

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**SELECCIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA
MSA AUTOMOTRIZ, CAJAMARCA 2021.**

PRESENTADO POR:

**BR. GOICOCHEA TORREL, Elvis Antony
BR. GUEVARA CELIS, Yaquelin**

ASESOR:

Dr. MONTENEGRO DÍAZ, Víctor

Cajamarca – Perú

2021

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**SELECCIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA
MSA AUTOMOTRIZ, CAJAMARCA 2021.**

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

PRESENTADO POR:

BR. GOICOCHEA TORREL, Elvis Antony

BR. GUEVARA CELIS, Yaquelin

ASESOR:

Dr. MONTENEGRO DÍAZ, Víctor

Cajamarca – Perú

2021

COPYRIGHT © 2021 by
GOICOCHEA TORREL, Elvis Antony
GUEVARA CELIS, Yaquelin
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

APROBACIÓN DE LICENCIATURA

SELECCIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA

MSA AUTOMOTRIZ, CAJAMARCA 2021.

Presidente: Dr. Víctor Montenegro Díaz

Secretario: Mg. Luis Felipe Velasco Luza

Vocal: Mg. Anthony Rabanal Soriano

Asesor: Dr. Víctor Montenegro Díaz

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo de investigación a nuestras familias, a nuestros padres y hermanas por el apoyo incondicional que nos brindan, por habernos inculcado valores y principios desde pequeños, por su motivación constante para ser personas de bien y cumplir con nuestros objetivos propuestos.

GOICOCHEA TORREL, Elvis Antony

GUEVARA CELIS, Yaquelin

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por habernos permitido llegar a cumplir este objetivo propuesto, por darnos familias maravillosas, agradecemos a nuestros padres y hermanas por su amor y su apoyo incondicional día a día y a todas las personas que compartieron con nosotros sus conocimientos para hacer posible la conclusión de esta tesis.

GOICOCHEA TORREL, Elvis Antony

GUEVARA CELIS, Yaquelin

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
TABLA DE CONTENIDO.....	vii
LISTA DE TABLAS	ix
LISTA DE FIGURAS.....	x
RESUMEN	xi
ABSTRAC	xii
1.1 Planteamiento del problema	14
1.2 Formulación del problema	15
1.2.1 Problema general	15
1.2.2 Problemas específicos.....	16
1.3 Justificación de la investigación.....	16
1.3.1 Justificación teórica	16
1.3.2 Justificación practica.....	17
1.3.3 Justificación metodológica.....	17
1.4 Objetivos de la investigación	17
1.4.1 Objetivo general.....	17
1.4.2 Objetivos específicos	18
2.1 Antecedentes del problema	20
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	20
2.1.2 Antecedentes nacionales	20
2.1.3 Antecedentes locales.....	22
2.2 Bases teóricas	22
2.2.1 Selección de personal.....	22
2.2.2 Desempeño Laboral	29
2.3 Discusión teórica	38
2.4 Definición de términos básicos	39
2.5 Hipótesis de la investigación.....	40
2.5.1 Hipótesis general.....	40
2.5.2 Hipótesis específicas.....	40
2.5.3 Variables	40
2.6 Operativización de las variables.....	41
3.1 Unidad de análisis y población	44

3.1.1	Unidad de análisis	44
3.1.2	Población.....	44
3.2	Tipo, nivel y diseño de investigación.....	44
3.3	Método de la investigación	45
3.4	Técnica e instrumentos de investigación.....	45
3.4.1	Técnica.....	45
3.4.2	Instrumentos.....	46
3.5	Valides y confiabilidad.....	46
3.6	Técnica de análisis de datos	48
4.1	Resultados	50
4.1.1	Análisis descriptivo.....	50
4.1.1.1	Selección de personal.....	50
4.1.1.2	Desempeño laboral.....	52
4.1.2	Análisis de correlación.....	53
		57
4.1.3	Análisis de regresión.....	57
4.2	Discusión.....	60
	Conclusiones	64
	Recomendaciones.....	65
	REFERENCIAS.....	66
	ANEXOS	69
1.	Matriz de consistencia.....	69
2.	Encuesta Selección de personal y Desempeño laboral	70

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de Selección de personal.	51
Tabla 2. Estadísticos descriptivos de Desempeño laboral.	52
Tabla 3. Ponderación del Coeficiente de correlación.	53
Tabla 4. Análisis de correlación.	54
Tabla 5. Análisis de regresión.	58
Tabla 6. Análisis de Varianza.	58

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Selección de personal. En base a los dato.	51
Figura 2. Desempeño laboral.	53
Figura 3. Correlación de variables.	55
Figura 4. Correlación Perfil de Puesto y Desempeño Laboral.....	55
Figura 5. Correlación Reclutamiento y Desempeño Laboral.....	56
Figura 6. Correlación Entrevista de Selección y Desempeño Laboral.	56
Figura 7. Correlación Desempeño de Cargo y Desempeño Laboral.	57
Figura 8. Analisis de los residuales.....	59
Figura 9. Curva de regresión ajustada de las variables.	59
Figura 10. Resultados de datos de probabilidad.	60

RESUMEN

En la investigación realizada titulada “Selección del personal y desempeño laboral en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021”, se llevó a cabo un estudio que tiene como objetivo general llegar a determinar la relación entre la variable Selección de personal y la variable Desempeño laboral.

Siendo la investigación por su naturaleza de tipo básica aplicada de nivel descriptivo correlacional y un diseño de investigación no experimental, tiene como participantes a los 28 colaboradores de la empresa MSA Automotriz, para el desarrollo de la investigación se hizo uso de la encuesta como técnica y el cuestionario de encuesta como instrumento.

Para lograr determinar la confiabilidad de los instrumentos en los cuales se recogió la información se hizo uso del alfa de Cronbach con un resultado de 91% selección de personal y 88% para desempeño laboral, el estudio llegó a la conclusión de que existe una relación lineal positiva débil entre las variables selección de personal y desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0.218 con un nivel de confianza de 95%.

Palabras Clave: Desempeño Laboral, Selección de personal.

ABSTRAC

In the research carried out entitled "Personnel selection and job performance in the selection of the MSA Automotriz, Cajamarca 2021", a study was carried out with the general objective of determining the relationship between the Personnel selection variable and the Job performance variable.

Being the research by its nature of basic applied type of correlational descriptive level and a non-experimental research design, it has as participants the 28 collaborators of the company MSA Automotriz, for the development of the research the survey was used as a technique and the survey questionnaire as an instrument.

In order to determine the reliability of the instruments in which the information was collected using Cronbach's alpha with a result of 91% selection of personnel and 88% for job performance, the study concluded that there is a relationship weak positive linear between the variables selection of personnel and job performance with a coefficient of consequences of 0.218 with a confidence level of 95%.

Keywords: Labor Performance, Personnel Selection.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

El personal es una pieza fundamental para el desarrollo de las organizaciones en cualquier parte del mundo, esto porque sin el apoyo del factor humano, ninguna empresa podría realizar sus actividades, contar con los recursos humanos más adecuados en las organizaciones, requiere de una selección del personal apropiada, para llevar a cabo esta selección se tiene que tomar en cuenta, las aptitudes, capacidades, destrezas, valores, entre otras características que necesita un trabajador idóneo en cualquier organización del mundo, cumpliendo con estos requisitos al momento de la selección de personal, por consiguiente es más probable un mejor desenvolvimiento en sus actividades y mejor desempeño laboral, que conlleva al logro de objetivos organizacionales.

Actualmente el Perú se ve inmerso en problemas políticos y sociales, los cuales afectan a la población y empresas, haciendo que exista un mayor índice de desempleo y menor oferta de plazas laborales, aunque esto puede brindar cierta ventaja a las empresas peruanas, porque hay mayor demanda de empleo que conlleva a mayor diversificación de las capacidades del recurso humano, también perjudica a las empresas, la alta rotación de personal, haciendo que el desempeño laboral de los trabajadores, disminuya significativamente al saber que no ocuparan por mucho tiempo el puesto en el que se desempeñan.

Generalmente las empresas Cajamarquinas se ven afectadas por uno de los factores, la selección de personal no apropiado para los cargos o actividades dentro de las empresas, ya que afectan de manera directa el desempeño, desarrollo y logro de objetivos, esto sucede porque comúnmente una buena selección de personal no es tomada en cuenta

como estrategia para lograr buenos resultados a largo plazo en las organizaciones. Para mejorar estos aspectos, algunas empresas en Cajamarca se ven apoyadas por las descripciones de puesto, que son parte necesaria del proceso para seleccionar al personal adecuado, aunque esto ayuda no se ve concreta la idea de una verdadera selección de personal, que nos brinde un desempeño laboral bueno y que ayude a las empresas en Cajamarca a desarrollar sus estrategias y alcanzar sus objetivos.

Uno de los problemas que enfrenta la empresa MSA Automotriz, en la ciudad de Cajamarca 2021 ubicada en Av. Vía De Evitamiento Norte Crd. 3, con RUC 20491781409, es lograr un buen desempeño laboral, para esto se necesita llevar a cabo una buena selección de personal con los métodos e instrumentos adecuados, para conocer las capacidades de los colaboradores que ingresaran y de los cuales dependerá el que la empresa logre sus objetivos y metas planteadas logrando así un buen desempeño laboral, , brindando un servicio de calidad, otorgando a esta empresa una gran ventaja competitiva y una reputación de alta calidad que produzca clientes satisfechos y leales.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el proceso de selección del personal y el desempeño laboral en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿De qué manera se relaciona el proceso de selección del personal y el estrés laboral en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021?
- b) ¿De qué manera se relaciona el proceso de selección del personal y la capacitación de trabajadores en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021?
- c) ¿De qué manera se relaciona el proceso de selección del personal y la satisfacción del trabajo en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021?
- d) ¿De qué manera se relaciona el proceso de selección del personal y la evaluación del desempeño laboral en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021?

1.3 Justificación de la investigación

1.3.1 Justificación teórica

La investigación se justifica a nivel teórico, con la finalidad de contribuir al conocimiento fundamental de los temas de selección de personal y desempeño laboral, en la empresa MSA Automotriz, esto a través de los resultados y datos que se recolecten en el transcurso de la investigación y también tomando como bases referenciales trabajos realizados previamente, esta investigación podrá ser utilizada para conseguir soluciones e información sobre las variables mencionadas y mejorar los niveles de productividad en otras empresas.

1.3.2 Justificación practica

Los resultados de esta investigación permitirán optimizar el proceso reclutamiento, selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores de las empresas cajamarquinas, asimismo conocer los resultados del instrumento aplicado en la empresa MSA Automotriz, y la relación de las variables estudiadas, selección de personal y desempeño laboral desde un punto de vista teórico, para su aplicación en futuras investigaciones.

1.3.3 Justificación metodológica

Para la elaboración y desarrollo de la investigación que se lleva a cabo, se cumple con los pasos y procedimientos del método científico establecidos, además de ser validados por expertos los instrumentos que se utilizan y demostrando la fiabilidad a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, además la encuesta a utilizar será elaborada a través de las dimensiones de cada variable propuestas en la investigación.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021.

