunto de personas que demuestran su capacidad y sus habilidades para llegar a los objetivos establecidos.

2.4.3 Proceso

"Conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno natural o de una operación artificial". (RAE, 2019)

2.4.4 Candidatos

Son un conjunto de personas que están dispuestas para para ser escogidas para cubrir un puesto.

2.4.5 Puesto

Lugar o sitio señalado o determinado para la ejecución de algo (RAE, 2019)

2.4.6 Satisfacción del trabajo

"Es un sentimiento de agrado positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajar que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro de una organización que le resulta atractiva" (Muñoz, 1990)

2.4.7 Desempeño Laboral

Para Newtron, (2001) "es el grado de ejecución que un empleado busca para el resultado de las metas de la empresa en un tiempo determinado. En tanto, está constituida por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se

pueden derivar del comportamiento de los trabajadores y la organización". (p,56)

2.4.8 Operacionalización

Es un proceso de definición de la medición de un fenómeno que se puede medir directamente, y que permite medir ese concepto o los indicadores observables por medio que se manifiesta.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis General:

Existe relación directa y significativa entre la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021.

2.5.2 Hipótesis específicas:

Existe relación directa y significativa entre la selección del personal en la dimensión entrevista con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021.

Existe relación directa y significativa entre la selección del personal en la dimensión pruebas de conocimiento con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021.

Existe relación directa y significativa entre la selección del personal en la dimensión pruebas psicológicas con el

desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021.

Existe relación directa y significativa entre la selección del personal en la dimensión pruebas de personalidad con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEM	INDICADORES
SELECCIÓN DEL PERSONAL	Para (Chiavenato, 2007) definió: "La selección consiste es buscar entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos que existen en la empresa, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y desempeño del personal, así como la eficacia de la organización".	La selección del personal tiene como objetivo reclutar personal de acuerdo a las dimensiones de entrevista, prueba de conocimiento, pruebas psicológicas y pruebas de personalidad.	**Dimensión Entrevista**	1,2	Entrevistado
				3,4	Entrevistador
			Dimensión Pruebas de conocimiento	5,6	Pruebas Orales
				7,8	Pruebas Escritas
				9,10	Realización
			Dimensión Pruebas Psicológicas	11,12	Validez
				13,14	Precisión
			Dimensión Prueba de personalidad	15,16	Rasgo
DESEMPEÑO LABORAL	Morales (2009) señala: "El desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral especifico de actuación, la cual permite demostrar su idoneidad".	El desempeño laboral otorga la complejidad de cada colaborador dentro de la empresa, por ello se determina de acuerdo a las dimensiones de desempeño de tarea, comportamiento interpersonal, laboral contra productivo.	**Dimensión desempeño de tarea**	17,18	Calidad de trabajo
				19,20	Autogestión
			Dimensión comportamiento interpersonal	21,22	Trabajo en equipo
				23,24	Empatía
				25,26	Desenvolvimiento
			Dimensión comportamiento laboral contra productivo	27,28	Capacidad laboral
				29,30	Satisfacción
				31,32,33	Condiciones laborales

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Unidad de análisis, Población y muestra de la investigación

3.1.1. Unidad de análisis

Fernández, Baptista, & Hernández, (2010) indican que la unidad de análisis son quienes participan o casos a quienes en última instacia vamos aplicar el intrumento de medición.

En la presente la medida de análisis es la empresa EMPSER PERÚ y nuestra muestra de observación son los colaboradores que radican en la empresa.

3.1.2. Población

Define Tamayo & Tamayo (2010) "Como la población un conjunto de individuos de la misma clase, limitada para el estudio de fenomenos"(p.176).

La población que se considera para la presente investigación es de 20 colaboradores que corresponden a la empresa EMPSER PERÚ.

3.2.3. Muestra

Es no probabilística por conveniencia porque es una pequeña, es decir, la muestra fue un censo ya que es finita, y considero toda la población.

Empleando las palabras de Tamayo & Tamayo (2010) "afirma que la muestra es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno"(p.176).

3.2 Tipo, nivel y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

En tal sentido la investicación que se pretende utilizar es de carácter aplicada.

Vara, (2012) Indica que la investigación aplicada normalmente identifica la situación problema y busca, dentro de las posibles soluciones, aquella que pueda ser la más adecuada para el problema. El interés para el diseño de investigación es la práctica, pues los resultados son utilizados inmediatamente en la solución de problemas empresariales cotidianos.

Después de su manipulación de variables dicha investigación es no experimental, como lo hace notar Hernández, Fernández, & Baptista, (2010) "Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos; se basa en categorías, conceptos, variables, que ya ocurrieron o sucedió sin la intervención directa del investigador" (p.149).

