

**“UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO”**



**Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas**

**Carrera Profesional de Administración de Empresas**

SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA MIBANCO S.A.  
AGENCIA CAJAMARCA 2021.

Bach. Tucumango Alarcón, Freddy Antonio

Bach. Zelada Revilla, Fraiser

**ASESOR:**

Dr. Montenegro Cabrera, Isaias Armando.

**Cajamarca – Perú**

**Diciembre - 2021**

**“UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO”**



**Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas**

**Carrera Profesional de Administración de Empresas**

*“Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Mibanco S.A. Agencia Cajamarca 2021”*

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

Bach. Tucumango Alarcón, Freddy Antonio

Bach. Zelada Revilla, Fraiser

**ASESOR:**

Dr. Montenegro Cabrera, Isaias Armando.

**Cajamarca – Perú**

**Diciembre - 2021**

**COPYRIGHT © 2021 by**

**Nombres y apellidos:** Zelada Revilla, Fraiser

**Nombres y apellidos:** Tucumango Alarcón, Freddy Antonio

**Todos los derechos reservados**

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL**

*“Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Mibanco S.A. Agencia Cajamarca 2021”*

Presidente: Dr. Víctor, Montenegro Díaz.  
Secretario: Mg. Luis Felipe, Velasco Luza.  
Vocal: Mg. Anthony, Rabanal Soriano.  
Asesor: Dr. Isaías Armando, Montenegro Cabrera.

## **DEDICATORIA**

A Dios por guiar cada uno de mis pasos y permitirme tomar las mejores decisiones en este arduo camino de 5 años de estudio, a mi madre Lucila Alarcón y mi padre Alberto Tucumango quienes con su gran esfuerzo han logrado que este sueño sea una realidad y a mis hermanas y sobrinos quienes fueron mi más fuerte motivación para culminar mis estudios.

**Freddy Antonio Tucumango Alarcón**

A Dios por darme la oportunidad de ser ejemplo a seguir de los que me anteceden mi hija Ayleen Ariana y mi ahijado Johan Iván. Mis padres que con su amor y cariño me inculcaron valores y principios para ser una mejor persona, por creer en mi capacidad, por su apoyo para salir adelante y cumplir con mis metas.

**Fraiser Zelada Revilla**

## **AGRADECIMIENTO**

Al ser divino quien ha guiado cada uno de nuestros pasos, a los Docentes de la Universidad por inculcarnos experiencia y educación. A los colaboradores de la Agencia Mibanco Cajamarca por brindarnos su consentimiento y apoyo para la recopilación de información y lograr realizar este trabajo. A nuestro asesor Dr. Isaias Armando Montenegro Cabrera por habernos guiado y darnos todas las pautas necesarias para la culminación de nuestro trabajo de investigación.

**Freddy Antonio Tucumango Alarcón & Fraiser Zelada Revilla**

## RESUMEN

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo principal Determinar de qué manera el proceso de selección de personal influye en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Mibanco SA. Para poder realizar el presente estudio se realizará una investigación aplicada, no experimental de tipo transversal, ya que se hace la utilización de teorías y se realiza un trabajo de campo.

Para realizar este análisis se aplicará la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario, el cual tendrá un total de 14 preguntas que se aplicará a los 22 colaboradores (quien viene a ser nuestra población y al mismo tiempo nuestra muestra) permitiendo así medir el nivel de las variables.

La conclusión principal que se obtuvo es que de acuerdo al propósito principal selección de personal influye significativamente en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Mibanco SA. Como  $p < 0.01$ , es decir,  $0.000 < 0.01$ , por tanto, existe relación significativa entre Selección del personal y desempeño laboral, con un nivel de confianza de 99%. Consecuentemente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Palabras clave:** Selección de personal, desempeño laboral, reclutamiento, competencia.

## ABSTRACT

The main objective of this research project is to determine how the personnel selection process influences the work performance of the employees of the company Mibanco SA. In order to carry out this study applied, non-experimental cross-sectional research will be carried out, since the theories are used and field work is carried out.

To carry out this analysis, the survey technique will be applied and a questionnaire as an instrument, which will have a total of 14 questions that will be applied to the 22 collaborators (who is our population and at the same time our sample) thus allowing us to measure the level of the variables.

The main conclusion that was contained is that according to the main purpose, selection of personnel significantly influences the work performance of the employees of the company Mibanco SA. As  $p < 0.01$ , that is,  $0.000 < 0.01$ , therefore, there is a significant relationship between Selection of personnel and job performance, with a confidence level of 99%. Consequently, the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted.

**Keywords:** Personnel selection, job performance, recruitment, competition.



## TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
TABLA DE CONTENIDOS .....	ix
LISTA DE TABLAS .....	xii
LISTA DE GRAFICOS.....	xii
LISTA DE ANEXOS .....	xiii

### **CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION**

1.1 Planteamiento del problema de investigación .....	16
1.2. formulación del Problema .....	17
1.2.1 Problema General .....	17
1.2.1 Problemas específicos.....	17
1.3. Objetivos.....	17
1.3.1 Objetivo General.....	17
1.3.2 Objetivos Específicos .....	17
1.4 Justificación.....	18
1.4.1. Justificación Teórica.....	19
1.4.2. Justificación Práctica .....	19

1.4.3. Justificación Social.....	20
----------------------------------	----

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedente Teóricos .....	22
2.2.1 Antecedentes internacional .....	22
2.2.2 Antecedentes nacionales .....	25
2.2.3 Antecedentes locales.....	29
2.2. Bases teóricas .....	32
2.2.1. Selección del personal .....	32
2.2.2. Desempeño laboral .....	39
2.3. Hipótesis de investigación.....	45
2.3.1 Hipótesis General .....	45
2.3.2 Hipótesis Específicas.....	45

## **CAPÍTULO III: MÉTODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN**

3.1 Unidad de Análisis .....	49
3.2. Tipo de Investigación .....	49
3.3 Diseño de Investigación.....	49
3.4 Muestra.....	50
3.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	51
3.6 Técnicas e interpretación de datos.....	51

## **CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1 Resultados.....	54
---------------------	----

4.2. Discusión .....	74
----------------------	----

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1 Conclusiones.....	78
-----------------------	----

5.2 Recomendaciones .....	79
---------------------------	----

4. Referencias bibliográficas .....	80
-------------------------------------	----

## **LISTA DE TABLAS**

Tabla 1: Operacionalización de variables.....	46
Tabla 2: Presentación, análisis e interpretación de resultados .....	54
Tabla 3: Análisis descriptivo de la dimensión pre selección del personal .....	56
Tabla 4: Análisis descriptivo de la dimensión entrevista y evaluación laboral.....	58
Tabla 5: Análisis descriptivo de la dimensión Integración e inducción .....	60
Tabla 6: Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral .....	62
Tabla 7: Análisis descriptivo de la dimensión competencias laborales.....	64
Tabla 8: Análisis descriptivo de la dimensión Habilidades interpersonales .....	66
Tabla 9 Análisis descriptivo de la dimensión adaptabilidad laboral .....	68

## **LISTA DE GRAFICOS**

Grafico 1: Selección de personal.....	55
Grafico 2: Pre selección de personal .....	57
Grafico 3: Entrevista y evaluacion .....	59
Grafico 4: Integración e inducción .....	61
Grafico 5: Desempeño laboral.....	63
Grafico 6:Competencias .....	65
Grafico 7: Habilidades interpersonales .....	66
Grafico 8: Adaptabilidad .....	69

## **LISTA DE ANEXOS**

Anexo 1: Matriz de consistencia .....	84
Anexo 2: instrumento de investigación.....	85
Anexo 3: Juicio de expertos: .....	87

## **CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION**

## Introducción

La investigación titulada Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Mibanco S.A. Agencia Cajamarca 2021; donde se planteó como problema a estudiar ¿De qué manera influye la selección de personal en el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Mibanco SA? con la finalidad de determinar el grado de relación que existe entre las dos variables.

Como tipo de investigación para el presente trabajo tenemos una investigación de tipo aplicada la cual tiene como propósito la aportación de elementos teóricos al conocimiento científico sin la intención de su corroboración directa en un campo concreto de aplicación, así mismo se utilizó un diseño no experimental puesto que este estudio se realiza sin la manipulación deliberada de la variable y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos en un momento único Así mismo, es transversal puesto que solo se enfoca en Recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Así, también tenemos como técnica de investigación la encuesta y a su vez como instrumento el cuestionario de encuesta. La investigación es presentada en cinco capítulos. El primer capítulo corresponde al problema de investigación donde se precisa la pregunta a investigar, se detallan la justificación y los objetivos del estudio. El segundo capítulo corresponde al marco teórico donde se desarrollan las teorías que sustentan la investigación, las bases teóricas que profundizan los conceptos que ayudan a entender las variables y la formulación de la hipótesis. El

tercer capítulo expone el tipo de investigación, diseño de investigación, población y muestra.

En el capítulo cuatro se presenta los resultados obtenidos y la discusión, y como capítulo cinco para finalizar presentamos las conclusiones y recomendaciones

## **1.1 Planteamiento del problema de investigación**

Teniendo en cuenta el alto nivel de rotación de personal en las organizaciones y la baja productividad promedio presentada por parte de los analistas comerciales. Las empresas dedicadas a la venta de productos financieros se preguntan, cual es la razón por la cual existe este déficit de productividad en los socios estratégicos que se contratan. Por lo que se empieza a tener en consideración al proceso más relevante que tiene toda organización el cual vendría a ser el proceso de selección de personal, ya que de ahí depende el éxito o el fracaso de las empresas. Tomando en cuenta que si hay una mala contratación de personal se obtendrá como resultado una baja productividad.