1.4.2 Objetivos específicos

- a) Establecer la relación entre la selección del personal y la dimensión estrés laboral en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021.
- b) Establecer la relación entre la selección del personal y la dimensión capacitación de trabajadores en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021.
- c) Establecer la relación entre la selección del personal y la dimensión satisfacción del trabajo en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021.
- d) Establecer la relación entre la selección del personal y la dimensión evaluación del desempeño laboral en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del problema

2.1.1 Antecedentes internacionales

Medina y Fiallos (2017) en su investigación denominada, “La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO”, mediante un estudio de tipo cualitativo y cuantitativo de nivel descriptivo correlacional de naturaleza exploratoria, se obtuvo como resultado de la investigación que un buen proceso de selección de personal influye enormemente en los niveles de desempeño laboral ya que mediante los mismos se asignan los puestos de trabajos al personal nuevo, siendo necesario que estén capacitados para cumplir con las responsabilidades que el cargo exige.

Olivo (2017) en su investigación nombrada, “La selección de personal y el desempeño laboral en las cooperativas de transporte provincial del cantón Baños de Agua Santa”, mediante un estudio cualitativo y cuantitativo, de nivel descriptivo relacional de diseño bibliográfico – documental; como resultado de la investigación se demuestra la correlación entre las variables y su interdependencia, que facilita la toma de decisiones organizacionales para el cumplimiento de metas y objetivos estratégicos.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Quenaya (2017) en su investigación denominada, “Selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima – 2016”, mediante un estudio hipotético-deductivo, de tipo básico, de nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental y

transversal; como resultado de la investigación se pudo afirmar que existe evidencia de que la Selección de personal se relaciona significativamente con el Desempeño laboral del Área de Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima con un valor del coeficiente de correlación rho de Spearman= 0,926.

León (2018) en su investigación denominada, “Selección de personal y Desempeño laboral de Hipermercados Metro San miguel, 2018”, de un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, con un nivel descriptivo correlacional; se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de 0.428, estos resultados nos muestran de que efectivamente existe relación entre selección de personal y desempeño laboral. Llegando a la conclusión que existe una relación directa de la selección de personal con el desempeño de Hipermercados Metro Av. La Marina San Miguel 2018.

Cueva (2018) en su investigación denominada, “Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Transportes Mercedes Express, La Esperanza-Trujillo, 2018”, la investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño correlacional; los resultados hacen concluir que existe relación positiva moderada ($r=0.424$) y significativa ($p < 0.05$), selección del personal y desempeño laboral de la empresa de Transportes Mercedes Express la Esperanza-Trujillo, 2018.

2.1.3 Antecedentes locales

Según Bazán & Tafur (2018) en su investigación denominada, “Proceso de selección de personal con el desempeño laboral de las promotoras de los Pronoei - Zona Norte del distrito de Cajamarca, año 2018”, siendo una investigación no experimental transversal, descriptiva correlacional; se llegó a la conclusión de que la selección de personal y el desempeño laboral tienen una relación positiva muy débil con un coeficiente de 0,083 entre las dos variables.

Según Cotrina y Jambo (2018) En su investigación denominada, “Relación Entre La Selección Del Personal Y Desempeño Laboral En Los Colaboradores De La Empresa Multitransportes Cajamarca S.A, Año 2017”; investigación de tipo no experimental por conveniencia, correlacional; se llegó a la conclusión de que en la investigación existe una relación directa entre la selección de personal y desempeño laboral, es decir que al tener un buen proceso de selección también aumentaría el nivel de desempeño en los colaboradores de la empresa.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Selección de personal

La selección del personal se basa en escoger a la persona adecuado para desempeñar el puesto de una organización de manera eficiente, así tenemos a Chiavenato (2011) quien nos manifiesta que seleccionar personal es “Escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el desempeño del personal”.

En el mismo sentido tenemos a De Ansorena (2005) quien nos afirma que “La selección de personal es una actividad estructurada y planificada”. Asimismo, los candidatos idóneos son los “Más aptos o más cercanos a un conjunto de características y capacidades determinadas de antemano como requisitos críticos para el desempeño eficaz y eficiente de una cierta tarea profesional”.

Con el paso de los años, todos los procesos empresariales han sufrido diversos cambios, no es ajeno a ello, el proceso de selección de personal tiene la finalidad de avanzar y automatizar estos procesos se ha optado por el uso de las tecnologías, así lo corrobora Blasco (2004) al sostener que “Las selecciones de personal son muy diversas, la tendencia a la utilización de las actuales tecnologías, tanto para automatizar las acciones de evaluación psicológica, como para realizarla a distancia y en el momento en que los candidatos prefieran”.

Etapas

Para llevar a cabo la selección de personal hay etapas Pisco (2001) nos confirma que existen 7 etapas y serán mencionadas a continuación.

1. Etapa del planeamiento del proceso de selección del personal.
2. Etapa de reclutamiento.
3. Etapa de evaluación.
4. Etapa de selección.
5. Etapa de decisión.
6. Etapa de inducción.
7. Etapa de control y seguimiento del proceso de selección.

Características de la selección del personal

Existen características que se desarrollan en el transcurso de la selección de personal por lo tanto RPP (2018) nos dice que las características claves son las siguientes “La actitud, la inteligencia, el carácter, la motivación, la experiencia laboral sobre el puesto de trabajo y encajar con la cultura de la empresa”.

Dimensiones de Variable Selección De Personal

De acuerdo Bazán y Tafur (2018) tomaron en cuenta las siguientes dimensiones.

a) Perfil de puesto

Según Alcala Lozano (2013) “Los perfiles de puestos de trabajo basados en competencias están conformados por diferentes criterios indispensables para desempeñar un puesto de trabajo de manera efectiva y eficiente, estos criterios se relacionan con requisitos de conocimientos y capacidades particulares de un individuo”. Así mismo también como un gran complemento del tema nos habla Coindreau (2021) “Los perfiles de puesto son descripciones concretas de características, tareas y responsabilidades que tienen un puesto de organización, así como las competencias y conocimientos que debe tener la persona que lo ocupe”.

Es importante mencionar que el perfil de puesto se basa principalmente en localizar las principales características del puesto de trabajo y las características con las que debe contar el individuo que va ocupar ese puesto.

Etapas de análisis de puesto

Existen 2 importantes etapas basadas en el análisis de puesto, estas son:

La primera etapa es donde se lleva a cabo la búsqueda, la recopilación de datos, la selección, la investigación y evaluación de la excelente información sobre el puesto de trabajo, en la segunda etapa es donde se llega a establecer los lineamientos y analizar en cada uno de los puestos de trabajo especificando las funciones a desarrollar, niveles de formación, experiencia características físicas y ambientales al desarrollar el puesto de trabajo. Alcalá Lozano (2013)

Principales errores al realizar perfiles de puesto

También debemos saber que no solo se trata de buscar la persona idónea para cubrir un puesto de trabajo que se asemeje al mismo, sino que también tenemos que tener en cuenta que existen errores al realizar los perfiles de puesto, Coindreau (2021) nos menciona que los principales errores son “Nunca actualizarlos ya que siempre estamos en constante cambios y deben ser actualizados con forme a la situación interna y externa, no dar fácil acceso a toda la organización y darles demasiada importancia”.

b) Reclutamiento

López-Fé (2002) nos dicen que “El reclutamiento agrupa un conjunto de actividades que buscan atraer la atención de las personas del medio para que estas se interesen en los empleos que la empresa reclutadora tiene vacantes”. Así mismo tenemos a Anaya Fernández y Bolaños Sánchez

(2009) quien nos afirma que el reclutamiento “Es un proceso que consta en técnicas y procedimientos que buscan atraer candidatos capaces de ocupar cargos dentro de la organización, este proceso inicia luego de haber establecido las necesidades del personal a través de una planeación personal”.

Tipos de reclutamiento

Existen varios tipos de reclutamiento Atcom (2018) nos menciona que existen 4 tipos de reclutamiento de personal y son los siguientes:

- a. Interno. Este tipo de reclutamiento se basa en cubrir un puesto de trabajo para así poder generar promociones internas en la organización, esto nos quiere decir que se basa en brindar oportunidades a un colaborador de la empresa para que aprenda cosas nuevas y se desempeñe en una nueva área.
- b. Externo. En ese tipo de reclutamiento es cuando se necesita un candidato para un puesto en específico eso nos quiere decir que debe buscarse fuera de los trabajadores de la organización por diferentes razones ya sea por especialidad o por tareas técnicas.
- c. Mixto. Aquí es donde se toma en cuenta las opciones al momento de evaluar al individuo interno y aun individuo desconocido que no pertenece a la organización
- d. Reclutamiento 2.0. Este tipo de reclutamiento es el más moderno en la actualidad y se crea por el avance en la ciencia y la colaboración de los profesionales con las redes sociales.

c) Entrevista de selección

Según Moraca (2012) “Una entrevista para la selección de personal consiste en realizar una plática en profundidad, que viene a realizarse para medir la capacidad del individuo para que ocupe el puesto al que se esté presentando”. Así mismo Chiavenato (2007) también nos afirma que la entrevista de selección es “La técnica más utilizada en las grandes, medianas y pequeñas empresas. La entrevista también tiene otras aplicaciones como el filtro inicial en el reclutamiento, en la selección de personal, en la asesoría y orientación profesional en la evaluación del desempeño”.

Fases de la entrevista de selección

Nuño (2019) nos menciona que existe 3 principales fases que son muy importantes para la entrevista de selección.

- a. **La preparación.** Tanto externa con interna influyen mucho ya que la interna se debe a que debes prepararte para ser mejor que los demás candidatos, es decir utilizar términos que estén relacionados con el área al que se dedica la empresa.
- b. **El desarrollo.** Comienza con el saludo, intenta responder a todo aquello que me preguntan, evita cortar a alguien cuando hable, habla mucho ya que en todas las entrevistas suele valorarse más positivamente al cortar a un candidato ya que por que habla demasiado que el forzarle a hablar.

- c. **La evaluación.** Una vez terminada la entrevista intenta mantener contacto con otros candidatos ya que así podrás saber cómo ha reaccionado los entrevistadores ante sus respuestas y que quizás a algunos candidatos lo hayan citado a alguna segunda entrevista.

d) Desempeño del cargo

Según lo determinó Chiavenato (2000) nos dice que cada servidor piensa diferente sobre desempeño de su puesto, para poder trabajarlo en diferentes ejes como pueden ser:

- a. Examen del desempeño.
- b. Evaluación del mérito.
- c. Valoración de los trabajadores
- d. Avances de progreso.

Además, nos menciona que “La importancia del desempeño es vital para las entidades gerenciales que ayudan para la producción y crecimiento institucional, también se dirige a los servidores de la organización, con objetivos verificables, es importante para decidir van ser los candidatos de puesto”.

Quenaya (2017) nos afirma que “El proceso de evaluación, busca resolver cómo los administradores señalan los objetivos y su desarrollo, al analizar las metas se debe estimar si serán realizables, además si el individuo se empeñó en alcanzar metas desfasadas, sin el propósito de mejorar”.

2.2.2 Desempeño Laboral

Cancinos (2015) estableció al desempeño como “El grado de actuación logrado por el trabajador, dentro del éxito de las metas, por un periodo señalado por la organización”.