3.1.2. Nivel de investigación

La investigación a desarrollar es correlacional, tal como expresa Hernández & Baptista, (2014) "la investigación correlacional tiene como propósito describir la situación encontrada y tiene como finalidad conocer la asociación o grado relación de las variables de estudio" (p.92.93).

3.1.3. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es transversal o transeccional, donde el investigador estudia el evento en un único momento del tiempo.

Desde la posición de Müggernburg & Pérez (2007) “Son aquellos en los que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único; su proposito se centra en describir variables y analizar su comportamiento en un memento dado” (p.37).

3.3. Método de investigación

El presente trabajo presenta un método hipotético-deductivo, como señala Ander (2005) “ Contemplando con el razonamiento que se genera de casos particulares, con conocimientos generales. Este método permite la forma de hipótesis, investigación de leyes cientificas y las demostraciones; puede ser completa o incompleta”. (Arias G. , 2018)

3.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos

3.4.1 Técnicas

La técnica utilizada para recolectar la información requerida es la encuesta.

Como señala Arias F (2006) nos dice “Que las técnicas sirven para recolectar datos muy diversos y que nos permiten obtener información” (p.45).

3.4.2 Instrumentos

El instrumento a través del cual se recolecta los datos fue es cuestionario.

Según Chiavenato (2007), “Es un metodo por la cual el colaborar responde por escrito todas las preguntas con respecticas indicaciones posibles para que pueda responder correctamente”.

3.5. Validez y confiablidad

A la vez presentamos la técnica para saber si el instrumento de medición es confiable y con perspectivas positivas para la investigación.

$$\rho = 1 - \frac{6\sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde:

ρ: *coeficiente de correlación de Spearman*

D: *Es la diferencia entre los dos rangos de cada variable.*

N: *Es el número de parejas de datos*

Tabla 1. *Coeficientes de correlación de Spearman*

Correlación de Spearman

Valor rho	**Significado**
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Elaboración de acuerdo a los resultados obtenidos de encuestas aplicas en la empresa EMPSER PERÚ

3.6. Técnicas para el procedimiento y análisis de datos

Para la contratación de la hipótesis se utilizó el análisis de correlación de RHO de Spearman para las dos variables y el análisis de regresión lineal. También, se utilizó el programa Microsoft Excel, mediante tablas estadísticas con formato APA.

3.7. Aspectos éticos de la investigación

El trabajo de investigación tiene un respeto al derecho de los autores indicados en las teorias que se han ido desarrollando, también se solicitó una autorización de la empresa EMPSER PERÚ, en la Ciudad de Cajamarca 2021 en la que se esta desarrrolando el trabajo de investigación para acceder al estudio de dicha empresa.

Por otro lado se solicitará información de personal que la empresa tiene a su mando con el objetivo de tener la población y muestra de estudio que se realizará.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Tabla 2. *Determinar la relación entre la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021*

Correlaciones				
			Selección del Personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Selección del Personal	Coeficiente de correlación	1.000	0.129
		Sig. (bilateral)		0.588
		N	20	20
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0.129	1.000
		Sig. (bilateral)	0.588	
		N	20	20

Nota: Elaboración de acuerdo a los resultados obtenidos de encuestas aplicas en la empresa EMPSER PERÚ

De acuerdo a la encuesta se puede comprobar la hipótesis del objetivo general donde se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman (Rho = 0.129 donde se presentó una correlación positiva muy baja y su significación aproximada (Sig. Aprox. =0.588) es mayor que el nivel de significancia (α=0.05), por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que si existe relación entre la variable selección del personal y desempeño laboral en la Empresa EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021.

Tabla 3. *Selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021.*

Desempeño Laboral	Selección del Personal											
	Nunca		La mayoría de veces no		Algunas veces sí, algunas veces no		La mayoría de veces sí		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
La mayoría de veces no	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Algunas veces sí, algunas veces no	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%
La mayoría de veces sí	0	0.0%	0	0.0%	6	30.0%	5	25.0%	0	0.0%	11	55.0%
Siempre	0	0.0%	0	0.0%	4	20.0%	4	20.0%	0	0.0%	8	40.0%
Total	0	0.0%	0	0.0%	11	55.0%	9	45.0%	0	0.0%	20	100.0%

Nota: Elaboración de acuerdo a los resultados obtenidos de encuestas aplicas en la empresa EMPSER PERÚ

Se observó que de 20 colaboradores de la Empresa EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca 2021, el 55% opino que se encuentra con la mayoría de veces sí con la selección del personal, de los cuales se observó que el 30% opino la mayoría de veces sí con el desempeño laboral, mientras que el 20% opino siempre. Asimismo el 25% se encontró la mayoría de ves sí con la selección laboral, de los cuales el 20% opinó siempre con desempeño laboral.