De acuerdo con Amo (2019), La etapa de selección es el proceso que comprende tanto la recopilación de información sobre los candidatos a un puesto de trabajo como la determinación a quien deberá contratarse.

La selección no está dirigida al mejor candidato, entendiendo por tal el más dotado en términos generales, sino a la búsqueda del aspirante cuyas características se adecuen más al perfil del puesto que se pretende cubrir, dicho perfil no solo debe ceñirse a las capacidades, conocimientos o aptitudes requeridas, sino también a su posible integración en un concreto ambiente laboral, que englobara en su entorno los aspectos físicos y sociales. Amo (2019).



## **1.2. formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿De qué manera influye la selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Mibanco S.A.?

### **1.2.1 Problemas específicos**

- a. ¿De qué manera la selección de personal influye en las competencias de los trabajadores en la empresa Mibanco SA.?
- b. ¿De qué manera la selección de personal influye en las habilidades interpersonales de los trabajadores en la empresa Mibanco SA.
- c. ¿De qué manera la selección de personal influye en la adaptabilidad de los trabajadores en la empresa Mibanco SA.

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar de qué manera la selección de personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Mibanco S.A.

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- a. Determinar si la selección de personal influye en las competencias de los trabajadores en la empresa Mibanco SA.
- b. Determinar si la selección de personal influye en las habilidades interpersonales de los trabajadores en la empresa Mibanco SA.
- c. Determinar si la selección de personal influye en la adaptabilidad de los trabajadores en la empresa Mibanco SA.

#### **1.4 Justificación**

El presente proyecto de investigación se realiza a partir de la necesidad que tiene la empresa Mibanco SA, de identificar las razones del bajo rendimiento de los Analistas comerciales, esta investigación nos va a permitir notar y comprobar la significancia que tiene el proceso de selección de personal dentro de las firmas, ya que en cualquier ámbito una buena selección de personal asegura el éxito de las empresas. La empresa Mibanco SA. es una empresa que cuenta con una participación de 23.95% de los créditos otorgados a la pequeña y a la micro empresa de las instituciones financieras dedicadas al negocio micro financiero peruano. Su participación en el mercado de colocaciones es de 2.36%, respecto al total del sistema bancario nacional a junio del 2014. Debido al giro de negocio al cual se dedica dicha empresa tiene la necesidad de contratar personal altamente calificado para que cubran los distintos puestos de trabajo que se tiene dentro de la empresa.

Con esta investigación lograremos enriquecer e incrementar los conocimientos sobre nuestras dos variables de estudio debido a que se realizara una amplia investigación bibliográfica de teorías de distintos autores, así como también de diferentes antecedentes los cuales apoyan a respaldar esta investigación. Los resultados que se obtendrán con esta investigación serán presentados a la gerencia de la empresa MibancoSA, los cuales ayudaran a corregir las distintas fallas que ha venido teniendo en distintos procesos de selección de personal y así poder mejorar las contrataciones futuras, del mismo modo ayudara a otras organizaciones a considerar la envergadura que tiene el proceso de selección y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores además también servirá como una referencia para futuros trabajos de investigación que se realicen en esta rama. En

otras justificaciones tenemos:

#### **1.4.1. Justificación Teórica**

Este trabajo de investigación se realiza con el propósito de dar a conocer a todos los trabajadores del área de Recursos Humanos de la empresa Mibanco SA. la importancia y el impacto que tiene la selección de personal sobre el desempeño laboral, ya que de esto depende el desarrollo en los colaboradores en la empresa permitiendo así desarrollar todas sus habilidades, conocimientos, valores, sentimientos, cambios de conducta, políticas, etc.

Para realizar este trabajo nos hemos enfocado en la búsqueda de distintas teorías, trabajos de investigación similares al que se está realizando, cuestionarios, entrevistas que sustenten nuestra investigación de la influencia de la selección de personal en el desempeño laboral que se ajuste a nuestra realidad empresarial para que así podamos mejorar las dificultades de gestión de la selección de personal que existe en la empresa Mibanco SA.

#### **1.4.2. Justificación Práctica**

El trabajo de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Mibanco SA. se realiza con el propósito de encontrar una solución a los diferentes problemas que presenta en la actualidad la empresa la cual está en una constante rotación de personal y diferentes quejas por parte de los clientes, la investigación se está realizando con el apoyo conjunto de los colaboradores y directivos comprometidos en el área de Recursos Humanos, para poder tener los resultados deseados.

Por otra parte, realizando este estudio nos está permitiendo desarrollar de manera práctica y eficiente todos los conocimientos obtenidos durante nuestra estadía en la universidad, y desde una perspectiva profesional, el aportar a la empresa Mibanco SA. a la identificación de la influencia que tiene la selección de personal en el desempeño laboral en los colaboradores.

#### **1.4.3. Justificación Social**

Aporta un gran beneficio para la empresa Mibanco SA. Así como también para sus clientes, proveedores, y colaboradores de dicha organización ya que buscamos estrategias que sustenten la selección de personal y su influencia en el desempeño laboral, logrando la identificación y confirmación de esto se estará cambiando grandemente la actitud y el desempeño de los colaboradores tanto con los clientes, así como también con sus compañeros de trabajo, y así incrementar los ingresos y mejorar los resultados. Gracias al mejor rendimiento laboral de todos los trabajadores de la organización se logrará la eficiencia, eficacia, trabajo en equipo y motivación, hacer sentir a nuestros clientes satisfechos con el servicio de calidad que reciben acorde con las estrategias de la organización.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

## **2.1. Antecedente Teóricos**

### **2.2.1 Antecedentes internacional**

Según Medina (2017) en su tesis titulada “La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO”. Quien tuvo como objetivo principal Investigar la incidencia de la selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa “LO&LO”. Y llego a la conclusión siguiente: De acuerdo a la investigación realizada y las encuestas aplicadas se ha establecido 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 nuevo personal, siendo necesario que estén capacitados para cumplir con las responsabilidades que el cargo exige.

También tenemos a Carmona & Enriquez, (2003) Quien realizó la investigación titulada Evaluación del Desempeño en Organizaciones Públicas y Privadas y concluyo en lo siguiente: La Evaluación del Desempeño valida los procesos de reclutamiento y selección de personal, sólo para el sector privado. La inexistencia de descripciones de cargo y el posible sesgo político asociado al reclutamiento de personal para el sector público, explicarían el no cumplimiento del rol validador de la Evaluación del Desempeño para este sector. Las organizaciones públicas seleccionadas evalúan en promedio al cien por ciento de sus empleados en los niveles más altos de desempeño, mientras que las privadas un sesenta y tres comas seis por ciento. Esta diferencia no podría ser explicada por la utilización de diferentes métodos de evaluación, presencia de sesgo en los evaluadores o que efectivamente los empleados de las instituciones públicas seleccionadas

desempeñan bien su trabajo, dado que no existe evidencia de que esto último ocurra. Por lo tanto, se debe llegar a un consenso entre dos posibilidades que lograrían explicar las diferencias encontradas: la Evaluación del Desempeño es percibida como una mera formalidad dentro del sector público y los estándares bajo los cuales se evalúa poseen grandes diferencias según el sector del cual se trate.

Según Alvarado (2014) en su tesis titulada “El reclutamiento y selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa calzado ‘‘gamos’’ de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.” Llego a las siguientes conclusiones: GAMO’S no utiliza métodos para seleccionar al personal, se fija exclusivamente en la experiencia del solicitante, y a pesar de ser el único requisito para formar parte del equipo de trabajo no se verifican las referencias de experiencia laboral. Calzado GAMO’S no realiza retroalimentación (reclutamiento interno) en la empresa lo que ocasiona que tenga un sistema de reclutamiento de personal débil, porque muchas de las veces se contratan personal que no tiene realmente el conocimiento de las actividades que debe realizar en el puesto que se le ha asignado. En calzado GAMO’S no existe un comité especializado que mida el desempeño individual de cada empleado, esto no permite identificar si el colaborador está participando en el desarrollo de la empresa. Se ha detectado que a pesar de contar con los elementos y recursos necesarios los jefes departamentales no están capacitados para desarrollar un plan sistemático de evaluación del desempeño laboral, pero lo podrían poner en marcha una vez que se les proporcione el material necesario para realizarlo.

De acuerdo a los resultados obtenidos de esta investigación podemos notar cuán importante es que las empresas tengan un plan enfocado en el buen reclutamiento

de personal para poder mejorar el desempeño de los trabajadores dentro de una determinada organización.

Según Solis (2020), en su tesis titulada “El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador.” teniendo como objetivo principal: Determinar la incidencia del reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador, llega al resultado siguiente: En cuanto a los niveles de desempeño laboral del personal administrativo el 17% obtuvieron una calificación de excelente; mientras que el 30% tienen la calificación de Muy Bueno, el 36% obtuvieron la calificación de satisfactorio, esto quiere decir que, el 86% del total de los servidores evaluados tiene una calificación aceptable que les hace acreedores a las diversas políticas retributivas detalladas en la norma técnica de evaluación de desempeño y de capacitación y formación; en tanto que, el 12% obtuvieron la calificación de Regular y finalmente el 5% insuficiente, lo que indica que el 17% de los evaluados tendrán que ser sometidos a nuevas evaluaciones para determinar su permanencia en las instituciones o su desvinculación.