Chiavenato (2000) define a el desempeño laboral como “El cómo un trabajador o colaborador se comporta en el camino del alcance de los objetivos que se tiene fijados, esto forma las tácticas individuales que son necesarias para alcanzar los objetivos.”

Por otra parte, Morales (2009) define esto como “El rendimiento que tienen los trabajadores al llevar a cabo sus tareas, permitiendo que en el contexto laboral de las organizaciones demuestren sus aptitudes hacia el desarrollo de sus labores”.

Schermerhorn (2003) sobre esto señala que “Para que exista desempeño laboral es necesario sacrificio y tener la voluntad para hacer las tareas que se nos encarguen. Hacer nuestro trabajo exige que el desempeño que mostremos sea elevado para ello efectuamos esfuerzos para su ejecución”. Se instituye que los trabajadores con mayor preparación no podrán realizar su trabajo de manera efectiva sin que cada uno de ellos haga un verdadero esfuerzo. Por estas razones es necesario que las áreas de gestión del talento humano desarrollen escenarios donde los trabajadores se exijan para alcanza el éxito que se desea.

Milkovich y Boudreau (1994) nos hablan de aspectos distintos e individuales, habilidades y cualidades que influyen con la cotidianidad del trabajo y las empresas, para producir aptitudes que afectan los resultados y cambios importantes que se dan en las organizaciones. “Los cambios que se forman son generales y responden a resultados como crecer sin el uso de capital y ayudar a la prevención y respuesta de las amenazas y oportunidades de la economía”.

Igualmente, Mejía (2012) menciona que:

Los diversos sistemas que existen para la evaluación en las organizaciones necesitan que los jefes se encarguen de supervisar y evaluar a los empleados en múltiples escenarios donde se pueda llevar a cabo la medición de su rendimiento, conducta o actitudes de cada uno de ellos.

Por estas razones las instituciones muchas veces necesitan que los encargados de la supervisión del desempeño de los trabajadores, realicen sus informes y que expliquen de formas detalladas como el rendimiento de los trabajadores se va desarrollando durante el tiempo, asimismo otras organizaciones optan por recaudar y acumular expedientes de los acontecimientos más relevantes en los trabajadores.

De esta manera Coello (2014) describió al desempeño mencionando que:

La mejora y el desempeño en el puesto no es igual entre las personas u organizaciones y son distintas las situaciones que puedan existir, depende de las causas que llegan provocarlo. Las personas tienen las capacidades de determinar cuál es la tarea que llevara a cabo mediante pre y post de las circunstancias,

asimismo, el sacrificio individual de las personas depende de las capacidades humanas y como las personas van a sobrellevar y afrontarlas para lograr un buen desempeño laboral.

Da a entender que es un proceso donde el gerente observa y evalúa el desempeño del colaborador, cuál es el nivel que ha alcanzado el empleado al momento de realizar su trabajo, las cuales están compuestas de metas y tiempos establecidos por parte de la empresa, así también en cuando los jefes inmediatos pueden dar a conocer donde están fallando y porque y brindar el apoyo en sus errores para que asimismo el colaborador mejore y pueda desempeñarse apropiadamente en su trabajo. Snell y Bohlander (2012)

Además, Ibañez (2011) lo describió como:

Un proceso técnico es de forma integral, sistemática y continúa, se valora y califica el rendimiento y conducta de talento humano en el cumplimiento de sus actividades, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de su desempeño. Parte del proceso es comunicar al colaborador de qué forma se viene desempeñando, y cuál es su nivel de cumplimiento. Es por ello que se deben de realizar planes de mejora para poder influir en el desempeño correcto de sus actividades.

Beneficios de la evaluación del desempeño laboral

Pérez (2009) nos menciona como el evaluar el desempeño laboral ayuda a las organizaciones:

Evaluar el trabajo que realizan los colaboradores en las organizaciones ayuda a establecer políticas para compensar su esfuerzo, ayuda a incrementar el desempeño, fortifica la toma decisiones para los ascensos y ubicación del personal, así se puede demostrar si hay necesidad de realizar cursos y capacitaciones, ubicar posibles errores en los diseños de puesto y facilitar la ayuda al momento de identificar la existencia de problemas familiares o personales que pueden afectar el desempeño en el cargo y logro de objetivos.

Asimismo, Pedraza, Amaya, y Conde (2010) hablan de los beneficios que nos otorga el desempeño laboral:

El desempeño laboral es parte fundamental para que cualquier empresa u organización pueda funcionar, por esta razón se debe dar importancia y atención al momento de realizar procesos en la administración de recursos humanos. Evaluar el desempeño debe dar beneficios a todas las organizaciones que apliquen esto y a las personas en sentirse satisfechos y realizados cuando se garantiza y ve reflejado en el alcance de los objetivos organizacionales.

Ventajas y desventajas del desempeño laboral

Según Rivero (2019) mencionan lo siguiente:

Entre sus ventajas están:

- a. Es más amplio ya que las respuestas se recolectan desde varias perspectivas
- b. La calidad de la información es mejor
- c. Complementa las iniciativas del sistema participativo al hacer énfasis en los clientes internos y externos y los equipos
- d. Puede reducir el sesgo y los prejuicios
- e. La retroalimentación de los compañeros y los demás evaluadores podrá incentivar el desarrollo del trabajador.

Sus principales desventajas son:

- a. Es un sistema complejo.
- b. La retroalimentación puede ser intimidatoria y provocar resentimientos.
- c. Si el trabajador siente que los evaluadores se confabularon puede haber opiniones divergentes entre sí.
- d. Requiere de capacitación para que funcione bien y los trabajadores pueden coludirse o engañar al sistema dando evaluaciones no válidas.

Dimensiones de la variable Desempeño Laboral

De acuerdo a Bazán y Tafur (2018) se tomó en cuenta las siguientes dimensiones.

a) Estrés laboral

Atalaya Pisco (2011) define al estrés laboral como “La tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación hoy si se podría estar por arriba de sus capacidades y recursos, para enfrentarla”.

Las condiciones que tienen a causar el estrés reciben el nombre de estresores. Existen 3 categorías de fuentes potenciales de estrés:

- a. Ambientales
- b. Organizacionales
- c. Individuales

¿Cómo se genera el estrés laboral?

Calabrese (2010) nos dice que “La generación del estrés laboral en el anestesiólogo se basa en el modelo de ciclo del estrés. En este modelo el estrés actúa como proceso activo que tiene un ciclo dinámico integrado por 3 componentes”.

Los elementos que forman estrés laboral son:

- a) Los factores estresantes que activan el ciclo.
- b) Los filtros psicológicos que procesan esos factores estresantes.
- c) Las respuestas cuando lidiamos con ellos y sus efectos.

b) Capacitación de trabajadores

Para esto Drovett (1992) nos mencionan que “Es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible”.

Para Nash (1989) define esto como “Los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80% de los casos. El objetivo de ésta es proporcionar información y un contenido específico al cargo o promover la imitación de modelos”.

El autor especula sobre que los programas formales para el entrenamiento son insuficientes al momento de cubrir las necesidades reales del cargo, los reclamos existentes son porque la mayoría de personas en la empresa opinan que le falta capacitación y desconoce los pasos y el camino para lograr objetivos.

c) Satisfacción del trabajo

Davis y Newstrom (1999) indican que “Es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales”.

Lo que se halla relacionada con el entorno del trabajo y con las personas que conforman el ambiente laboral en las organizaciones, como los equipos de trabajo, la supervisión, la estructura de la organización. Según los autores mencionados la satisfacción en el trabajo es una impresión de goce o malestar que se diferencia de los pensamientos, objetivos y propósitos de la conducta, estas actitudes ayudan a líderes, gerentes y administradores a pronosticar cómo será el efecto que tendrán los trabajos en el comportamiento en un futuro.

d) Evaluación del desempeño laboral

Según Chiavenato (2009) indica que “La evaluación del desempeño es una estimación sobre el desenvolvimiento laboral del trabajador en el puesto que ocupa. Procedimiento que busca desarrollar el estímulo, la calidad y aptitudes del individuo”.

Piezas de la evaluación del desempeño

Salas, Diaz, y Perez (2012) definen que la evaluación del desempeño necesariamente tiene dos vertientes que se complementan:

a. La evaluación interna

También llamada autoevaluación que desarrolla la propia institución y es su principal motor impulsor.

b. La evaluación externa

Esta se realiza por expertos, funcionarios o dirigentes, los cuales se encargan de llevar acabo esta parte de la evaluación.

De esta forma Chiavenato (2009) también refiere que:

La evaluación del desempeño es una de las formas más asertivas para identificar los problemas de control y gerencia, la poca integración de los trabajadores, del acondicionamiento al puesto de labores, falta de adiestramiento que se necesita, por estas razones, se debe aplicar métodos para brindar soluciones optimas a estos problemas; además evaluar el desempeño es necesario para brindar soluciones a los obstáculos en el logro de objetivos que busca dar una nueva imagen a la calidad de trabajo de los colaboradores en las empresas.

Igualmente, Louffat (2013) demuestra que “La evaluación del desempeño es la forma y el cómo diagnostica la gerencia o administración el determinar qué aptitudes de un colaborador sobre salen, sobre todo llegar a concretar una escala de medida acerca de cuan efectivos son los trabajadores al momento de desempeñar y realizar sus actividades”.

2.3 Discusión teórica

Naranjo (2012) Nos indica que la selección de personal le corresponde atraer de manera selectiva, mediante varias técnicas de divulgación y de selección, a candidatos que cumplan con los requisitos mínimos que el cargo. Uno de sus objetivos principales es elegir los candidatos idóneos para que puedan desarrollar un buen trabajo y beneficien a la empresa.

“La selección de personal es un aspecto de gran interés, por el hecho de seleccionar y contratar empleados eficientes, y sanos emocionalmente, lo hace un proceso complejo que implica un análisis profundo del historial e idoneidad del candidato” Lozano (2015)

Quispe (2015) “Nos menciona que el desempeño laboral permite la realización de actividades asignadas y contribuir en el logro de los objetivos de la organización” así mismo podemos decir que el desempeño laboral implica que la gestión de la institución refleje en las obras que se realizan con eficiencia y eficacia en el ámbito de la jurisdicción.

2.4 Definición de términos básicos

- a. **Comunicación:** Es una sucesión que consiste en difundir información entre dos o más personas.
- b. **Cliente:** Es una persona que necesita ayuda para poder adquirir cualquier producto o servicio para satisfacer sus necesidades.
- c. **Autoevaluación:** Es un sistema que se basa en evaluarse a uno mismo para que así pueda estimar sus propios comportamientos, su propia imagen y sus propias imaginaciones.
- d. **Perfil:** Vinculado de rasgos o particularidades que tiene como característica un individuo o cosa.
- e. **Procedimientos:** Conjunto de actividades que se tienen elaborar para conseguir buenos resultados.
- f. **Organización:** Es un equipo social formado por individuos para lograr objetivos con fines de lucro y brindar aportes a la sociedad.
- g. **Personalidad:** Conjunto de características o cualidades originales que destacan en algunas personas.
- h. **Capacitación:** Permite obtener nueva información y así poder mejorar el desempeño ya sea en el ámbito laboral o social.
- i. **Habilidades:** Son procesos subordinados a un objetivo o fin consciente, no pueden automatizarse, ya que su regulación es consciente.
- j. **Tecnología:** Es el conjunto de conocimientos y técnicas que se realizan para lograr objetivos, o resolver algún problema con el fin de satisfacer algunas necesidades de la sociedad.