Tabla 4. *Determinar la relación entre la selección del personal en la dimensión entrevista con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021.*

Correlaciones				
			Dimensión Entrevista	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	D Entrevista	Coeficiente de correlación	1.000	0.300
		Sig. (bilateral)		0.199
		N	20	20
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0.300	1.000
		Sig. (bilateral)	0.199	
		N	20	20

Nota: Elaboración de acuerdo a los resultados obtenidos de encuestas aplicas en la empresa EMPSER PERÚ

De acuerdo a la encuesta se puede comprobar la hipótesis del primer objetivo específico donde se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman (Rho = 0.300 donde se presentó una correlación positiva baja y su significación aproximada (Sig. Aprox. =0.199) es mayor que el nivel de significancia (α=0.05), por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que si existe relación entre la dimensión de la primera variable entrevista y la variable desempeño laboral en la Empresa EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021.

Tabla 5. *Selección del personal en la dimensión entrevista con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021.*

Desempeño Laboral	Dimensión Entrevista											
	Nunca		La mayoría de veces no		Algunas veces sí, algunas veces no		La mayoría de veces sí		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
La mayoría de veces no	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Algunas veces sí, algunas veces no	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%
La mayoría de veces sí	0	0.0%	1	5.0%	7	35.0%	3	15.0%	0	0.0%	11	55.0%
Siempre	0	0.0%	0	0.0%	4	20.0%	4	20.0%	0	0.0%	8	40.0%
Total	0	0.0%	1	5.0%	12	60.0%	7	35.0%	0	0.0%	20	100.0%

Nota: Elaboración de acuerdo a los resultados obtenidos de encuestas aplicas en la empresa EMPSER PERÚ

Se observó que de 20 colaboradores de la Empresa EMPSER PERÚ, el 60% opino que se encuentra con la mayoría de veces sí con la entrevista, de los cuales se observó que el 35% opino la mayoría de veces sí con el desempeño laboral, mientras que el 20% opino siempre, y 5% opino algunas veces sí, algunas veces no. Asimismo el 20% se encontró siempre con la entrevista, de los cuales el 15% opinó la mayoría de veces sí con desempeño laboral.

Tabla 6. *Determinar la relación entre selección del personal en la dimensión pruebas de conocimiento con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021.*

Correlaciones				
			Pruebas de Conocimiento	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Pruebas de Conocimiento	Coeficiente de correlación	1.000	-0.060
		Sig. (bilateral)		0.803
		N	20	20
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	-0.060	1.000
		Sig. (bilateral)	0.803	
		N	20	20

Nota: Elaboración de acuerdo a los resultados obtenidos de encuestas aplicas en la empresa EMPSER PERÚ

De acuerdo a la encuesta se puede comprobar la hipótesis del segundo objetivo específico donde se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman (Rho = -0.060 donde se presentó una correlación negativa baja y su significación aproximada (Sig. Aprox. =0.803) es mayor que el nivel de significancia (α=0.05), por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que si existe relación entre la dimensión de la primera variable pruebas de conocimiento y la variable desempeño laboral en la Empresa EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021.

Tabla 7. *Selección del personal en la dimensión pruebas de conocimiento con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021.*

Desempeño Laboral	Pruebas de Conocimiento											
	Nunca		La mayoría de veces no		Algunas veces sí, algunas veces no		La mayoría de veces sí		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
La mayoría de veces no	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Algunas veces sí, algunas veces no	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%
La mayoría de veces sí	0	0.0%	0	0.0%	5	25.0%	6	30.0%	0	0.0%	11	55.0%
Siempre	0	0.0%	0	0.0%	5	25.0%	3	15.0%	0	0.0%	8	40.0%
Total	0	0.0%	0	0.0%	11	55.0%	9	45.0%	0	0.0%	20	100.0%

Nota: Elaboración de acuerdo a los resultados obtenidos de encuestas aplicas en la empresa EMPSER PERÚ

Se observó que de 20 colaboradores de la Empresa EMPSER PERÚ, el 55% opino que se encuentra con algunas veces sí, algunas veces no con las pruebas de conocimiento, de los cuales se observó que el 25% opino la mayoría de veces sí con el desempeño laboral, mientras que el 25% opino siempre, y 5% opino algunas veces sí, algunas veces no. Asimismo el 45% se encontró la mayoría de veces sí con las pruebas de conocimiento, de los cuales el 30% opinó la mayoría de veces sí con desempeño laboral.

Tabla 8. *Determinar la relación entre la selección del personal en la dimensión pruebas psicológicas con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021.*

Correlaciones				
			Pruebas Psicológicas	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Pruebas Psicológicas	Coeficiente de correlación	1.000	0.115
		Sig. (bilateral)		0.629
		N	20	20
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0.115	1.000
		Sig. (bilateral)	0.629	
		N	20	20

Nota: Elaboración de acuerdo a los resultados obtenidos de encuestas aplicas en la empresa EMPSER PERÚ

De acuerdo a la encuesta se puede comprobar la hipótesis del tercer objetivo específico donde se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman (Rho = 0.115 donde se presentó una correlación positiva muy baja y su significación aproximada (Sig. Aprox. =0.115) es mayor que el nivel de significancia (α=0.05), por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que si existe relación entre la dimensión variable pruebas de psicológicos y la variable desempeño laboral en la Empresa EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021.