En base a los resultados obtenidos en la prueba de Spearman se obtiene una correlación negativa baja con una puntuación de (-0,314) lo que implica que cuando el proceso de selección de personal es acorde a la normativa técnica es decir mediante la obtención de un nombramiento definitivo o a contrato ocasional cambia el desempeño laboral.

Según Zaldumvide (2016), en su tesis titulada “propuesta de un modelo de gestión de talento humano para la empresa “audio, video y comunicaciones cia.



Itda. –advicom” enfocado en reclutamiento y selección del personal, valoración de puestos de trabajo y evaluación de desempeño del personal”, llegando a la conclusión siguiente que; El reclutamiento y selección, al ser la puerta de ingreso de personas a la organización necesita ser realizado mediante un proceso formal y técnico para elegir al candidato idóneo que ocupará un puesto determinado. Llevar a cabo de manera adecuada las distintas entrevistas y pruebas tanto técnicas como conductuales es fundamental para seleccionar a las mejores personas, La descripción y el perfil de los cargos es el paso primordial para determinar las competencias con las que cuenta una empresa y cuales requiere conseguir del mercado laboral para llevar a cabo sus planes y objetivos. Mediante la aplicación de talleres conductuales, se puede obtener dicha información de competencias de manera correcta, Es trascendental que las actividades del departamento de Talento Humano respondan a una Planificación de Talento Humano, la cual debe estar alineada a la estrategia corporativa para que pueda aportar a la consecución de los objetivos de la empresa.

### **2.2.2 Antecedentes nacionales**

Según Anccasi (2017) en su trabajo de investigación “Procesos de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Macari, periodo 2017” quien tuvo como objetivo principal: Determinar el proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Macarí, periodo 2017. llegando a la conclusión siguiente: Se encontró que el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Municipalidad Distrital de

Macarí, el 50% manifiestan que el proceso de reclutamiento es malo, el 63% de los encuestados califica de malo la estructura establecida por la Municipalidad Distrital de Macarí para el proceso de selección, así mismo el 56% mencionan que las evaluaciones teórica y práctica no se realizan o raras veces lo hacen y es malo y por último las herramientas psicológicas no se aplican es por ello que lo califican como malo.

Según Portuondo (2018), quien realizó la investigación titulada “Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018” quien tuvo como objetivo principal Determinar la relación de la selección del personal con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre año - 2018. Después del análisis realizado llegaron a la siguiente conclusión. El análisis de correlación muestra que el proceso de reclutamiento presenta una correlación ( $r=0.429$ ) significativa (Sig.  $<0.05$ ) con el desempeño laboral. Los resultados dejan en evidencia la importancia que tiene la realización de una fase de reclutamiento adecuada en el desempeño laboral del trabajador; la eficiencia y eficacia del trabajador.

De acuerdo con Díaz & Vilchez (2017) En su investigación titulada Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo, Perú – 2017. Llega a la siguiente conclusión que: La selección de personal influye en el conocimiento del trabajo de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y

cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo, Perú - 2017, debido a que los hoteles toman en cuenta el uso adecuado de los instrumentos como equipos, tecnología y amenidades por parte de los colaboradores.

De acuerdo con Torrez & Vasquez (2017) en su investigación Intitulada “Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del área administrativa de la Municipalidad de Laredo” Llega a la siguiente conclusión: Se encontró que el proceso de selección de personal incide significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Laredo, periodo 2016, donde se muestra que cuando el nivel de selección es alto, se muestra un alto nivel de desempeño laboral en el 80.0% en los colaboradores del área de administración, por otro lado, cuando se presenta un nivel de selección bajo, el 80% de trabajadores calificó al desempeño laboral como bajo. 2. En el nivel del proceso de selección del personal de la Municipalidad de Laredo, periodo 2016, se encontró que un 57.14% de los trabajadores calificaron el nivel de selección de personal como alto, el 28.57% como medio y 14.29% como bajo.

Según Aguilera & Olortiga (2016) en su Tesis titulada “Reclutamiento y selección de personal y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Vehiculos Peruanos SAC – Trujillo – 2016” Llego a la siguiente conclusión: Que si existe relación entre el reclutamiento y selección con el desempeño de los colaboradores, esto ha sido aceptada mediante el coeficiente de contingencia del estadístico Tau-b de Kendall ( $\tau = 0.634$ ) con nivel de significancia de 0.0002 menor al 0.05 de significancia estándar demostrándose finalmente que si existe relación positiva y

significativa entre el proceso de reclutamiento y selección del personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Vehículos Peruanos SAC Trujillo 2016.

De acuerdo con Saldaña & Delgado (2021), en su tesis titulada “Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores, dirección de operaciones agrarias de Tarapoto - región San Martín” llegan a las conclusiones siguientes: La relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la dirección de operaciones agrarias del distrito de Tarapoto, San Martín es directa, moderada y estadísticamente significativa. Las dimensiones de la selección de personal, tanto la caracterización del puesto laboral como el reclutamiento de personal se relacionan directamente y significativamente con el desempeño laboral.

Los criterios de reclutamiento de personal de la dirección de operaciones agrarias del distrito de Tarapoto no son los más adecuados. El 58,6% de los colaboradores consideran que los criterios de reclutamiento del personal es el menos adecuado.

Los métodos de la selección de personal de la dirección de operaciones agrarias del distrito de Tarapoto, no son los más adecuados. El 51,4% de los colaboradores consideran que los métodos del proceso de selección son los menos adecuados.

El nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la dirección de operaciones agrarias del distrito de Tarapoto es alto. El 62,9% de los colaboradores tienen un desempeño alto.

El proceso de incorporación de personas a través de la selección de personal no

incide significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la dirección de operaciones agrarias del distrito de Tarapoto.

### **2.2.3 Antecedentes locales**

Según Zocon (2016) quien realizó el trabajo de investigación titulado "Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa soluciones globales empresariales EIRL" de la ciudad de Cajamarca – 2016." Y tuvo como objetivo principal Analizar el proceso de selección de personal, y su incidencia sobre el desempeño laboral, en la empresa Soluciones Globales Empresariales EIRL, con la finalidad de diseñar una propuesta integral para mejorar el proceso de selección de personal. Llegando a la conclusión siguiente.

Se analizó el proceso de selección de personal, y se determinó estadísticamente el grado de incidencia sobre el desempeño laboral, en la empresa Soluciones Globales Empresariales EIRL. Los resultados de chi cuadrado confirman la incidencia con una confiabilidad del 95 por ciento, en la tabla de la distribución chi-cuadrado con 4 grados de libertad  $((r-1) (c-1) = (3-1) (3-1) =4)$  se obtiene un valor tabular o teórico de 9.49, por lo tanto, la estadística de trabajo  $T = 80.0$  cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula, es decir se rechaza  $H_0$  de que No existe relación o dependencia entre el Desempeño Laboral y el Proceso de selección de personal en la empresa. y se acepta la  $H_1$ : Existe relación o asociación (correlación) entre el Desempeño Laboral y el Proceso de selección de personal en la empresa. Asimismo, el  $p\text{-value} = 0.0000$ . (menor al valor alfa  $= \alpha = 0.05$ ) que corrobora la decisión tomada.

De acuerdo con Mejia (2021) en su tesis titulada “Selección de Personal y su Influencia en el desempeño laboral de la Empresa Mainin SRL” llega a la conclusión siguiente: Con respecto a la hipótesis general, La selección de personal tiene una relación positiva con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Mainin Srl., los resultados obtenidos indican que la selección de personal incide en el desempeño laboral; según la prueba de Coeficiente de correlación de Pearson, por ser la significancia asintótica bilateral (Sig.=0.000) está por debajo del nivel de error máximo permisible ( $\alpha=0.01$ ), y por tanto a un 99% de confianza podemos afirmar que la selección de personal está relacionado en su carácter de incidencia significativa con el desempeño laboral.

Según Bazan & Tafur (2018) en su Tesis titulada “Proceso de Selección de personal con el desempeño laboral de las promotoras del PRONOEI – Zona Norte del Distrito de Cajmamsrca ” llega a la siguiente conclusión: Se evidenció que el 90% de encuestados opina que solo a veces se logra alcanzar un buen desempeño laboral de las promotoras de las coordinaciones del PRONOEI – Zona Norte, por lo cual se puede decir que puede existir una falta de capacitación de las promotoras para realizar de manera correcta sus actividades. Las funciones no se cumplen en un cien por ciento debido a que los recursos pueden no estar siendo utilizados de manera eficiente, esto hace que el desempeño sea poco eficaz en cuanto a la consecución de objetivos y metas trazadas por la institución.

Existe una correlación positiva muy débil con un valor de 0.120 entre la selección de personal con los conocimientos y habilidades. Si en las coordinaciones existiera un adecuado proceso de selección, este permitiría

contar con el personal idóneo el cual haga uso de sus conocimientos y habilidades en el desarrollo de las actividades que tenga a su cargo; brindando así una buena enseñanza a los niños que acuden a las coordinaciones del PRONOEL.

Según Cotrina & Jambo (2017), en su tesis para optar el Título profesional como Licenciadas en Administración de Empresas, “Relación entre la Selección del personal y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Multitransportes Cajamarca S.A, año 2017” llega a la siguiente conclusión: Que un buen proceso de selección de personal influye enormemente en los niveles de desempeño laboral, ya que mediante el análisis de la prueba de PEARSON y CHI CUADRADO, la relación que existe es directa significativa, es decir a mejor selección de personal, mayor desempeño laboral.