2.5 Hipótesis de la investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021.

2.5.2 Hipótesis específicas

- a) Existe una relación significativa entre la selección del personal y estrés laboral en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021.
- b) Existe una relación significativa entre la selección del personal y la capacitación de trabajadores en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021.
- c) Existe una relación significativa entre la selección del personal y la satisfacción del trabajo en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021.
- d) Existe una relación significativa entre la selección del personal y la evaluación del desempeño laboral en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021.

2.5.3 Variables

Variable X = Selección de personal

Variable Y = Desempeño laboral

2.6 Operativización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de medición
Selección de personal	Las selecciones de personal son muy diversas, la tendencia a la utilización de las actuales tecnologías, tanto para automatizar las acciones de evaluación psicológica, como para realizarla a distancia y en el momento en que los candidatos prefieran. Blasco (2004)	Perfil de puesto	Personalidad Conocimientos Competitividad	Cuestionario
		Reclutamiento	Convocatoria Publicidad Selección de CV	
		Entrevista de selección	Valores Experiencia Confiabilidad	
		Desempeño de cargo	Evaluación Desempeño Habilidades interpersonales	

Nota. Elaboración en base a la investigación realizada.

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de medición
Desempeño laboral	Para que exista desempeño laboral es necesario sacrificio y tener la voluntad para hacer las tareas que se nos encarguen. Hacer nuestro trabajo exige que el desempeño que mostremos sea elevado para ello efectuamos esfuerzos para su ejecución. Se instituye que los trabajadores con mayor preparación no podrán realizar su trabajo de manera efectiva sin que cada uno de ellos haga un verdadero esfuerzo. Schermerhorn Jr (2003)	Estrés laboral	Factores estresantes Tensión producida Nivel de estrés	Cuestionario
		Capacitación de trabajadores	Eficiencia de personal Conocimiento sobre el cargo Necesidades del cargo	
		Satisfacción del trabajo	Percepción del trabajo Realización personal Ambiente laboral	
		Evaluación del desempeño laboral	Evaluación Control de actividades Aptitudes del trabajador	

Nota. Elaboración en base a la investigación realizada.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Unidad de análisis y población

3.1.1 Unidad de análisis

Para la investigación se tiene como unidad de análisis a los trabajadores de la empresa MSA Automotriz.

3.1.2 Población

La población que se considera para realizar la investigación son los 28 colaboradores de la empresa MSA Automotriz.

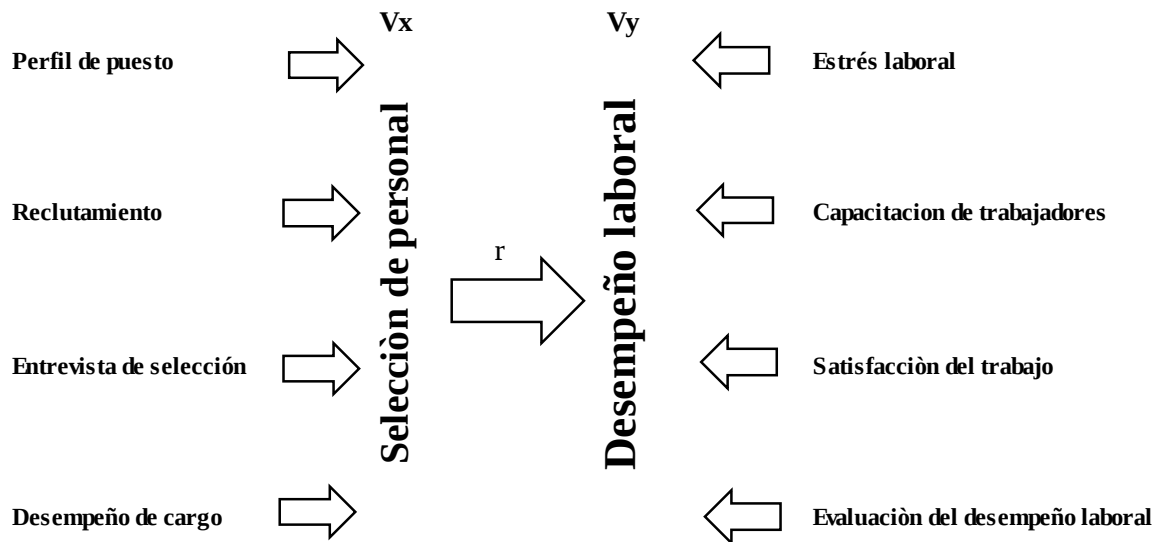
Según Pineda, De Alvarado y De Canales (1994) “La población es un grupo de individuos o cosas, de quienes se pretende averiguar algo a través de una investigación científica”.

3.2 Tipo, nivel y diseño de investigación

Debido al propósito de la investigación es de tipo aplicado, pues con esta investigación se busca resolver problemas relacionados con la selección de personal y el desempeño laboral de la empresa MSA Automotriz.

El nivel de la investigación que se lleva a cabo es descriptiva correlacional ya que se busca realizar una evaluación de la relación que existe entre las variables, de acuerdo Hernández, Fernández, y Baptista (2014).

Ya que no se manipula ni controla las variables de estudio la investigación es de diseño no experimental y corte transversal, ya que se estudian los acontecimientos solo en un único momento del tiempo.



Fuente: Elaboración en base a la investigación realizada.

3.3 Método de la investigación

En la investigación se hace empleo del método hipotético deductivo, según Bernal (2010) “La metodología hipotético deductivo se caracteriza porque las hipótesis se toman en cuenta para comprobar o contrastar la realidad con los datos o información que se ha tomado”.

3.4 Técnica e instrumentos de investigación

3.4.1 Técnica

Como técnica para obtener los datos necesarios para la investigación se utilizará la Encuesta.

Según Anguita, Labrador, y Campos (2003) nos dicen que “La encuesta como técnica es usada para llevar a cabo diversas investigaciones ya que permite obtener de manera rápida datos necesarios para las investigaciones”.

Variable	Técnica	Instrumento
Calidad de servicio	Encuesta	Encuesta
Lealtad de marca	Encuesta	Encuesta

3.4.2 Instrumentos

El instrumento que se usara para realizar la recolección de datos necesarios para la investigación es el cuestionario de encuesta, de acuerdo a Muñoz (2003) “Un cuestionario está compuesto por un conjunto de preguntas que son de interés para investigaciones”.

3.5 Valides y confiabilidad

Para llevar a cabo la validación del instrumento utilizado se hace uso del juicio de expertos, así a través de su criterio se puede determinar si nuestro instrumento es válido para su uso, así mismo para determinar la confiabilidad del mismo se hace uso del coeficiente alfa de Cronbach.

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

Donde:

K: El número de ítems

SSi²: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T²: Varianza de la suma de los Ítems

a: Coeficiente de Alfa de Cronbach

Variable: Selección de personal

$$\begin{array}{lll} \mathbf{K} & \Rightarrow & \mathbf{20} \\ \mathbf{SSi^2} & \Rightarrow & \mathbf{22.21} \\ \mathbf{S_T^2} & \Rightarrow & \mathbf{158.60} \\ \\ 20 & & [1 \quad - \quad 0.14] \\ 19 & & \\ \\ 1.05 & & [0.85] \\ \\ & \mathbf{a =} & \mathbf{0.91} \end{array}$$

Variable: Desempeño laboral

$$\begin{array}{lll} \mathbf{K} & \Rightarrow & \mathbf{20} \\ \mathbf{SSi^2} & \Rightarrow & \mathbf{36.24} \\ \mathbf{S_T^2} & \Rightarrow & \mathbf{218.43} \\ \\ 20 & & [1 \quad - \quad 0.17] \\ 19 & & \\ \\ 1.05 & & [0.83] \\ \\ & \mathbf{a =} & \mathbf{0.88} \end{array}$$

3.6 Técnica de análisis de datos

Para realizar el procesamiento de los datos obtenidos y al mismo tiempo analizar la información que se obtenga se hará uso de Microsoft Excel, para trabajar la contrastación de la hipótesis planteada se hará uso del análisis correlacional según corresponde y el análisis de regresión lineal.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

En este capítulo explicamos los resultados obtenidos mediante la aplicación de las encuestas a los trabajadores de la empresa MSA Automotriz SAC sobre selección de personal y desempeño laboral, los dos cuestionarios están estructurados por 5 alternativas de respuesta: siempre, la mayoría de veces si, algunas veces si algunas veces no, la mayoría de veces no, nunca a las que se dio como valores del 1 al 5. Primero se analiza la variable selección de personal y luego la variable del desempeño laboral, para finalmente determinar la relación entre las dos variables.

Para ambas variables se ha determinado el coeficiente de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach dando como resultados para la variable de selección de personal de terminó un coeficiente 0.91 y la variable de desempeño laboral se determinó un coeficiente de 0.88.

4.1.1 Análisis descriptivo

4.1.1.1 Selección de personal

Esta tabla presenta los resultados de las 28 encuestas aplicadas a los trabajadores de la empresa MSA Automotriz SAC que miden y explican el comportamiento de las dimensiones perfil de puesto, reclutamiento, entrevista de selección, desempeño de cargo. Mediante la estadística descriptiva se han analizado los datos que nos dan como resultados que la dimensión más preponderante de la variable es desempeño de cargo con una media de 4.13 y una desviación estándar de 0.76 a continuación está la dimensión perfil de puesto con una media de 4.12 y una desviación estándar de 0.65 seguido de la dimensión de reclutamiento con una media de 3.97 y una desviación estándar de 0.69 y

finalmente la dimensión de entrevista de selección con una media de 3.96 y una desviación estándar de 0.81.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de Selección de personal

Selección de personal	Media	Desv. Estándar	Mediana	Moda	Mínimo	Máximo
Perfil de puesto	4.12	0.65	4.40	4.40	1.00	4.80
Reclutamiento	3.97	0.69	3.90	3.80	1.00	5.00
Entrevista de selección	3.96	0.81	4.10	4.20	1.00	5.00
Desempeño de cargo	4.13	0.76	4.30	4.20	1.00	5.00

Nota. Datos de la encuesta Selección de personal y Desempeño laboral, 2021.