Tabla 9. *Selección del personal en la dimensión pruebas psicológicas con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021.*

Desempeño Laboral	Pruebas Psicológicas											
	Nunca		La mayoría de veces no		Algunas veces sí, algunas veces no		La mayoría de veces sí		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
La mayoría de veces no	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Algunas veces sí, algunas veces no	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%
La mayoría de veces sí	0	0.0%	0	0.0%	7	35.0%	4	20.0%	0	0.0%	11	55.0%
Siempre	0	0.0%	1	5.0%	3	15.0%	4	20.0%	0	0.0%	8	40.0%
Total	0	0.0%	1	5.0%	11	55.0%	8	40.0%	0	0.0%	20	100.0%

Nota: Elaboración de acuerdo a los resultados obtenidos de encuestas aplicas en la empresa EMPSER PERÚ

Se observó que de 20 colaboradores de la Empresa EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca 2021, el 55% opino que se encuentra con algunas veces sí, algunas veces no con las pruebas de psicológicas, de los cuales se observó que el 35% opino la mayoría de veces sí con el desempeño laboral, mientras que el 15% opino siempre, y 5% opino algunas veces sí, algunas veces no. Asimismo el 40% se encontró la mayoría de veces sí con las pruebas de conocimiento, de los cuales el 20% opinó la mayoría de veces sí con desempeño laboral.

***Tabla 10**. Determinar la relación entre la selección del personal en la dimensión pruebas de personalidad con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021.*

Correlaciones				
			Pruebas de personalidad	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Pruebas de personalidad	Coeficiente de correlación	1.000	0.171
		Sig. (bilateral)		0.471
		N	20	20
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0.171	1.000
		Sig. (bilateral)	0.471	
		N	20	20

Nota: Elaboración de acuerdo a los resultados obtenidos de encuestas aplicas en la empresa EMPSER PERÚ

De acuerdo a la encuesta se puede comprobar la hipótesis del cuarto objetivo específico donde se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman (Rho = 0.115 donde se presentó una correlación positiva muy baja y su significación aproximada (Sig. Aprox. =0.171) es mayor que el nivel de significancia (α=0.05), por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que si existe relación entre la dimensión de la primera variable pruebas de personalidad y la variable desempeño laboral en la Empresa EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021.

Tabla 11. *Selección del personal en la dimensión pruebas de personalidad con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021.*

Desempeño Laboral	Pruebas de personalidad											
	Nunca		La mayoría de veces no		Algunas veces sí, algunas veces no		La mayoría de veces sí		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
La mayoría de veces no	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Algunas veces sí, algunas veces no	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%
La mayoría de veces sí	4	20.0%	4	20.0%	3	15.0%	0	0.0%	0	0.0%	11	55.0%
Siempre	2	10.0%	3	15.0%	1	5.0%	1	5.0%	1	5.0%	8	40.0%
Total	6	30.0%	8	40.0%	4	20.0%	1	5.0%	1	5.0%	20	100.0%

Nota: Elaboración de acuerdo a los resultados obtenidos de encuestas aplicas en la empresa EMPSER PERÚ

Se observó que de 20 colaboradores de la empresa EMPSER PERÚ, el 40% opino que se encuentra la mayor, algunas veces no con las pruebas de personalidad, de los cuales se observó que el 20% opino la mayoría de veces sí con el desempeño laboral, mientras que el 15% opino siempre, y 5% opino algunas veces sí, algunas veces no. Asimismo el 30% se encontró que nunca con las pruebas de conocimiento, de los cuales el 20% opinó la mayoría de veces sí con desempeño laboral.

4.2 Discusión

En el presente estudio se ha realizado el análisis de correlación, considerando en este caso las variables de selección del personal y desempeño laboral, por la cual se ha tomado como una muestra de 20 colaboradores de la empresa EMPSER PERÚ, Cajamarca 2021.Los objetivos que se trabajaron para este estudio, se plantearon de acuerdo a las dimensiones de cada variable, teniendo en primer lugar el de determinar la relación entre la selección del personal con el desempeño laboral, segundo determinar la relación entre la selección del personal con la dimensión entrevista, tercero determinar la relación de la selección del personal con la dimensión pruebas de conocimiento, cuarto determinar la relación entre la selección del personal en la dimensión pruebas psicológicas, el último objetivo fue determinar la relación entre la selección del personal con la dimensión pruebas de personalidad.

Para las cuales se tomó como clave especifica los cuestionarios aplicados a los colaboradores, según la aplicación de la escala de Likert.