Además, afirma que, dentro del proceso de selección de personal, existe técnicas que tienen un alto porcentaje, tales como las pruebas de conocimiento, y entrevista de selección, mientras que existe deficiencia en cuanto a las técnicas de simulación y con respecto al desempeño laboral se concluyó que el personal cuenta con competencias, tales como trabajo en equipo, liderazgo, las cuales ayuda a generar productividad en la organización.

Según Teran (2019), en su tesis titulada “Gestión del capital humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Hermes transportes blindados s.a. sucursal Cajamarca 2015” para optar el grado de Maestro en Ciencias. Se logró identificar la influencia que tiene la gestión de Recursos Humanos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Hermes Transportes Blindados-Sucursal Cajamarca donde se encuentran laborando satisfactoriamente. La adecuación de la evaluación de desempeño como punto

base para el desarrollo de los trabajadores, y a su vez recalcando que el clima laboral incide también en el desempeño laboral de manera positiva, es así que queda un pequeño porcentaje en niveles de insatisfacción. Los niveles altos básicamente se encuentran en el prestigio de la empresa, condiciones de seguridad en el clima laboral y la motivación por parte de la empresa.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Selección del personal**

Vertice (2008) expresa que la selección de personal es un proceso que procura predefinir quienes tendrán superación si se les incorpora en alguna organización; además debe ser una elección sistematizada, para ser científica, necesita fundamentar en el cargo vacante que se exige un área determinada; el primer cuidado debe conocer las exigencias del cargo que será parte de su función, dado que, es un proceso que parte del reclutamiento.

Por otro lado, Chiavenato (2011), exterioriza que la selección de personal es el proceso de elección del individuo adecuado para un cargo apropiado, en escoger entre los candidatos seleccionados 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.

Según Amo (2019), la selección de personal no está dirigida a la obtención del mejor candidato, entendiendo por tal el más dotado en términos generales, si no a la búsqueda del aspirante cuyas características se adecuen más al perfil del puesto que se pretende cubrir. Dicho perfil no solo debe ceñirse a las



capacidades, conocimientos o aptitudes requeridas, sino también a su posible integración en un concreto ambiente laboral, que englobara en su entorno los aspectos físicos y sociales.

Para Olleros (2005) El proceso de selección necesita de una evaluación de necesidades tanto cuantitativa: Número de individuos necesarios, como cualitativa: Características de los puestos de trabajo y de las personas que tienen que desempeñarlos. Por tanto, son necesarias unas técnicas de proyección de necesidades y unos instrumentos como los inventarios de puestos y de personal, que nos ayudaran a decidir, según los casos, entre el suministro interno y externo de candidatos.

Por otro lado tenemos a Torrico (2007) quien nos dice que una de las preocupaciones más importantes para cualquier Gerente General, Gerente de Recursos Humanos, Jefe de Departamento o encargado de la selección de personal, es encontrar la persona más adecuada y competente para el puesto que se requiere contratar Uno de los requisitos necesarios para iniciar un proceso de selección es contar con el puesto o cargo bien diseñado, es decir contar con los requisitos de desempeño, las condiciones, los resultados esperados y por supuesto, las funciones y objetivos del mismo.

Entre las principales técnicas de selección de personal más aplicadas se encuentran las siguientes:

Análisis de currículum

Entrevistas estructuradas y no estructuradas

Test Psicométricos

Centros de evaluación

Agencias de empleos y otros.

## **A. Dimensiones de la selección del personal**

### **1. Pre Selección del personal**

Según Hernandez Sanchez, (2012) En este apartado se describirá un conjunto de técnicas y procesos orientados a atraer candidatos calificados y capaces de ocupar cargos de una organización tomando en cuenta las fuentes, medios de reclutamiento, los costos, la elaboración de la hoja de solicitud y currículum vitae.

El proceso de reclutamiento inicia en el momento en que se planea al personal para el siguiente año o cuando se presenta una vacante en algún departamento de la organización o bien, con la creación de un nuevo puesto. Posteriormente se realiza una notificación que debe darse por escrito a la Dirección de Recursos Humanos mediante una solicitud de personal del departamento interesado. Este proceso termina cuando se obtiene información básica de prospecto para ocupar la vacante, es decir, solicitudes de empleo o currículos.

El proceso de reclutamiento y selección de personal es un conjunto de etapas o pasos que tienen como objetivo el reclutar, seleccionar, contratar, inducir, capacitar, evaluar y remunerar al personal más idóneo para un puesto de trabajo en una empresa.

- ✓ Análisis del currículum
- ✓ Análisis del cuestionario de ingreso
- ✓ Entrevista de preselección
- ✓ Carta de solicitud
- ✓ Análisis de letra

✓ Aspecto del personal (lenguaje, orden, estructura, etc.)

Posteriormente recibida la requisición del personal, se recurrirá al análisis y evaluación de puestos, con el objetivo de determinar los requerimientos que debe satisfacer la persona para ocupar el puesto, así como el salario a pagar.

Un análisis de puesto consta con varios elementos que le ayuda al entrevistador guiarse para poder hacer una preselección correcta de las personas que pondrá en contacto sobre una entrevista de trabajo, y los aspectos son los siguientes: nombre del puesto, jefe inmediato del puesto, descripción genérica del puesto, misión del puesto, perfil del puesto, personalidad, competencias laborales, actividades, responsabilidades y mejoras. Areas Aragon, (2015).

## **2. Entrevista y evaluación**

La entrevista y evaluación que se realiza a un grupo de candidatos esta autenticamente enfocada en la busca del postulante que mas se acompla al perfil de puesto que se requiere, por otro lado se mide los conocimientos, experiencias y habilidades las cuales podria aportar para la mejora y desarrollo de la empresa. En esta etapa de entrevista y evaluación el candidato debe resaltar lo mejor de si mismo y demostrar sus capacidades cognitivas y convencer al evaluador que es el mas idoneo para el puesto que se requiere.

De acuerdo con Olaz & Brandle (2013) nos dice que evidentemente el tipo de relación que se establece entre entrevistador y entrevistado no puede ser el mismo cuando la entrevista se desarrolla en los términos de una entrevista individual, que cuando se realiza en grupo. Como tampoco puede ser igual la relación establecida en una entrevista en profundidad, cuando se la compara con otra que se ciñe con exclusividad a un cuestionario. Siguiendo este enfoque, se puede convenir que la entrevista de evaluación del desempeño es una herramienta vinculada al potencial del individuo y el rendimiento esperado en el puesto de trabajo. Parece establecerse, así pues, una conexión entre desempeño, competencias profesionales y evaluación, que, a nuestro juicio, hace necesaria una triangulación que permita interconectar estos elementos

Hernandez (2012), pág. 183 La experiencia desde el espacio profesional ha permitido a partir del conocimiento y práctica de la selección de personal, asumir una postura crítica frente a esta.

Por otro lado, la experiencia profesional juega un papel muy importante dentro de una contratación de personal, ya que las organizaciones muchas veces requieren personal con amplia experiencia para así poder evitar el costo en capacitaciones y la adaptabilidad al puesto laboral.

### **3. Introducción e inducción**

De acuerdo con Eugenio (2004), El proceso de inducción debe contener básicamente tres etapas:

**Primera:** Inducción general sobre el proceso productivo y las políticas generales de la organización

**Segunda:** Inducción específica sobre aspectos importantes del oficio a desempeñar tales como: Factores de riesgo a los que estará expuesto, estándares de seguridad, elementos de protección personal, especificaciones de calidad, costos y productividad.

**Tercera:** Evaluación del proceso anterior.

Es fundamental que se le dé a este proceso un enfoque integral e interdisciplinario y que se desarrolle en un ambiente de excelente comunicación y participación, para que se puedan alcanzar los objetivos planteados.

### **Inducción general**

En la inducción general se otorga información relativa a la organización como sistema. En ella se presentan los siguientes aspectos básicos:

- ✓ El organigrama, la visión, la misión y los objetivos de la empresa.
- ✓ Políticas y compromiso de la Gerencia con la salud y la seguridad.
- ✓ Las normas generales sobre saneamiento básico.
- ✓ Los aspectos relativos a la relación contractual laboral.
- ✓ Los programas de desarrollo y promoción del personal.

### **Generalidades sobre seguridad social.**

Los sistemas de retribución, reglamentos, régimen disciplinario y otros aspectos de interés institucional, que sean pertinentes para el caso.

Es de anotar que la profundidad con que se aborde esta información, dependerá del perfil y nivel de responsabilidad inherente al cargo que desempeñará el empleado o trabajador.

### **Inducción específica**

La inducción específica debe considerar una información mínima sobre los siguientes asuntos:

El tipo de entrenamiento que recibirá en su oficio: Se le debe dar una información breve sobre la forma en que será entrenado en su oficio, el responsable y los objetivos del plan.

- ✓ Las obligaciones y derechos del empleador y del trabajador en el campo en el cual se va a desempeñar.
- ✓ El panorama específico de factores de riesgo, de acuerdo a la sección o puesto de trabajo y el mapa de riesgos de la empresa.
- ✓ Los estándares o normas de seguridad por oficio.
- ✓ Los equipos de protección personal requeridos en la sección.
- ✓ Procedimiento a seguir en caso de accidente de trabajo

Luego de finalizar el proceso de inducción y antes o durante el período de entrenamiento, el supervisor debe realizar una evaluación con el fin de identificar cuáles de los puntos claves de la inducción, no quedaron lo suficientemente claros para el trabajador. Eugenio (2004).