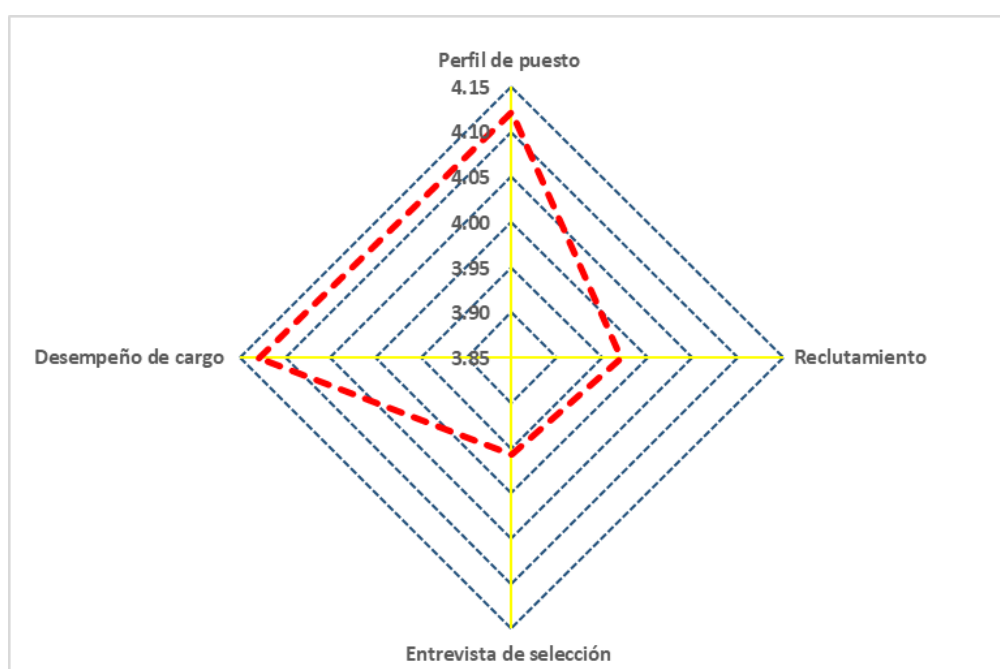


Figura 1. Selección de personal. En base a los datos de la encuesta Selección de personal y Desempeño laboral, 2021.

4.1.1.2 Desempeño laboral

Esta tabla presenta los resultados de las 28 encuestas aplicadas a los trabajadores de la empresa MSA Automotriz SAC que miden y explican el comportamiento de las dimensiones estrés laboral, capacitación de trabajadores, satisfacción del trabajo y evaluación de desempeño laboral. Mediante la estadística descriptiva se han analizado los datos que nos dan como resultados que la dimensión más preponderante de la variable es capacitación de trabajadores con una media 3.76 y una desviación estándar de 0.89 a continuación está la dimensión satisfacción del trabajo con una media de 3.74 y una desviación estándar de 0.90 seguido por la dimensión evaluación de desempeño laboral con una media de 3.71 y una desviación estándar de 0.95 finalmente la dimensión de estrés laboral con una media de 3.22 y una desviación estándar de 0.83.4

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de Desempeño laboral.

Desempeño Laboral	Media	Desv. Estándar	Mediana	Moda	Mínimo	Máximo
Estrés laboral	3.22	0.83	3.30	2.20	1.00	4.40
Capacitación de trabajadores	3.76	0.89	3.80	3.80	1.00	5.00
Satisfacción del trabajo	3.74	0.90	3.80	4.20	1.00	5.00
Evaluación de desempeño laboral	3.71	0.95	3.80	3.40	1.00	5.00

Nota. Datos de la encuesta Selección de personal y Desempeño laboral, 2021.

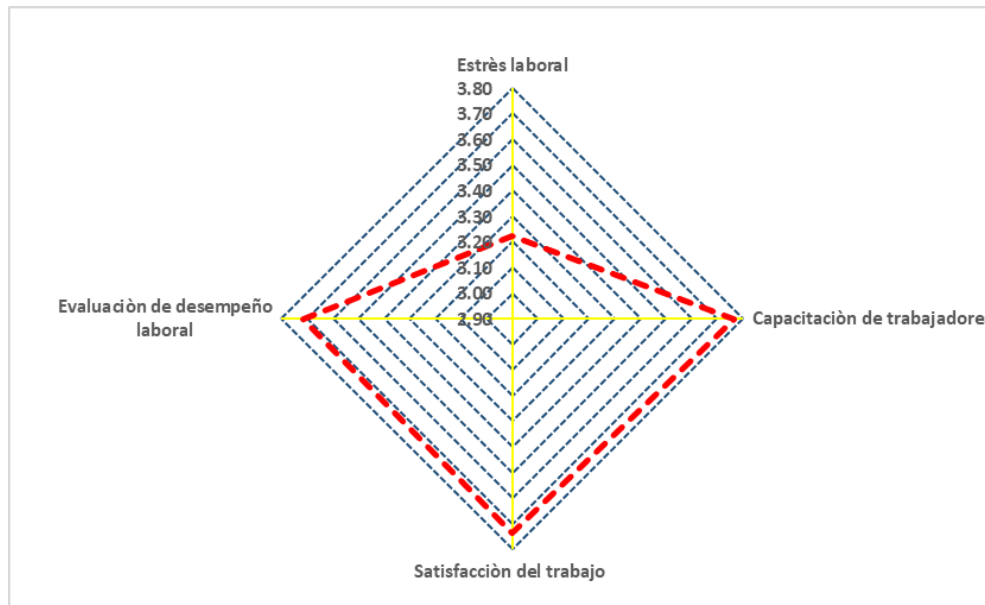


Figura 2. Desempe1o Laboral. En base a los datos de la encuesta Selecci3n de personal y Desempe1o laboral, 2021.

4.1.2 Anàlisis de correlaci3n

En este punto se presenta el anàlisis de relaci3n entre las variables selecci3n de personal y desempe1o laboral y las dimensiones perfil de puesto, reclutamiento, entrevista de selecci3n, desempe1o de cargo.

Las correlaciones pueden tomar valores -1 y +1; (-1) indica una relaci3n negativa y (+1) indica una relaci3n positiva: segùn lo que se detalla en la tabla.

Tabla 3. Ponderaci3n del Coeficiente de correlaci3n.

Rangos	Relaci3n
0.96 - 1.00	Perfecta
0.85 - 0.95	Fuerte
0.70 - 0.84	Significativa
0.50 - 0.69	Moderada
0.20 - 0.49	Dèbil
0.10 - 0.19	Muy dèbil
0.09 - 0.00	Nula

Nota. Grado de asociaci3n segùn coeficiente de correlaci3n.

Se muestran resultados que permiten medir el grado de relación entre la variable selección de personal y desempeño laboral, así como las dimensiones perfil de puesto, reclutamiento, entrevista de selección, desempeño de cargo; estableciéndose un grado de asociación lineal **positiva débil** entre selección de personal y desempeño laboral con un valor de 0.218.

Con respecto al grado de relación entre la dimensión de perfil de puesto y desempeño laboral se establece un grado de asociación lineal **positiva débil** con un valor de 0.256; la relación entre la dimensión de reclutamiento y desempeño laboral se establece un grado de asociación lineal **positiva muy débil** con un valor de 0.170; la relación entre la dimensión de entrevista de selección y desempeño laboral establece un grado de asociación lineal **positivo muy débil** con un valor de 0.135; la relación entre la dimensión desempeño de cargo y selección de personal se establece un grado de asociación lineal **positiva débil** con un valor de 0.217.

Tabla 4. Análisis de correlación entre las variables Selección de personal y Desempeño laboral.

Detalle	Desempeño laboral	Estrés laboral	Capacitación	Satisfacción del trabajo	Evaluación
Selección de personal	0.218	0.069	0.232	0.292	0.137
Perfil de puesto	0.256	0.069	0.254	0.387	0.148
Reclutamiento	0.170	0.089	0.170	0.276	0.043
Entrevista de selección	0.135	-0.001	0.146	0.167	0.133
Desempeño de cargo	0.217	0.095	0.257	0.225	0.153

Nota. Datos de la encuesta Selección de personal y Desempeño laboral, 2021.

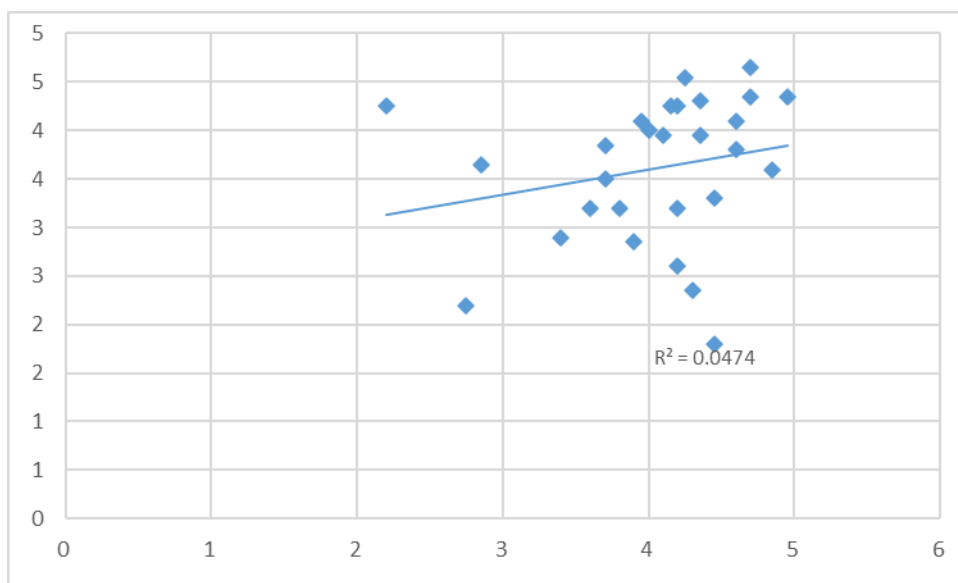


Figura 3. Correlación Selección de Personal y Desempeño Laboral. En base a los datos de encuesta Selección de Personal y Desempeño Laboral, 2021.

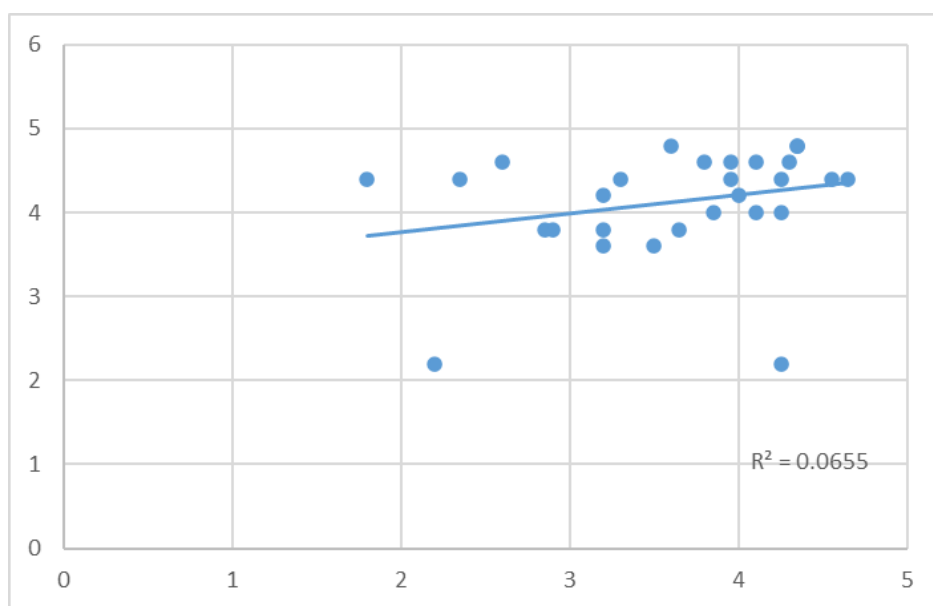


Figura 4. Correlación Perfil de Puesto y Desempeño Laboral. En base a los datos de encuesta Selección de Personal y Desempeño Laboral, 2021.