Con respecto a la hipótesis principal se determinar relación directa y significativamente entre la variable de selección del personal y desempeño laboral, se consideró la prueba de correlación de Spearman, donde el valor del coeficiente es de (Rho = 0.129) con su significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.588) es mayor que el nivel de significancia (α=0.05). Donde se muestra una **correlación positiva baja**, se acepta la hipótesis

alterna, que la selección del personal tiene una relación significativamente con el desempeño laboral en la empresa EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021.

Este resultado que nos brinda este estudio se contrasta con lo menciona Bazán & Tafur (2018) quienes en su estudio tuvieron como muestra a 30 trabajadoras de la empresa PRONOEI donde se obtuvo como objetivo determinar la relación del proceso de selección del personal con el desempeño laboral de le las promotoras de la empresa PRONOEI, quienes en su estudio señalan una **correlación positiva muy baja**, obteniendo como resultado con la prueba de Spearman, donde el coeficiente es de (Rho = 0.08).

Con respecto a nuestro estudio determinamos, que el estudio tomado como contraste tienen resultados casi similares, en cuanto a la relación de ambas variables estudiadas.

Además, con respecto con la hipótesis especifica 1 se determina la relación directa y significativa entre la dimensión entrevista con el desempeño laboral de los colaboradores, se siguió empleando la prueba de Spearman, donde el coeficiente es de (Rho = 0.300), mostrando una **correlación positiva baja** respecto a la dimensión entrevista con el desempeño laboral.

Posteriormente para la hipótesis especifica 2 se determina la relación directa y significativa entre la prueba de conocimiento con el desempeño laboral de los colaboradores, la prueba de Spearman nos da como coeficiente (Rho = -0.060), mostrando una correlación negativa baja respecto a la dimensión pruebas de conocimiento con el desempeño laboral.

Siguiendo con la hipótesis especifica 3 se determina la relación directa y significativa entre la dimensión pruebas psicológicas con el desempeño laboral de los colaboradores, la prueba de Spearman nos da como coeficiente (Rho = 0.115), mostrando una correlación positiva muy baja con respecto a la dimensión pruebas psicológicas con el desempeño laboral.

Finalmente, la última hipótesis especifica 4 se determina la relación directa y significativa entre la dimensión pruebas de personalidad con el desempeño laboral de los colaboradores, la prueba de Spearman nos da como coeficiente (Rho = 0.171), mostrando una correlación positiva muy baja respecto a la dimensión pruebas de personalidad con el desempeño laboral.

Así mismo determinamos que debe mejorar la organización respecto a la selección de colaboradores otorgado para cada actividad que sea necesaria, implementando un área de recursos humanos, ya que esa área es la encargada específicamente de controlar el personal que entra a la organización, para que haya un desempeño adecuado en cada actividad y poder lograr el objetivo esperado.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

En base a los datos de la investigación realizada y que han sido procesados, analizados e interpretados se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Se establece que existe una relación significativa entre la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa EMPSER PERÚ, Cajamarca 2021. Con una correlación positiva baja (Rho = 0.129). Y su significación Sig.=0.588 es menor que el nivel de significancia (α=0.05). Por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que si existe relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Empresa EMPSER PERÚ. Porque cuanto se haya elegido mejor la selección del personal mejor será el desempeño laboral.

Con respecto al primer objetivo específico: La correlación de la selección del personal en la dimensión entrevista, se determinó que las variables si presentaron una correlación positiva baja (Rho=0.300), donde se observa que la dimensión entrevista se relaciona con el desempeño laboral.

Con respecto al segundo objetivo específico: La correlación del desempeño laboral en la dimensión pruebas de conocimiento, se determinó que las variables presentaron una correlación negativa baja (Rho=-0.060), donde se observa que la dimensión pruebas de conocimiento se relaciona con el desempeño laboral.

Con respecto al tercer objetivo específico: La correlación del desempeño laboral en la dimensión pruebas psicológicas, se determinó que las variables presentaron

una correlación positiva muy baja (Rho=0.115), donde se observa que la dimensión pruebas psicológicas se relaciona con el desempeño laboral.

Con respecto al cuarto objetivo específico: La correlación del desempeño laboral en la dimensión pruebas de personalidad, se determinó que las variables presentaron una correlación positiva muy baja (Rho= 0.115), donde se observa que la dimensión pruebas de personalidad se relaciona con el desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

Con referencia a los resultados y conclusiones obtenidos, las recomendaciones que se atribuyen para este caso son las siguientes:

Con la finalidad de tener un resultado positivo en el desempeño laboral dentro de la Empresa EMPSER PERÚ, se recomienda que se establezca técnicas en cuanto selección de personal para tener un resultado más profesional y tener utilidades positivas en la empresa. También que se tenga un perfil del cargo a ocupar indicando las competencias y habilidades que se requiere dentro de la empresa.