### **2.2.2. Desempeño laboral**

Para Sanin & Soria, (2014) El desempeño se entiende como la acción o acciones que una persona realiza con el ánimo de obtener un resultado. En el trabajo puede incluir conductas orientadas al cumplimiento de las responsabilidades del cargo y al desarrollo de procesos inherentes a este (desempeño intrarrol), la realización de actividades extras que agregan valor (desempeño extrarrol) o a actuaciones coherentes con las normas y principios definidos por la organización (cumplimiento de normas).

En los argumentos de Chiavenato (2000), el desempeño laboral tiene que ver con el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos, además de ser la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo, la cual esta resulta necesaria en las empresas, por ende, esta se convierte en una ventaja competitiva para las empresas en la actualidad.

Por otra parte, Madrigal (2009) dice que el desempeño laboral es la búsqueda de elementos que permiten conducir los esfuerzos de los sujetos hacia itinerarios específicos constantes, así como encontrar elementos que permitan a canalizar el esfuerzo la energía, y la conducta de los colaboradores hacia el logro de los objetivos que buscan las organizaciones y los propios empleados.

Lo que logramos entender es que el desempeño laboral esta referido a como un trabajador se desenvuelve en el área determinada para la que ha sido

contratado en la empresa y como cumple su jornada laboral dentro de una determinada empresa u organización, donde dicho trabajador debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la organización, de tal forma que sea eficiente, eficaz y efectivo, en cumplir todas las funciones que le sean asignadas para lograr alcanzar los objetivos que la empresa se propone, consecuente al éxito de la organización.

## **A. Dimensiones de desempeño laboral**

### **1. Competencias**

Las competencias vienen a ser una mezcla entre habilidades y conocimientos de un individuo que logra resaltar en su forma de actuar frente a un suceso o problema, en el caso de las organizaciones las competencias en los colaboradores son aquellas que hace que dicha empresa sobresalga y marque la diferencia entre las demás. Un personal altamente competitivo hace a una empresa altamente exitosa.

Según Alles, Martha (2015) Competencia hace referencia a las características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo.

De acuerdo con Palmar, Rafael, Valero, & Jhoan, (2014) Desde el punto de vista de una organización, las competencias representan la combinación estratégica de varios elementos, las competencias individuales, los saberes técnicos de la organización y la cultura de la dirección. Las competencias representan, pues, un trazo de unión entre



las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales precisas. Desde la perspectiva de las competencias laborales, se reconoce que las cualidades de las personas para desempeñarse productivamente en una situación de trabajo no sólo dependen de las situaciones de aprendizaje escolar formal, sino del aprendizaje derivado de la experiencia en situaciones concretas de trabajo.

Para Lopez (2010) La gestión del talento humano por competencias es un modelo que permite alinear el capital intelectual de una organización con su estrategia de negocios, facilitando, simultáneamente el desarrollo profesional de las personas, es claro que cada organización tiene una estrategia diferente por tanto sus competencias deberán ser confeccionadas en función de los requerimientos que el nivel gerencial debe tener para alcanzar la estrategia organizacional partiendo de los principios o forma de pensar, misión y visión.

## **2. Habilidades interpersonales**

Según Roca (2013) Son actitudes, es decir, pautas de pensamiento, emociones y conductas que nos permiten relacionarnos en forma tal que consigamos un máximo de beneficios y un mínimo de consecuencias negativas, tanto a corto como a largo plazo. Incluye componentes tan diversos como la comunicación verbal y no verbal, el hacer o rechazar peticiones, la resolución de conflictos interpersonales o la respuesta eficaz a las críticas o al comportamiento irracional de otras personas.

Existen distintos tipos de habilidades interpersonales que un individuo va desarrollando de acuerdo a su entorno social y de acuerdo a la cultura de la cual proviene, por lo que podemos decir que cada persona tiene distintas formas de actuar ante un suceso o para tomar una decisión en una empresa.

### **3. Adaptabilidad laboral**

Es la capacidad que tiene un individuo para poder adecuarse a un ambiente nuevo y no tener un comportamiento reacio a este cambio. La adaptabilidad en las empresas consiste en estar a la vanguardia de los distintos cambios que ocurren debido a la volatilidad de las personas y siempre adecuarse a los nuevos hábitos de las nuevas generaciones.

Para Campus SEAS (2016) Es poseer o adquirir la capacidad para acomodarse a los cambios con flexibilidad, sin que ello suponga una merma de la eficacia en la nueva forma de actuar ante las necesidades o exigencias de cada momento, y sin crear fricciones ni conflictos. La estrategia adaptativa se compone de las pautas de comportamiento que un individuo, o un equipo de gestión pone en práctica para superar los problemas o cambios inevitables originados por situaciones nuevas o inesperadas, y obtener buenos resultados. La realidad muestra que la agilidad de una empresa para adaptarse a los cambios está en razón directa de la capacidad de adaptación de cada uno de sus empleados.

#### 2.2.4. Definición de términos básico

**Perfil.** Conjunto de rasgos peculiares que caracterizan a alguien o algo.

**Reclutamiento.** Es una de las primeras etapas que fortalecen el inicio del proceso de selección, ya que esto dependerá la publicación de la vacante en lugares donde demande mayor personal altamente calificado para ocupar el puesto.

**Reclutar.** Reunir gente para un propósito determinado.

**Selección.** La selección consiste en elegir a la persona adecuada para el puesto. Es decir, se busca entre los candidatos reclutados los más adecuados para una organización empresarial.

**Selección:** Acción y efecto de elegir a una o varias personas o cosas entre otra, separándolas de ellas y prefiriéndolas.

**Coefficiente Intelectual.** Número que expresa la inteligencia relativa de una persona y que se determina dividiendo su edad mental por su edad física y mental.

**Competencia.** Oposición o rivalidad entre dos o más personas que aspiran a obtener la misma cosa.

**Conocimiento:** Acción y efecto de conocer

**Eficacia.** Es la capacidad o habilidad de obtener resultados esperados en determinada situación.

**Eficiencia.** Se refiere a la capacidad, habilidad de obtener buenos resultados con el menor costo de inversión.

**Entrevista.** Es la herramienta por excelencia en la selección de personal: es uno de los factores que más influencia tiene en la decisión final respecto de la vinculación o no de un candidato al puesto vacante.

**Experiencia.** Conocimiento de la vida adquirido por las circunstancias o situaciones vividas

**Habilidades.** Cada una de las cosas que una persona ejecuta con gracia y destreza.

## **2.3. Hipótesis de investigación**

### **2.3.1 Hipótesis General**

La selección de personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Mibanco SA.

### **2.3.2 Hipótesis Específicas**

- a. La selección de personal influye en las competencias de los trabajadores en la empresa Mibanco S.A.
- b. La selección de personal influye en las habilidades interpersonales de los trabajadores en la empresa Mibanco S.A.
- c. La selección de personal influye en la adaptabilidad de los trabajadores en la empresa Mibanco S.A.

**Tabla 1: Operacionalización de variables**

**2.6 Operacionalización de las variables**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos
<p><b>(Variable Independiente)</b>  <b>Selección de personal:</b>                      Proceso por el cual se selecciona al postulante más adecuado de entre todos los postulantes, que cumpla con el perfil de puesto que la empresa necesita.</p>	<p><b>Pre Selección del personal</b></p>	Requerimiento	¿Conocía usted el perfil de puesto al que postulaba cuando se requirió el personal?	Encuesta
		Asignación de encargados	¿Cree que había personas encargadas para cada evaluación al momento de su postulación?	
		Publicación de plazas	¿Estuvo al tanto de la publicación de plazas cuando postulo a la empresa?	
		Postulación	¿Considera usted que el proceso de postulación fue el más adecuado?	
	<p><b>Entrevista y evaluación</b></p>	Entrevista	¿Cree usted que la entrevista fue realizada por un experto?	
		Evaluación de competencias	¿Considera usted que evaluaron adecuadamente sus competencias?	
		Verificación de la experiencia	¿Considera usted que valoraron mucho su experiencia laboral?	
		Evaluación psicológica	¿Cree usted que la evaluación psicológica fue desarrollada por un experto?	
	<p><b>Integración e inducción</b></p>	Bienvenida	¿Considera usted que tuvo una cálida bienvenida al momento de su integración a la empresa?	
		Incorporación al equipo de trabajo	¿Considera usted que su incorporación al equipo de trabajo fue fácil?	
Conocimiento de políticas		¿Considera que le informaron de las políticas de la empresa en su momento debido?		

		Información del cargo a desempeñar	¿Cree usted que le dieron una buena inducción con respecto al cargo que iba a desempeñar?	
<b>(Variable Dependiente)</b> <b>Desempeño laboral:</b> Está referente a la aptitud de trabajo que realiza el personal dentro de una determinada empresa, aquí entra en juego sus competencias laborales, así como también sus competencias personales.	<b>Competencias</b>	Solución de problemas	¿Considera usted que tiene buena capacidad de solución de problemas?	Encuesta
		Compromiso	¿Considera usted que es un trabajador comprometido con su organización?	
		Liderazgo	¿Cree usted que tiene una buena capacidad de liderazgo?	
		Trabajo en equipo	¿Le es muy fácil a usted realizar trabajos en equipo?	
	<b>Habilidades interpersonales</b>	Comunicación	¿Cree usted que tiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo?	
		Facilidad de expresión	¿Considera usted que tiene una buena facilidad de expresión en el trabajo?	
		Flexibilidad	¿Se considera una persona flexible ante situaciones incómodas en el trabajo?	
		Pensamiento creativo	¿Le es fácil encontrar soluciones a problemas que se presentan frecuentemente en el trabajo?	
	<b>Adaptabilidad</b>	Aceptar los cambios	¿Cree usted que los cambios son buenos para la empresa?	
		Perdurar eficaz en un medio cambiante	¿Cree usted que si la empresa tuviese un cambio drástico financieramente perduraría siendo eficaz en ese medio cambiante?	
		Capacidad de adaptación	¿Se considera usted una persona con capacidad de adaptarse a cualquier cambio que realice la empresa?	
		Capacidad de aprender	¿Se considera usted una persona con capacidad de aprender en distintas situaciones cambiantes?	