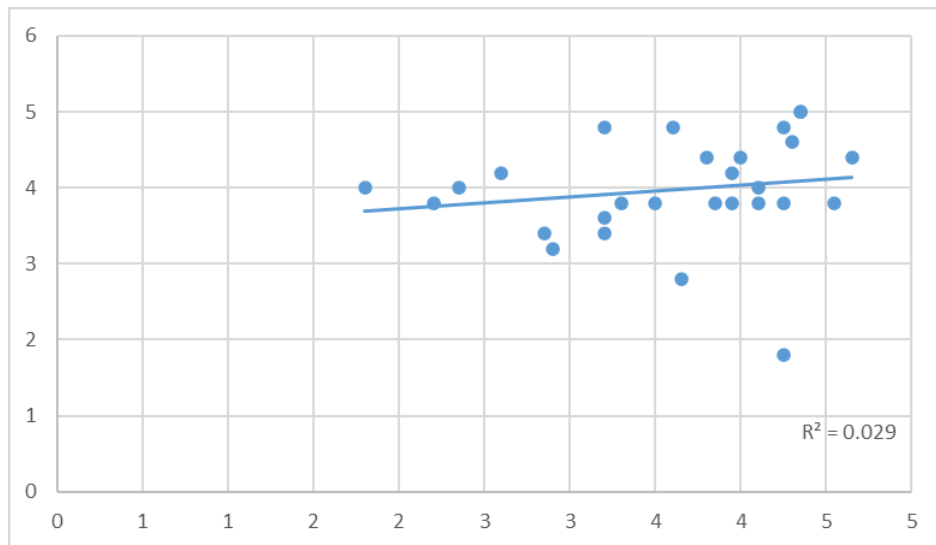


Figura 5. Correlación Reclutamiento y Desempeño Laboral. En base a los datos de encuesta Selección de Personal y Desempeño Laboral, 2021.

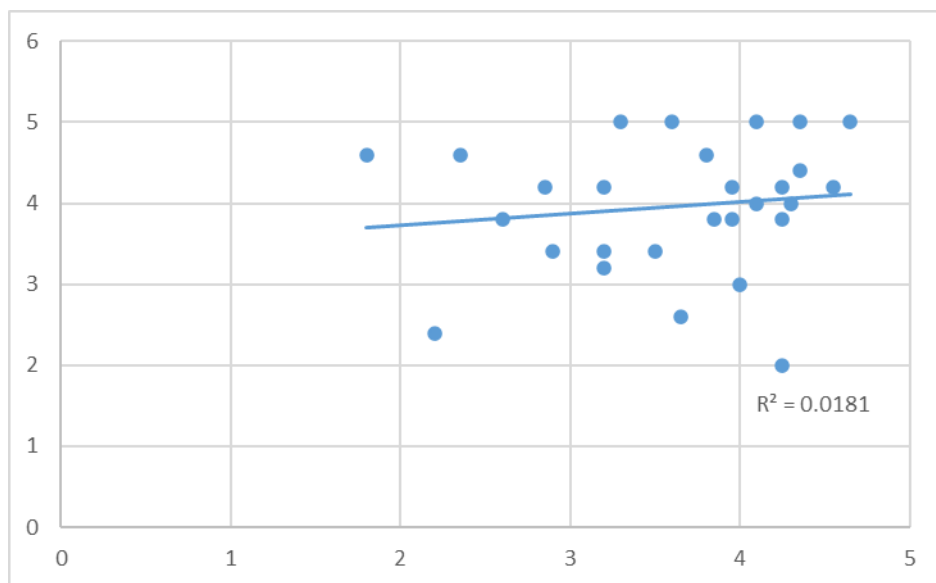


Figura 6. Correlación Entrevista de Selección y Desempeño Laboral. En base a los datos de encuesta Selección de Personal y Desempeño Laboral, 2021.

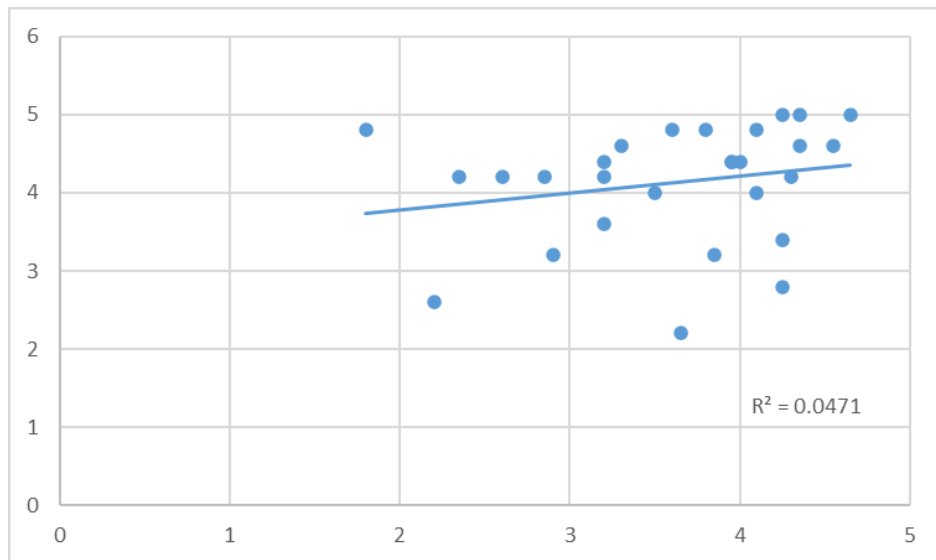


Figura 7. Correlación Desempeño de Cargo y Desempeño Laboral. En base a los datos de encuesta Selección de Personal y Desempeño Laboral, 2021.

4.1.3 Análisis de regresión

En el análisis de regresión procedemos a ratificar los datos encontrados en el análisis de correlación para confirmar nuestra hipótesis, donde valores cercanos a cero (0) indican que no existe relación; entre 0.90 y 1 indica una correlación positiva perfecta; entre 0.60 y 0.89 indica una correlación positiva fuerte; entre 0.40 y 0.59 indica una correlación positiva moderada y un valor entre 0.10 y 0.39 indican una correlación positiva débil.

Por último, se presenta los resultados de la regresión lineal para las variables de estudio y comprobar la hipótesis “existe una relación lineal positiva” entre selección de personal y desempeño laboral en la empresa MSA Automotriz SAC Cajamarca 2021 donde se determinó la existencia de una **correlación lineal positiva débil** entre las variables con un coeficiente de correlación de 0.218.

Tabla 5. Análisis de regresión entre las variables Selección de personal y Desempeño laboral.

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coeficiente de correlación múltiple	0.217698762
Coeficiente de determinación R ²	0.047392751
R ² ajustado	0.010754011
Error típico	0.748475887
Observaciones	28

Nota. Datos de la encuesta Selección de personal y Desempeño laboral, 2021.

Tabla 6. Análisis de Varianza entre las variables Selección de personal y Desempeño laboral.

<i>Detalle</i>	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Promedio de los cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	1	0.724647859	0.724647859	1.293514751	0.265774471
Residuos	26	14.56562	0.560216154		
Total	27	15.29026786			

	<i>Coeficientes</i>	<i>Error típico</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>Probabilidad</i>	<i>Inferior 95%</i>	<i>Superior 95%</i>	<i>Inferior 95.0%</i>	<i>Superior 95.0%</i>
Intercepción	2.57557484	0.919524819	2.80098458	0.009486907	0.685464504	4.465685176	0.685464504	4.465685176
Variable X 1	0.255487015	0.224637957	1.137327899	0.265774471	-0.206262918	0.717236948	-0.206262918	0.717236948

Nota. Datos de la encuesta Selección de personal y Desempeño laboral, 2021.

Finalmente, la figura 8 presenta los residuales de las variables y se acercan al punto cero (0), lo que implica que están distribuidos en forma de nube alrededor de la variable independiente (Selección de Personal).

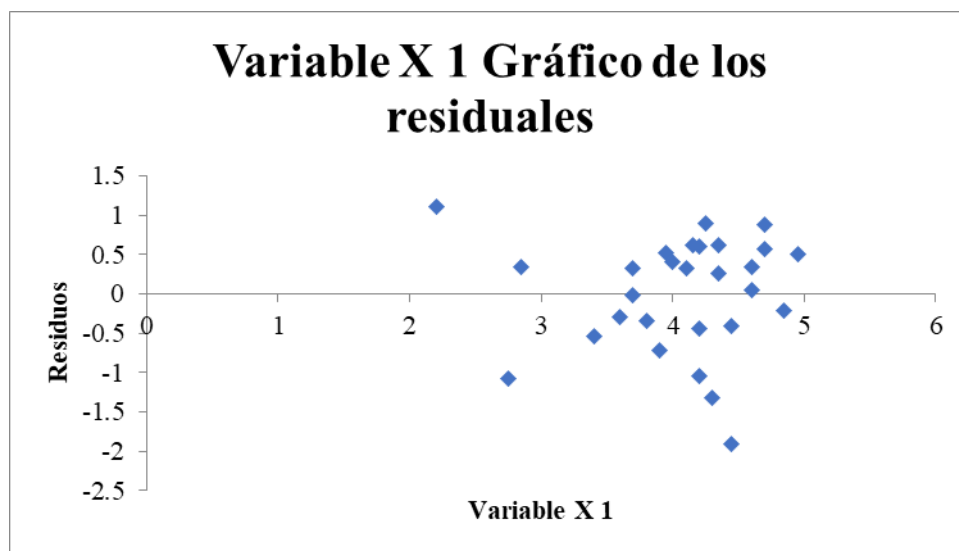


Figura 8. Residuales Selección de personal y Desempeño laboral. En base a los datos de encuesta Selección de personal y Desempeño laboral, 2021.

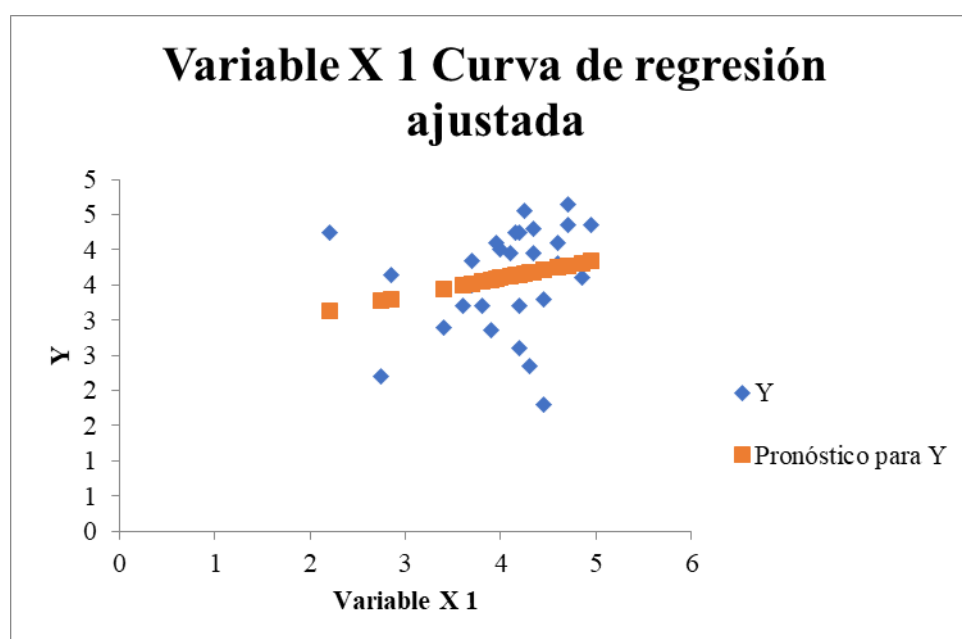


Figura 9. Curva de regresión ajustada de las variables Selección de personal y Desempeño laboral. En base a los datos de encuesta Selección de personal y Desempeño laboral, 2021.