Para la dimensión entrevista, se sugiere que se realice a todos los candidatos la entrevista ya sea presencial o virtual, para profundizar más en las competencias del candidato basados en las expresiones, gestos y personalidad del aspirante.

Para la dimensión pruebas de conocimiento, la empresa debe evaluar a sus candidatos mediante pruebas escritas como un cuestionario en relación al cargo que va ocupar, para medir sus conocimientos adquiridos, también se puede realizar la observancia de sus habilidades a través de una prueba en campo.

Para la dimensión pruebas psicológicas, se recomienda identificar un patrón de conducta de los candidatos que revele sus capacidades más sobresalientes para así medir las destrezas que estas otorguen.

Finalmente se recomienda que se establezcan áreas precisas que se encarguen en desarrollar todas las dimensiones antes mencionadas sobre la selección del personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. (2008). *Desempeño por competencias.* Buenos Aires, Argentina: Granica.

Alles, M. (2011). *Diccionario de términos de Recursos Humanos.* Buenos Aires,Argentina: Granica.

Ander, S. (Lunes de Noviembre de 2005). *Diccionario de economía (3ra. ed).* Obtenido de https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html

Arias, F. (2006). Introducción a la metodología cientifica 5° Edición. Caracas-Venezuela: Episteme.

Arias, G. (2018). *Selección de Personal y el desempeño laboral de la Empresa Matta Andrade S.A.C. contratistas y consultores en independencia.* Lima.

Averos, S. (2015). *Implementación de la selección de personal por competencias y su impacto en el desempeño de los trabajadores de la Cooperativa Textil 14 de Marzo.* Quito-Ecuador.

Balderas, M. (2012). *Administración de los servicios de enfermería.* Mexico.

Bazán, C., & Tafur, P. (2018). *Proceso de selección de personal con el desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI - zona norte.* Cajamarca.

Chávez, Y. (2017). *Selección de personal y desempeño laboral del personal de la empresa Teleandes S.R.L. de Huaraz.* Huaraz.

Chiavenato, I. (2007). *Administración De Recursos Humanos.* Mexico: Mcgraw-Hill / Interamericana.

Chivenato, I. (2000). *Administración De Recursos Humanos.* Mexico: MacGraw Hill.

Cotrina, J., & Jambo, M. (2017). *Relación entre la selección del personal y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Multitransportes Cajamarca S.A.* Cajamarca.

Davis, K., & Newtron, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo.* México: Mac Graw – Hill Interamericana S.A. .

González, M., & Olivares, S. ((2004). *Comportamiento Organizacional.* México: Continental.

Guevara, R., & Villanueva, C. (2019). *Selección del personal y desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusiva S.R.L.* Cajamarca.

Haymee, J. (2017). *Proceso de selección personal y desempeño laboral en la Constructora GyQ de Huancayo.* Huancayo.

Hernández, R., & Baptista, P. (2014). *Metología de la investigación.* México: Me Grw-Hill interamericana.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación.* México: Mc Graw Hill.

Huamán, A. (2018). *Proceso de selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Encañada.* Cajamarca.

Ibáñez, M. (2005). *Administración de Recursos humanos en la empresa.* Perú: San Marcos.

Klingner, D., & Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público:Contexto y Estrategias, (4ta ed.).* México: McGraw-Hill.

Marín, I. (2008). *Clasificación de la investigacion.* Obtenido de https://metinvestigacion.wordpress.com/

Medina, A. (2017). *La selección del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO.* Ambato-Ecuador.

Mendoza, M. (2016). *Influencia de la selección de personal en el desempeño laboral del area de Producción. Caso: Empacadora Bilbo S.A.* Quito-Ecuador.

Montes, M., & Gonzales, P. (2006). *Selección de personal.* España: Ideas Propias Editorial.

Morales, A. (2009). *Capital Humano: Hacia un sistema de gestión en la empresa cubana.* Camaguey: Editora Política.

Müggernburg, M., & Pérez, I. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería Universitaria ENEO-UNAM*, 4, 37.

Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e Insatisfacción en el trabajo.* Madrid.

Newtron. (2001). *Desempeño Laboral.* Madrid: Civitas.

Portuondo, N. (2018). *Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Veintiséis de octubre.* Piura.

Psicologia y Empresa. (2011). *Ventajas y Desventajas de la seleccion de personal*. Obtenido de Ventajas y Desventajas de la seleccion de personal: https://psicologiayempresa.com/ventajas-desventajas-seleccion-personal.html

Racines, P. (2018). *Diseño de procesos de selección y gestión del desempeño por competencias en la Empresa Medilabor S.A* . Quito-Ecuador.

RAE. (2019). Real academina de lengua española.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional (15.ed.).* México: Pearson Educación.

Tamayo, M., & Tamayo. (2010). El proceso de la investigación cientifica. México: Noriega editores.