**Nota:** Elaboración en base a la investigación.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**



### 3.1 Unidad de Análisis

La población que se consideró para el presente estudio, 22 trabajadores de la empresa Mibanco S.A. en Cajamarca.

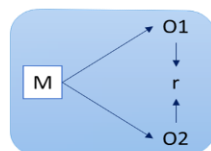
### 3.2. Tipo de Investigación

Aplicada: “También llamada pura o fundamental tiene como propósito la aportación de elementos teóricos al conocimiento científico sin la intención de su corroboración directa en un campo concreto de aplicación. Tamayo (2004).

### 3.3 Diseño de Investigación

Díaz (2006) “La presente investigación es un diseño no experimental puesto que este estudio se realiza sin la manipulación deliberada de la variable y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos en un momento único”. Así mismo, es transversal puesto que solo se enfoca en “Recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” Díaz (2006).

Por otra parte, el nivel de investigación es correlacional, porque se desarrollará la relación de dos variables. Es decir, se presenta una relación de asociación sin manipular las variables de estudio, ni mostrar causalidad. Se expresa la correlación de la manera siguiente:



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación de la V.1. Selección del personal

O2 = Observación de la V.2. Desempeño laboral

r = Correlación entre dichas variables

### 3.4 Muestra

En el presente trabajo para calcular la muestra, se utilizó la técnica de muestreo aleatorio simple, en la que hay que tomar en cuenta tres factores:

- Porcentaje de confianza.
- Porcentaje de error.
- Variabilidad que se debe calcular para comprobar la hipótesis.

Aplicando la fórmula para el cálculo del tamaño de la muestra (n) conociendo el tamaño de la población:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

**n** = Tamaño de la muestra

**N** = Población total = 22

**e** = Error de muestreo (1%=0,01)

**z** = Porcentaje de fiabilidad (99%=2,58)

$$n = \frac{(2,58)^2 \times 22 \times 0,5 \times 0,5}{0,01^2 \times (22-1) + (196)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = 22$$

El tamaño de la muestra de acuerdo al nivel de muestreo y fiabilidad es de 22 colaboradores.

### **3.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

#### **3.5.1. Técnicas de recolección de datos**

Se utilizó en el presente trabajo la encuesta como técnica de recolección de datos. El propósito de esta técnica sirvió para identificar la relación entre las variables de estudio. En esta técnica se añadió el uso de un instrumento de medición denominado cuestionario para cada una de las variables selección del personal y desempeño laboral.

#### **3.5.2. Instrumentos de recolección de datos**

El instrumento de investigación empleado para la recolección de la información es el cuestionario de encuesta con categorías tipo Likert de cinco escalas de medición, ello permitió medir a las variables selección del personal y desempeño laboral, Además, los enunciados que se implementó en el cuestionario estuvieron distribuidos de acuerdo a las dimensiones, y con mayor puntualidad con los indicadores.

### **3.6 Técnicas e interpretación de datos**

La técnica e instrumento de cuestionario de encuesta es característico de las ciencias sociales y parte del método para conocer muestras sobre el comportamiento, opinión o percepción de las personas, en este sentido es mejor preguntar directamente a los sujetos de estudio. Este procedimiento ha servido para analizar los datos de las variables de investigación, el cual se detalla a continuación:

En el cuestionario 1, para la variable selección del personal consta de 14 ítems, con alternativas de respuesta de opción variada, de tipo Likert y cada ítem está distribuido con cinco elecciones de respuesta como: 1) totalmente de acuerdo, 2) de acuerdo, 3) neutral, 4) en desacuerdo y 5) Totalmente en desacuerdo. El cuestionario está conformado por 3 dimensiones: pre selección del personal, entrevista y evaluación, finalmente integración e inducción.

Cuestionario 2, para la variable percepción de desempeño laboral, consta de 14 ítems, con alternativas de respuesta de opción variada, de tipo Likert y cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuesta como: 1) totalmente de acuerdo, 2) de acuerdo, 3) neutral, 4) en desacuerdo y 5) Totalmente en desacuerdo. El cuestionario está conformado por 3 dimensiones: competencias, habilidades interpersonales y adaptabilidad.

### **3.7. Análisis de datos**

Para analizar los datos se utilizó el software a utilizar para la recolección de datos es el Excel y SPSS 24 (Statistical Product and Service Solutions), el cual será necesario para procesar y posteriormente graficar cada resultado obtenido según nuestros objetivos de cada una de nuestras variables.

## **CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### 4. Tabla 2: Presentación, análisis e interpretación de resultados

##### 4.1 Resultados

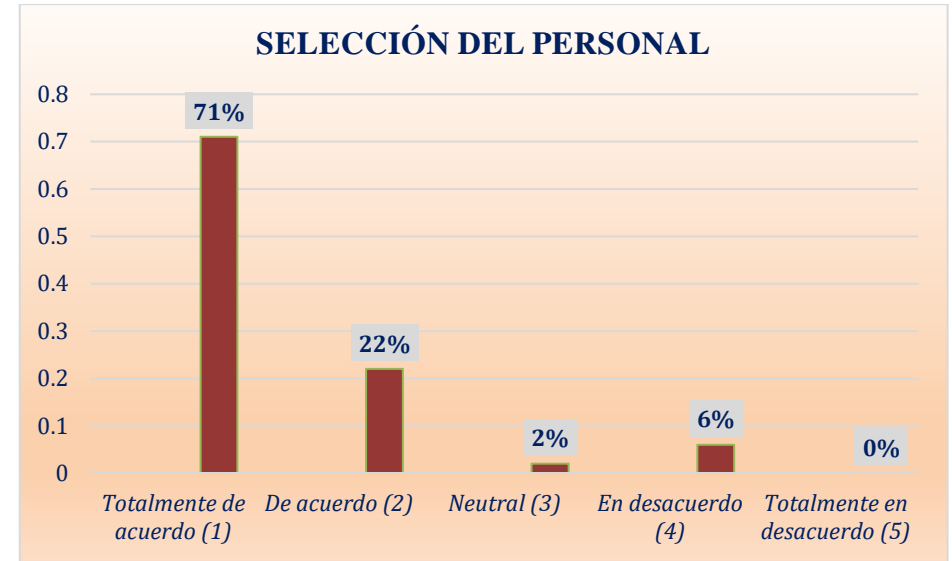
Ítems	SELECCIÓN DEL PEROSNAL	T.D.A (1)	%	D.A (2)	%	NEUT (3)	%	E.D (4)	%	T.E.D (5)	%	P/M	%
1	Siempre se conoce el perfil del puesto al que se postula cuando se requiere personal.	17	77.3%	4	18.2%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
2	Se considera la formación profesional del sujeto que postula a la empresa.	13	59.1%	8	36.4%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
3	Usualmente hay personas encargadas para cada evaluación al momento de la postulación.	14	63.6%	6	27.3%	1	4.5%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
4	Siempre es conocido la publicación de plazas cuando se postula a la empresa.	20	90.9%	1	4.5%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
5	El proceso de postulación en la empresa es el más adecuado.	16	72.7%	5	22.7%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
6	Las entrevistas son realizadas por expertos.	16	72.7%	5	22.7%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
7	Se informan las fechas con antelación para presentación C. V	15	68.2%	6	27.3%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
8	Las evaluaciones son apropiadas al nivel de competencias.	13	59.1%	6	27.3%	1	4.5%	2	9.1%	0	0.0%	22	100.0%
9	En la empresa se valora mucho el nivel de experiencia laboral.	15	68.2%	5	22.7%	1	4.5%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
10	La evaluación psicológica es desarrollada por expertos profesionales.	13	59.1%	6	27.3%	2	9.1%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
11	La incorporación al equipo de trabajo de la empresa fue relativamente viable.	16	72.7%	5	22.7%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
12	Siempre las políticas de la empresa son informadas en su debido momento.	20	90.9%	1	4.5%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
13	Se capacita apropiadamente al personal seleccionado para integrar el equipo empresarial.	15	68.2%	5	22.7%	0	0.0%	2	9.1%	0	0.0%	22	100.0%
14	¿Dada la política empresarial la integración del nuevo integrante es amigable?	15	68.2%	5	22.7%	0	0.0%	2	9.1%	0	0.0%	22	100.0%
	%	71%		22%		2%		6%		0%			100.0%

**Nota.** El enunciado de mayor calificación se muestra en el ítem 4 y 12: Siempre es conocido la publicación de plazas cuando se postula a la empresa (4) y Siempre las políticas de la empresa son informadas en su debido momento. (12), seguidamente el enunciado 1; 5 y 6. El cual indican totalmente de acuerdo con los enunciados planteados.