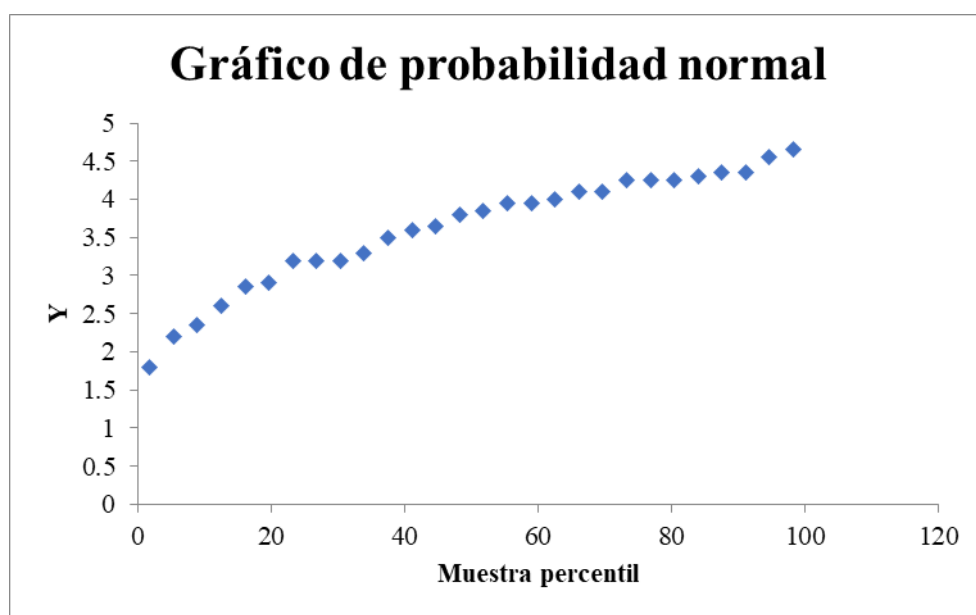


Figura 10. Probabilidad normal de las variables Selección de personal y Desempeño laboral. En base a los datos de encuesta Selección de personal y Desempeño laboral, 2021.

4.2 Discusión

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la empresa MSA Automotriz SAC, Cajamarca 2021, teniendo como resultado la existencia de una correlación lineal positiva débil entre las variables selección de personal y desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0.218 con un nivel de confianza de 95%; estos resultados son distintos a los determinados por Cueva (2018) donde en su tesis “Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Transportes Mercedes Express, La Esperanza-Trujillo, 2018 los resultados hacen concluir que existe relación positiva moderada con un coeficiente de correlación de 0.424, también León (2018) en su investigación denominada, “Selección de personal y Desempeño laboral de Hipermercados Metro San miguel, 2018”, nos muestra una diferencia ya que obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de 0.428, estos resultados nos muestran

que efectivamente existe relación entre selección de personal y desempeño laboral; finalmente Bazán y Tafur (2018) en su investigación denominada, “Proceso de selección de personal con el desempeño laboral de las promotoras de los Pronoei - Zona Norte del distrito de Cajamarca, año 2018, llegó a la conclusión de que la selección de personal y el desempeño laboral tienen una relación positiva muy débil con un coeficiente de 0,083 entre las dos variables, un resultado distinto a los indicados.

Efectivamente, la Selección de personal es escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el desempeño del personal Chiavenato (2011) de la misma manera Cancinos (2015) defiende que el desempeño laboral es el grado de actuación logrado por el trabajador, dentro del éxito de las metas, por un periodo señalado por la organización.

Respecto a los objetivos específicos a) Establecer la relación entre la selección del personal y la dimensión estrés laboral en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021, se determinó que existe un grado de asociación lineal positiva débil con un valor de 0.256; b) Establecer la relación entre la selección del personal y la dimensión capacitación de trabajadores en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021, se determinó que existe un grado de asociación lineal positiva muy débil con un valor de 0.170; c) Establecer la relación entre la selección del personal y la dimensión satisfacción del trabajo en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021; se determinó que existe un grado de asociación lineal positiva muy débil con un valor de 0.135; d) Establecer la relación entre la selección del personal y la dimensión evaluación del desempeño laboral en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021; se determinó que existe un grado de asociación lineal positiva débil con un valor de 0.217.

Bazán y Tafur (2018) indican que existe una relación positiva muy débil entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0.083; así mismo una relación positiva muy débil entre el proceso de selección de personal y conocimientos y habilidades con un coeficiente de correlación de 0.120, de la misma manera una relación negativa muy débil entre el proceso de selección de personal y el comportamiento de las promotoras con un coeficiente de correlación de -0,064 y finalmente existe una relación positiva muy débil entre el proceso de selección de personal con las metas y objetivos con un coeficiente de correlación de 0,071; además Cueva (2018) determino una correlación positiva entre la variable desempeño laboral y las dimensiones preselección, entrevista previa, pruebas psicométricas con factores de 0,338, 0,328 y 0,395 correspondientemente.

Por último, Blasco (2004) afirma que las selecciones de personal son muy diversas, la tendencia a la utilización de las actuales tecnologías, tanto para automatizar las acciones de evaluación psicológica, como para realizarla a distancia y en el momento en que los candidatos prefieran, esto impulsa a las organizaciones a que cada vez innoven y mejoren sus procesos de selección ya que la globalización hace que se vean obligados a hacerlo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. Este estudio de investigación nos permite determinar la relación al objetivo general que existe entre las variables selección de personal y desempeño laboral en la empresa MSA Automotriz SAC, 2021 con un grado de correlación de 0.218 y un nivel de confianza de 95% según el análisis de regresión y correlación.
2. Con respecto a los objetivos específicos en este estudio se determinó que existe una correlación lineal positiva entre las dimensiones perfil de puesto, reclutamiento, entrevista de selección, desempeño de cargo y la variable desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0.256, 0.170, 0.135 y 0.217 con un nivel de confianza de 95% según el análisis de correlación.
3. Por último, la hipótesis existe en una relación lineal positiva entre selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MSA Automotriz SAC, ha sido comprobada con el análisis de regresión lineal donde se determinó la existencia de una correlación positiva deben entre las variables selección de personal y desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0.218.

Recomendaciones

1. De acuerdo a los resultados encontrados, como la existencia de una correlación lineal positiva débil entre las variables selección de personal y desempeño laboral, se sugiere que la empresa mejore las estrategias del desempeño laboral en sus trabajadores para que así puedan mejorar los niveles de confianza y fidelización de sus clientes.
2. Para la dimensión perfil de puesto se recomienda implementar una estrategia que permita organizar y al mismo tiempo agrupar los requisitos y habilidades como conocimientos, aptitudes, personalidad y experiencia que se requieren para ocupar el puesto de trabajo.
3. Para la dimensión de reclutamiento se recomienda al gerente de la empresa MSA Automotriz SAC que al momento que necesite personal para alguna área lo primero que debe hacer es proponer a su personal interno, si no hay personal con los requisitos necesarios recién ahí es donde debe lanzar la vacante mediante anuncios o redes sociales.
4. Para la dimensión de entrevista de selección se recomienda al entrevistador que debe recoger la información necesaria del posible candidato aplicando preguntas claves ya que esto le va permitir evaluar sus conocimientos y analizar si el posible candidato está en el nivel para desempeñar las funciones y tareas de forma correcta.
5. Para la dimensión de desempeño de cargo se recomienda mantener a todo el personal bien capacitado en sus puestos de trabajo, también se debe fomentar la motivación a todos los trabajadores para el cumplimiento de objetivos de la empresa.

REFERENCIAS

- Alcala Lozano, M. A. (2013). *Técnicas para la elaboración de perfiles de puesto de trabajo basados en competencias*. Bogotá: Universidad EAN.
- Anaya Fernández, A. E., & Bolaños Sánchez, G. E. (2009). *Reclutamiento del personal*. La Libertad: Universidad Dr. José Matías Delgado.
- Anguitaa, C., Labrador, R., & Campos, D. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención primaria*, 527-538.
- Atalaya Pisco, M. C. (2011). *El estrés laboral y su influencia en el trabajo*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Atcom. (17 de Septiembre de 2018). *4 Tipos del reclutamiento de personal*. Obtenido de ATCOM: <https://www.atcom.cl/4-tipos-de-reclutamiento-del-personal.php>
- Bazán, C. C., & Tafur, I. K. (2018). *Proceso de selección de personal con el desempeño laboral de las promotoras de los Pronoei - Zona Norte del distrito de Cajamarca, año 2018*. Cajamarca: Universidad Privada Del Norte.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Tercera edición*. Bogotá: Pearson Educación.
- 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*, 28.
- Calabrese, G. (2010). Impacto del estrés laboral en el anestesiólogo. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 183-184.
- Cancinos, A. M. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México : McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de personal*. Los Angeles: McGraw Hill. Obtenido de <https://santisteban.files.wordpress.com/2011/02/seleccion-de-personal.pdf>
- Coello, V. D. (2014). *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO). (Tesis de maestría)*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Coindreau, R. (11 de Enero de 2021). *Perfiles de Puesto: ¿Qué son, cómo hacerlos?* Recuperado el 8 de Marzo de 2021, de Integratec: <https://www.integratec.com/blog/perfiles-de-puesto.html>
- Cotrina, J. L., & Jambo, M. I. (2018). *Relación ntre la selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa multitransportes Cajamarca S.A, Año 2017*. Cajamarca.