ANEXOS

ANEXO A. Encuestas Aplicadas

ENCUESTA: SELECCIÓN DEL PERSONAL

Objetivo: Conocer la opinión de los colaboradores de la empresa EMPSER PERÚ respecto a la selección del personal.

Instrucción: Marque usted con un (x) el grado con el que está de acuerdo; solo se marcara una alternativa por cada ítem. La tabla que se muestra a continuación presenta el significado de la escala mencionada

Alternativa de respuesta:

Siempre	5
La mayoría de las veces sí	4
Algunas veces sí, algunas veces no	3
La mayoría de las veces no	2
Nunca	1

I. Datos del encuestado

1.1. Sexo: Masculino ☐ Femenino ☐ **1.3. Edad:** _____

1.2. Tiempo de servicio: _____ **1.4. grado de instrucción:** _____

ITEM	SELECCIÓN DEL PERSONAL	Siempre	La mayoría de las veces sí	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces no	Nunca
	DIMENSION ENTREVISTA					
I	**ENTREVISTADO**					
1	¿Considera usted que al presentarse en la entrevista cumplía con todas las condiciones que la empresa requería?					
2	¿Usted se sintió a gusto al momento de la entrevista?					
II	**ENTREVISTADOR**					
3	¿El entrevistador muestra conocimientos y habilidades sobre las preguntas relacionadas sobre el puesto de trabaja al cual usted postulo?					
4	¿En la entrevista se desarrolló una comunicación asertiva?					
	DIMENSION PRUEBAS DE CONOCIMIENTO					

III	**PRUEBAS ORALES**					
5	¿Usted se sintió nervioso o intimidado cuando le hicieron las preguntas verbales?					
6	¿Considera usted que las preguntas verbales fueron lo que esperaba?					
IV	**PRUEBAS ESCRITAS**					
7	¿A usted se le hizo difícil desarrollar las preguntas escritas?					
8	Las preguntas escritas fueron totalmente de sus conocimientos adquiridos					
V	**REALIZACIÓN**					
9	¿Usted pasó por una prueba demostrando sus habilidades?					
10	¿Usted tuvo dificultad cuando empezó a trabajar en la empresa?					
	DIMENSION PRUEBAS PSICOLÓGICAS					
VI	**VALIDEZ**					
11	¿Está de acuerdo con la calificación que se dio al terminar sus preguntas?					
12	¿Usted cuando ingreso a elaborar en la empresa recibió inducción sobre su puesto?					
VII	**PRECISIÓN**					
13	¿Usted estuvo de acuerdo cuando le solicitaron su curricular vitae?					
14	¿Considera usted que se debe tomar en cuenta la profesionalidad en la toma de decisiones?					
	DIMENSION PRUEBA DE PERSONALIDAD					
VIII	**RASGO**					
15	¿Usted se considera capaz de trabajar cuando existen caos dentro del centro de trabajo?					
16	¿Usted es capaz de trabajar sin el supervisor ?					

ENCUESTA: DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo: Conocer la opinión de los colaboradores de la empresa EMPSER PERÚ respecto al desempeño laboral.

Instrucción: Marque usted con un (x) el grado con el que está de acuerdo; solo se marcara una alternativa por cada ítem. La tabla que se muestra a continuación presenta el significado de la escala mencionada

Alternativa de respuesta:

Siempre	5
La mayoría de las veces sí	4
Algunas veces sí, algunas veces no	3
La mayoría de las veces no	2
Nunca	1

I. Datos del encuestado

1.1. Sexo: Masculino ☐ Femenino ☐ **1.3. Edad:** _____

1.2. Tiempo de servicio: _____ **1.4. grado de instrucción:** _____

ITEM	DESEMPEÑO LABORAL	Siempre	La mayoría de las veces sí	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces no	Nunca
	DIMENSION DESEMPEÑO DE TAREA					
I	**CALIDAD DE TRABAJO**					
17	¿Usted cumple a tiempo con todas las tareas que se le asigna en su centro de trabajo?					
18	¿Considera usted que el trabajo que realiza satisface el propósito de la empresa?					
II	**AUTOGESTION**					
19	¿Usted en la empresa ha tomado decisiones sin consultar a su jefe?					
20	¿Utiliza usted algún método para agilizar su trabajo?					
	DIMENSION COMPORTAMIENTO INTERPERSONAL					
III	**TRABAJO EN EQUIPO**					
21	¿Usted aporta o colabora con sus demás compañeros para la realización de las actividades?					
22	¿ Existe una responsabilidad mutuamente compartida sobre los resultados del equipo de trabajo?					
IV	**EMPATIA**					
23	¿Usted ha comprendido con facilidad algún problema ocurrido en la empresa?					