**Gráfico 1: Selección de personal**

<b>Totalmente de acuerdo (1)</b>	<b>71%</b>
<b>De acuerdo (2)</b>	<b>22%</b>
<b>Neutral (3)</b>	<b>2%</b>
<b>En desacuerdo (4)</b>	<b>6%</b>
<b>Totalmente en desacuerdo (5)</b>	<b>0%</b>

**Nota.** De acuerdo a los enunciados presentados el 71% fueron calificados Totalmente de acuerdo con los enunciados planteados en lo referente a la selección del personal.



**Tabla 3: Análisis descriptivo de la dimensión pre selección del personal**

ÍTEMS	Pre Selección del personal	T.D.A (1)	%	D.A (2)	%	NEUT (3)	%	E.D (4)	%	T.E.D (5)	%	P/M	%
1	Siempre se conoce el perfil del puesto al que se postula cuando se requiere personal.	17	77.3%	4	18.2%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
2	Se considera la formación profesional del sujeto que postula a la empresa.	13	59.1%	8	36.4%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
3	Usualmente hay personas encargadas para cada evaluación al momento de la postulación.	14	63.6%	6	27.3%	1	4.5%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
4	Siempre es conocido la publicación de plazas cuando se postula a la empresa.	20	90.9%	1	4.5%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
5	El proceso de postulación en la empresa es el más adecuado.	16	72.7%	5	22.7%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
	%	72.7%		21.8%		0.9%		4.5%		0%			100.0%

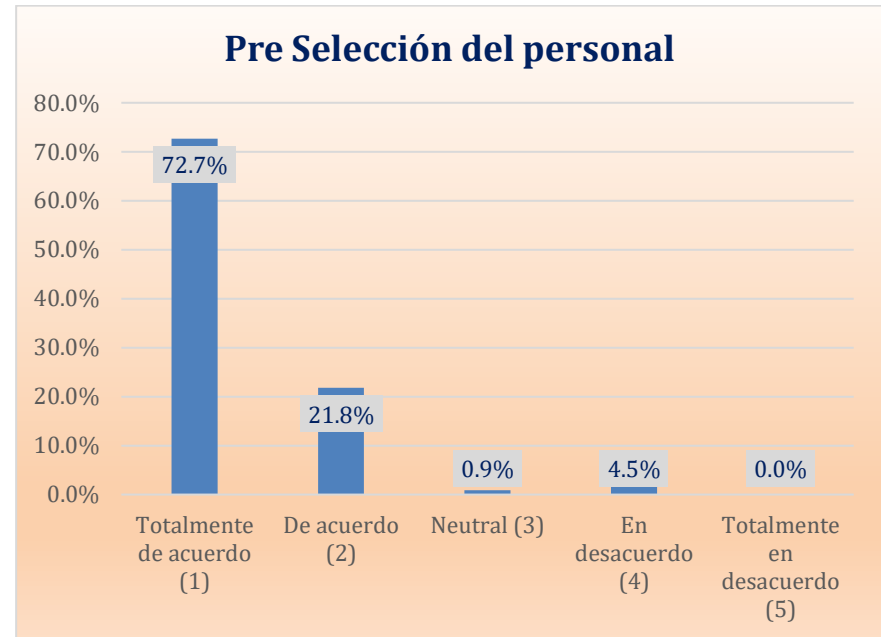
**Nota :** Elaboración en base a la investigación.



**Gráfico 2: Pre selección de personal**

<b>Totalmente de acuerdo (1)</b>	<b>72.7%</b>
<b>De acuerdo (2)</b>	<b>21.8%</b>
<b>Neutral (3)</b>	<b>0.9%</b>
<b>En desacuerdo (4)</b>	<b>4.5%</b>
<b>Totalmente en desacuerdo (5)</b>	<b>0.0%</b>

**Nota.** De acuerdo a los enunciados presentados el 72.7% fueron calificados Totalmente de acuerdo con los enunciados planteados en lo referente a la dimensión pre selección del personal.



**Tabla 4: Análisis descriptivo de la dimensión entrevista y evaluación laboral.**

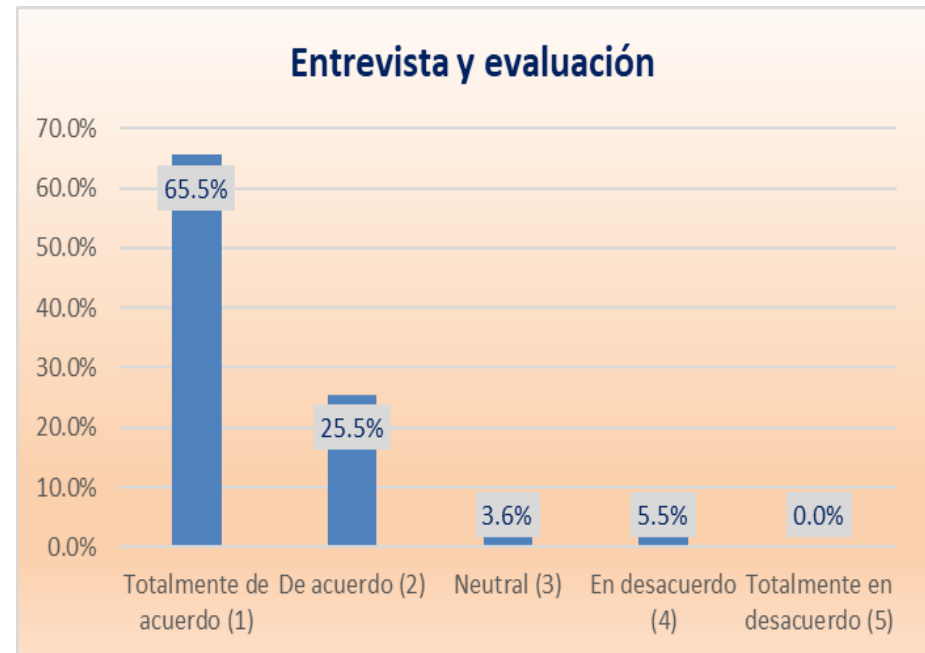
ÍTEMS	Entrevista y evaluación	T.D.A (1)	%	D.A (2)	%	NEUT (3)	%	E.D (4)	%	T.E.D (5)	%	P/M	%
6	Las entrevista son realizadas por expertos.	16	72.7%	5	22.7%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
7	Se informan las fechas con antelación para presentación C.V	15	68.2%	6	27.3%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
8	Las evaluaciones son apropiadas al nivel de competencias.	13	59.1%	6	27.3%	1	4.5%	2	9.1%	0	0.0%	22	100.0%
9	En la empresa se valora mucho el nivel de experiencia laboral.	15	68.2%	5	22.7%	1	4.5%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
10	La evaluación psicológica es desarrollada por expertos profesionales.	13	59.1%	6	27.3%	2	9.1%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
	%	65.5%		25.5%		3.6%		5.5%		0.0%			100.0%

**Nota :** Elaboración en base a la investigación.

**Grafico 3: Entrevista y evaluacion**

<b>Totalmente de acuerdo (1)</b>	<b>65.5%</b>
<b>De acuerdo (2)</b>	<b>25.5%</b>
<b>Neutral (3)</b>	<b>3.6%</b>
<b>En desacuerdo (4)</b>	<b>5.5%</b>
<b>Totalmente en desacuerdo (5)</b>	<b>0.0%</b>

**Nota.** De acuerdo a los enunciados presentados el 65.5% fueron calificados Totalmente de acuerdo con los enunciados planteados en lo referente a la dimensión entrevista y evaluación laboral.



**Tabla 5: Análisis descriptivo de la dimensión Integración e inducción**

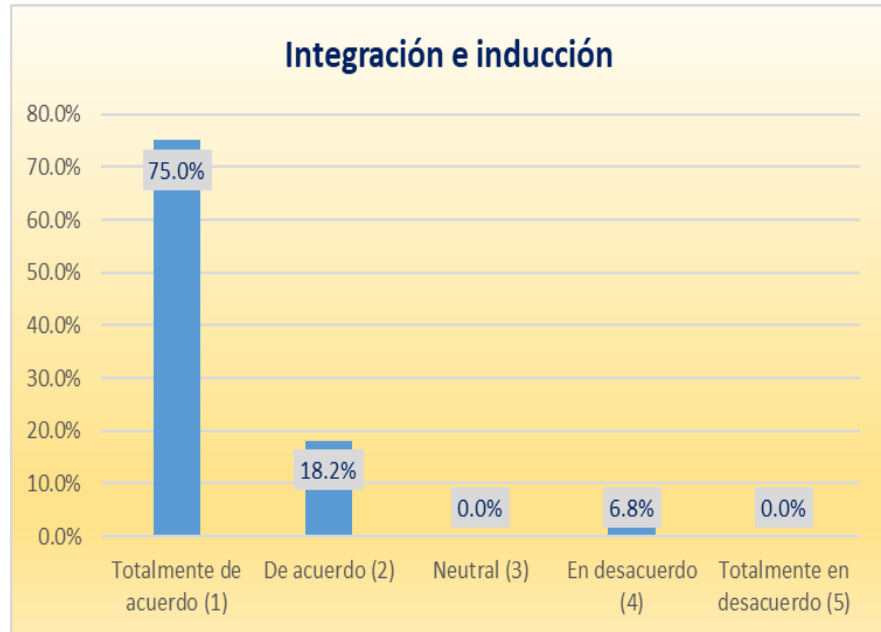
ÍTEMS	Integración e inducción	T.D.A (1)	%	D.A (2)	%	NEUT (3)	%	E.D (4)	%	T.E.D (5)	%	P/M	%
11	La incorporación al equipo de trabajo de la empresa fue relativamente viable.	16	72.7%	5	22.7%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
12	Siempre las políticas de la empresa son informadas en su debido momento.	20	90.9%	1	4.5%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
13	Se capacita apropiadamente al personal seleccionado para integrar el equipo empresarial.	15	68.2%	5	22.7%	0	0.0%	2	9.1%	0	0.0%	22	100.0%
14	Dada la política empresarial la integración del nuevo integrante es amigable?	15	68.2%	5	22.7%	0	0.0%	2	9.1%	0	0.0%	22	100.0%
		75.0%		18.2%		0.0%		6.8%		0.0%			100.0%

**Nota :** Elaboración en base a la investigación.

**Grafico 4:** Integración e inducción

<b>Totalmente de acuerdo (1)</b>	<b>75.0%</b>
<b>De acuerdo (2)</b>	<b>18.2%</b>
<b>Neutral (3)</b>	<b>0.0%</b>
<b>En desacuerdo (4)</b>	<b>6.8%</b>
<b>Totalmente en desacuerdo (5)</b>	<b>0.0%</b>

**Nota.** De acuerdo a los enunciados presentados el 75.0% fueron calificados Totalmente de acuerdo con los enunciados planteados en lo referente a la dimensión integración e inducción laboral.