- Cueva, E. R. (2018). *Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Transportes Mercedes Express, La Esperanza-Trujillo, 2018*. Lima.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1999). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: MacGraw Hill.
- De Ansorena, A. (2005). *15 pasos para la selección de personal con éxito*. Barcelona: Paidós.
- Drovett, S. (1992). *Deserción de la Salud*. Buenos Aires: Editorial Maechi.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación Quinta edición*. México: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación Sexta edición*. México: McGraw Hill.
- Ibañez, M. (2011). *Gestión de Talento Humano en la empresa. (1ra Ed)*. Lima: Editorial San Marcos.
- León, R. A. (2018). *Selección de personal y Desempeño laboral de Hipermercados Metro San miguel, 2018*. Lima.
- López-Fé, C. M. (2002). *Selección de personal y desempeño laboral*. Madrid: TEA Ediciones.
- Louffat, E. (2013). *Administración del Potencial Humano (2da ed.)*. Argentina: Cengage Learning.
- Lozano, O. (2015). *Proceso de selección para empresas de vigilancia y seguridad privada con el énfasis en el establecimiento del nivel de riesgo y basado en entrevista de inteligencia emocional*. Cartagena: Universidad Militar Nueva Granada.
- Medina, A. A., & Fiallos, S. P. (2017). *La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Carrera de Psicología Industrial.
- Mejía, Y. M. (2012). *Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia*. Madrid: Addison Wesley Iberoamericana.
- Moraca, G. (12 de Enero de 2012). *Administración del personal*. Obtenido de Blogger: <http://adpcomercial6.blogspot.com/2007/11/paso-3-entrevista-de-seleccin.html>
- Morales, A. (2009). *Capital Humano: Hacia un sistema de gestión en la empresa cubana*. La Habana: Editora Política.
- Muñoz, T. (26 de Mayo de 2003). *El Cuestionario Como Instrumento de Investigación/Evaluación*. Almendralejo: Tomás García Muñoz. Obtenido de [http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Maestria/MTE/Gen02/seminario_de_tesis/Unidad_4_anterior/Lect_El_Cuestionario.pdf](http://cvonline.uaeh.mx/Cursos/Maestria/MTE/Gen02/seminario_de_tesis/Unidad_4_anterior/Lect_El_Cuestionario.pdf).
- Naranjo, R. (2012). *El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia)*. Colombia.
- Nash, M. (1989). *Como Incrementa la Productividad del Recurso Humano*. Bogota: Editorial Norma.

- Nuño, A. (6 de Enero de 2019). *Fases de una entrevista de seleccion de personal*. Obtenido de AGUSTÍN NUÑO: <https://agustinnuno.com/fases-de-una-entrevista-de-seleccion-de-personal/>
- Olivo, I. V. (2017). *La selección de personal y el desempeño laboral en las cooperativas de transporte provincial del cantón Baños de Agua Santa*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias sociales*, 493-505.
- Pérez, A. (2009). *Propuesta de un sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa manufacturera*. Mexico: UPIICSA.
- Pineda, B., De Alvarado, E. L., & De canales, F. (1994). *Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de person al de salud, Segunda edición*. Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- Pisco, M. (2001). Nuevos enfoques en selección de personal. *Revista de investigación en psicología*, 12.
- Quenaya, J. L. (2017). *Selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima – 2016*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas*. Andahuaylas: Universidad Nacionak José María Arguedas.
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 159-164.
- RPP. (05 de Marzo de 2018). *Seis características claves en la selección de personal que solo un profesional con diplomado en RRHH sabe detectar*. Obtenido de RPP: <https://rpp.pe/campanas/contenido-patrocinado/seis-caracteristicas-claves-en-la-seleccion-de-personal-que-solo-un-profesional-con-diplomado-en-rrhh-sabe-detectar-noticia-1108069>
- Sabino, C. (2010). *El proceso de Investigaciòn*. Caracas: Editorial Panamericana.
- Salas, R., Diaz, L., & Perez, G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 604-617.
- Schermerhorn, J. (2003). *Administraciòn*. Mexico: Limusa.
- Snell, S., & Bohlander, G. (2012). *Administración de Recursos Humanos. (16ª ed)*. Mexico: Editorial Producción y de plataforma digitales Para Latinoamericana.

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Metodología	Población
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre el proceso de selección del personal y el desempeño laboral en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021? PROBLEMAS ESPECÍFICOS a) ¿De qué manera se relaciona el proceso de selección del personal y el estrés laboral en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021? b) ¿De qué manera se relaciona el proceso de selección del personal y la capacitación de trabajadores en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021? c) ¿De qué manera se relaciona el proceso de selección del personal y la satisfacción del trabajo en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021? d) ¿De qué manera se relaciona el proceso de selección del personal y la evaluación del desempeño laboral en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021. OBJETIVO ESPECÍFICOS a) Establecer la relación entre la selección del personal y la dimensión estrés laboral en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021. b) Establecer la relación entre la selección del personal y la dimensión capacitación de trabajadores en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021. c) Establecer la relación entre la selección del personal y la dimensión satisfacción del trabajo en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021. d) Establecer la relación entre la selección del personal y la dimensión evaluación del desempeño laboral en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021.	HIPÓTESIS GENERAL Existe una relación significativa positiva entre la selección del personal y el desempeño laboral en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021. HIPOTESIS ESPECÍFICA a) Existe una relación significativa positiva entre la selección del personal y estrés laboral en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021. b) Existe una relación significativa positiva entre la selección del personal y la capacitación de trabajadores en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021. c) Existe una relación significativa positiva entre la selección del personal y la satisfacción del trabajo en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021. d) Existe una relación significativa positiva entre la selección del personal y la evaluación del desempeño laboral en la empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021.	Selección de personal	Perfil de puesto	Personalidad Conocimientos Competitividad	Cuestionario	Tipo de estudio Aplicada Descriptiva Correlacional El diseño es No Experimental y corte transversal.	Población 28 colaboradores de la empresa MSA Automotriz.
				Reclutamiento	Convocatoria Publicidad Selección de CV	Cuestionario		
				Entrevista de selección	Valores Experiencia Confiabilidad	Cuestionario		
				Desempeño de cargo	Evaluación Desempeño Habilidades interpersonales	Cuestionario		
			Desempeño laboral	Estrés laboral	Factores estresantes Tensión producida Nivel de estrés	Cuestionario		
				Capacitación de trabajadores	Eficiencia de personal Conocimiento sobre el cargo Necesidades del cargo	Cuestionario		
				Satisfacción del trabajo	Percepción del trabajo Realización personal Ambiente laboral	Cuestionario		
				Evaluación del desempeño laboral	Evaluación Control de actividades Aptitudes del trabajador	Cuestionario		

Nota: Elaboración en base a la investigación realizada en la empresa MSA Automotriz.

2. Encuesta Selección de personal y Desempeño laboral

ENCUESTA PARA SELECCIÓN DE PERSONAL

Objetivo: Conocer la opinión de la Selección de Personal que manifiesta los colaboradores que laboran en la Empresa MSA Automotriz, mediante una encuesta.

Instrucción: Usted debe marcar con una (X), su respuesta de acuerdo a las afirmaciones propuestas. La tabla mostrada para el desarrollo de la encuesta, presenta el significado de la escala mencionada.

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

I. Datos del encuestado

1.1. Sexo: _____

1.3. Tiempo de servicio: _____

1.2. Edad: _____

1.4. Grado de instrucción: _____

N° de pregunta	Selección de personal	Siempre	La mayoría de las veces sí	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces no	Nunca
	DIMENSIÓN: Perfil de puesto					
1	¿La empresa se interesa en los antecedentes laborales, académicos de los candidatos a ser contratados?					
2	¿La empresa aplica pruebas de conocimientos para evaluar a los postulantes?					
3	¿Usted cree que en el proceso de selección de personal se evalúa la capacidad competitiva de cada candidato?					
4	¿Los trabajadores internos son los candidatos preferidos para cubrir un puesto dentro de la empresa?					
5	¿Se buscan candidatos externos cuando la empresa no tiene personal calificado?					
	DIMENSIÓN: Reclutamiento					
6	¿La empresa cuenta con algún programa para lanzar la promoción de vacantes?					
7	¿La empresa utiliza medios externos como radio, televisión, páginas web, redes sociales para lanzar sus ofertas laborales?					
8	¿Existen plazos para la recepción de los CV?					
9	¿Se fijan fechas para el análisis, selección y evaluación de los CV?					
10	¿Usted cree que en el proceso de selección de personal identifican los valores compatibles con la empresa de cada candidato?					
	DIMENSIÓN: Entrevista de selección					
11	¿Se toma en cuenta la experiencia al momento de elegir al personal?					
12	¿Se aplican pruebas de experiencia sobre el cargo al que se está postulando?					
13	¿Creé usted que los procesos de selección de personal que aplica MSA Automotriz son adecuados?					
14	¿El entrevistador de la empresa brinda confianza al momento de hacer las preguntas y evaluar?					
15	¿La empresa aplica pruebas de selección a los candidatos?					
	DIMENSIÓN: Desempeño de cargo					
16	¿Con que frecuencia la empresa evalúa su desempeño?					
17	¿Considera que las evaluaciones son breves en la entrevista de trabajo?					
18	¿Considera usted que es importante sus valores, formación académica y experiencia para llevar a cabo sus funciones de trabajo?					
19	¿Usted cree que posee la experiencia necesaria para el desempeño de las tareas diarias del puesto que ocupa?					
20	¿La empresa proporciona el material necesario para desempeñar el cargo?					

Muchas gracias

ENCUESTA PARA DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo: Conocer la opinión del Desempeño Laboral que manifiesta los colaboradores que laboran en la Empresa MSA Automotriz S.A.C, mediante una encuesta.

Instrucción: Usted debe marcar con una (X), su respuesta de acuerdo a las afirmaciones propuestas. La tabla mostrada para el desarrollo de la encuesta, presenta el significado de la escala mencionada.

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

I. Datos del encuestado

1.1. Sexo: _____

1.3. Tiempo de servicio: _____

1.2. Edad: _____

1.4. Grado de instrucción: _____

Nº de pregunta	Desempeño Laboral	Siempre	La mayoría de las veces sí	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces no	Nunca
	DIMENSIÓN: Estrés laboral					
1	¿Se le asigna mucho trabajo que tiene que llevarse a casa?					
2	¿Dispone de tiempo para asuntos personales?					
3	¿Puede concentrarse con facilidad en su trabajo?					
4	¿Se ha sentido estresado por su trabajo?					
5	¿Considera que es eficiente y eficaz al realizar su trabajo?					
	DIMENSIÓN: Capacitación de trabajadores					
6	¿En la empresa le brindan capacitación y lo preparan para lograr un ascenso en el corto plazo?					
7	¿Conoce todas funciones que se debe realizar en su cargo?					
8	¿El jefe organiza actividades de acuerdo al rol de tareas establecidas por la empresa?					
9	¿Consideras que su jefe, le designa tareas de acuerdo a tus habilidades?					
10	¿Tiene comunicación continua con su jefe y compañeros de trabajo?					
	DIMENSIÓN: Satisfacción del trabajo					
11	¿En la empresa se interesan por lo que le suceda?					
12	¿Se siente realizado con las labores que realiza?					
13	¿Se siente satisfecho al realizar las tareas encomendadas?					
14	¿La empresa se interesan por mejorar cada día el bienestar de sus colaboradores?					
15	¿Su jefe tiene cierta facilidad para ponerte en el lugar de los demás y da soluciones inmediatas?					
	DIMENSIÓN: Evaluación del desempeño laboral					
16	¿En la empresa le realizan evaluaciones de desempeño?					
17	¿Conoce las capacidades que se evalúan?					
18	¿Considera que las evaluaciones aportan a su crecimiento profesional?					
19	¿Se hace controles continuos de las actividades que realiza?					
20	¿Conoce el objetivo de las evaluaciones de desempeño?					

Muchas gracias.