24	¿Usted ayuda a su compañero de trabajo cuando lo necesita?					
V	**DESENVOLVIMIENTO**					
25	Usted participa de manera activa en los trabajos encomendados por sus jefes					
26	Usted toma iniciativa al momento de la realización de las labores de la empresa					
	DIMENSION COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO					
VI	**CAPACIDAD LABORAL**					
27	Usted se reta cada vez más para alcanzar niveles óptimos de desempeño					
28	Usted aplica las destrezas y los conocimientos necesarios para el cumplimiento de las actividades					
VII	**SATISFACCIÓN**					
29	¿Realiza usted su trabajo con única la finalidad de ser remunerado?					
30	¿Está usted satisfecho con la remuneración que recibe gracias a su trabajo?					
VIII	**CONDICIONES LABORALES**					
31	¿Considera usted que la empresa EMPSER PERÚ se preocupa por la salud y calidad de vida de cada uno de sus colaboradores?					
32	¿Se siente usted cómodo con su ambiente de trabajo?					
33	¿Considera usted que la empresa EMPSER PERÚ se preocupa por el mantenimiento de la tecnología (computadoras) para realizar mejor su trabajo?					

ANEXO B. Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021?	Determinar la relación entre la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021	Existe relación directa y significativa entre la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021.	VARIABLE I. Selección del personal VARIABLE II. Desempeño laboral	DIMENSIÓNES de la Variable I. Entrevista Pruebas de conocimiento Pruebas psicológicas Pruebas de personalidad DIMENSIONES de la Variable II. Desempeño de tarea. Comportamiento interpersonal. Comportamiento laboral contra productivo.	TIPO DE INVESTIGACIÓN: La presente investigación por su finalidad es tipo básica no experimental. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN: La investigación a desarrollar es correlacional. MÉTODO: Es de método hipotético – deductivo. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Transversal o transeccional. POBLACIÓN: 20 colaboradores de la empresa EMPSER PERÚ. MUESTRA: 20 colaboradores de la empresa EMPSER PERÚ. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS: Encuesta.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**	**HIPÓTESIS ESPECIFICAS**			
¿Qué relación existe entre la selección del personal en la dimensión entrevista con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021? ¿Qué relación existe entre la selección del personal en la dimensión pruebas de conocimiento con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021? ¿Qué relación existe entre la selección del personal en la dimensión pruebas psicológicas con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021? ¿Qué relación existe entre la selección del personal en la dimensión pruebas de personalidad con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021?	Determinar la relación entre la selección del personal en la dimensión entrevista con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021. Determinar la relación entre sección del personal en la dimensión pruebas de conocimiento con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021. Determinar la relación entre la selección del personal en la dimensión pruebas psicológicas con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021. Determinar la relación entre la selección del personal en la dimensión pruebas de personalidad con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021	Existe relación directa y significativa entre la selección del personal en la dimensión entrevista con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021. Existe relación directa y significativa entre la selección del personal en la dimensión pruebas de conocimiento con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021. Existe relación directa y significativa entre la selección del personal en la dimensión pruebas psicológicas con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021. Existe relación directa y significativa entre la selección del personal en la dimensión pruebas de personalidad con el desempeño laboral de los colaboradores de EMPSER PERÚ en la ciudad de Cajamarca, 2021.			

ANEXO C. Formato De Juicio De Expertos Variable Selección Del Personal

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable 1: LA SELECCIÓN DEL PERSONAL

TITULO: LA SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE EMPSER PERÚ EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA, 2021

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Desly León Jordán
Jhonatan Huamán Estacio

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																79				
2.Objetividad	Esta expresado en directivas observables																	81			
3.Actualidad	Adecuado al avance de la administración																78				
4.Organización	Contiene una estructura lógica																79				
5.Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																	82			
6.Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																79				
7.Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																78				
8.Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																	81			
9.Metodologia	Cumple con los lineamientos Metodológicos																77				
10.Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																	81			

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: ES APLICABLE

III.PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 79.5

Lugar y Fecha: Cajamarca, 09 de marzo de 2021

Firma del experto

Apellidos y Nombres: Romero Correa, Aldo Jesús

DNI 26689491

ANEXO D. Formato De Juicio De Expertos Variable Desempeño Laboral

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

TITULO: LA SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE EMPSER PERÚ EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA, 2021

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Desly León Jordán
Jhonatan Huamán Estacio

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																	**81**			
2.Objetividad	Esta expresado en directivas observables																	**82**			
3.Actualidad	Adecuado al avance de la administración																**79**				
4.Organización	Contiene una estructura lógica																**77**				
5.Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																**78**				
6.Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																	**81**			
7.Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																	**82**			
8.Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																**77**				
9.Metodologia	Cumple con los lineamientos Metodológicos																	**81**			
10.Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																**78**				

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: ES APLICABLE

III.PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 79.6

Lugar y Fecha: Cajamarca, 09 de marzo de 2021

Firma del experto

Apellidos y Nombres: Romero Correa, Aldo Jesús

DNI 26689491