**Tabla 6: Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral**

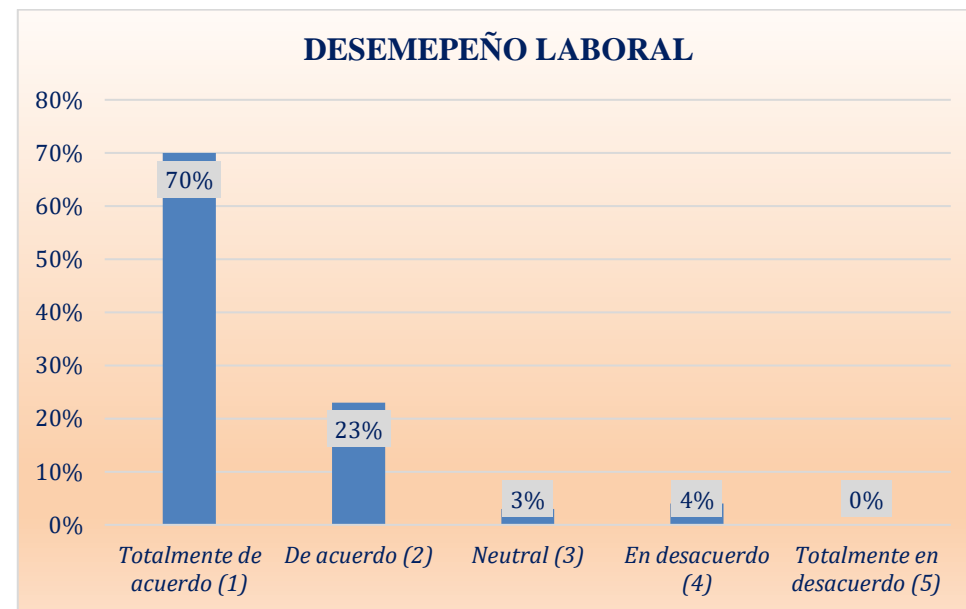
Ítems	DESEMEPEÑO LABORAL	T.D.A (1)	%	D.A (2)	%	Neut (3)	%	E.D (4)	%	T.E.D (5)	%	P/M	%
1	¿Está usted en la capacidad de aportar positivamente en la empresa?	16	72.7%	5	22.7%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
2	¿Considera usted que es un trabajador comprometido con su organización?	17	77.3%	4	18.2%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
3	¿Cree usted que tiene una buena capacidad de liderazgo?	15	68.2%	6	27.3%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
4	¿Le es muy fácil a usted realizar trabajos en equipo ?	15	68.2%	5	22.7%	1	4.5%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
5	En la empresa se exige un alto nivel de competencia del personal.	13	59.1%	7	31.8%	1	4.5%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
6	¿Cree usted que tiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo?	15	68.2%	5	22.7%	2	9.1%	0	0.0%	0	0.0%	22	100.0%
7	¿Considera usted que tiene una buena facilidad de expresión en el trabajo?	13	59.1%	7	31.8%	1	4.5%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
8	¿Se considera una persona flexible ante situaciones incómodas en el trabajo?	15	68.2%	6	27.3%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
9	¿Le es fácil encontrar soluciones a problemas que se presentan frecuentemente en el trabajo?	18	81.8%	2	9.1%	1	4.5%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
10	En la empresa siempre se incentiva la creatividad e iniciativa del personal.	12	54.5%	7	31.8%	2	9.1%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
11	¿Cree usted que los cambios son buenos para la empresa ?	17	77.3%	4	18.2%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
12	¿Cree usted que si la empresa tuviese un cambio drástico financieramente perduraría siendo eficaz en ese medio cambiante?	17	77.3%	3	13.6%	1	4.5%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
13	¿Se considera usted una persona con capacidad de adaptarse a cualquier cambio que realice la empresa?	15	68.2%	6	27.3%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
14	¿Se considera usted una persona con capacidad de aprender en distintas situaciones cambiantes?	17	77.3%	3	13.6%	1	4.5%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
	%	<b>70%</b>		<b>23%</b>		<b>3%</b>		<b>4%</b>		<b>0%</b>			<b>100%</b>

**Nota.** El enunciado de mayor calificación se muestra en el ítem 9: ¿Le es fácil encontrar soluciones a problemas que se presentan frecuentemente en el trabajo? (18), así mismo, los enunciados 2; 11; 12. Los cuales indican que están totalmente de acuerdo con los enunciados planteados.

**Grafico 5: Desempeño laboral**

<b>Totalmente de acuerdo (1)</b>	<b>70%</b>
<b>De acuerdo (2)</b>	<b>23%</b>
<b>Neutral (3)</b>	<b>3%</b>
<b>En desacuerdo (4)</b>	<b>4%</b>
<b>Totalmente en desacuerdo (5)</b>	<b>0%</b>

**Nota.** De acuerdo a los enunciados presentados el 70% fueron calificados Totalmente de acuerdo con los enunciados planteados en lo referente a la variable desempeño laboral.



**Tabla 7: Análisis descriptivo de la dimensión competencias laborales**

ÍTEMS	Competencias	T.D.A (1)	%	D.A (2)	%	NEUT (3)	%	E.D (4)	%	T.E.D (5)	%	P/M	%
1	¿Está usted en la capacidad de aportar positivamente en la empresa?	16	72.7%	5	22.7%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
2	¿Considera usted que es un trabajador comprometido con su organización?	17	77.3%	4	18.2%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
3	¿Cree usted que tiene una buena capacidad de liderazgo?	15	68.2%	6	27.3%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
4	¿Le es muy fácil a usted realizar trabajos en equipo ?	15	68.2%	5	22.7%	1	4.5%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
5	En la empresa se exige un alto nivel de competencia del personal.	13	59.1%	7	31.8%	1	4.5%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
		69.1%		24.5%		1.8%		4.5%		0.0%			100%

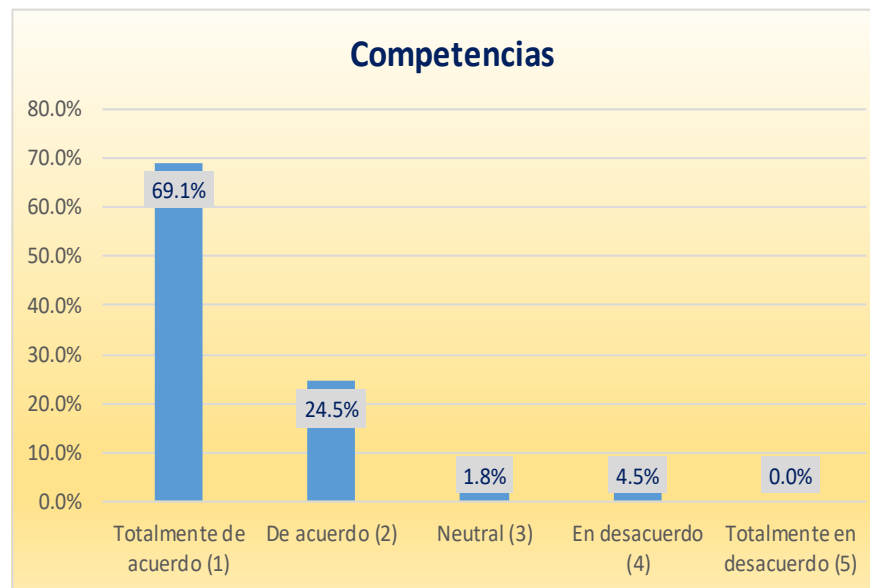
**Nota :** Elaboración en base a la investigación.



**Grafico 6:Competencias**

<b>Totalmente de acuerdo (1)</b>	<b>69.1%</b>
<b>De acuerdo (2)</b>	<b>24.5%</b>
<b>Neutral (3)</b>	<b>1.8%</b>
<b>En desacuerdo (4)</b>	<b>4.5%</b>
<b>Totalmente en desacuerdo (5)</b>	<b>0.0%</b>

**Nota.** De acuerdo a los enunciados presentados el 69.1% fueron calificados Totalmente de acuerdo con los enunciados planteados en lo referente a la dimensión competencias laborales.



**Tabla 8: Análisis descriptivo de la dimensión Habilidades interpersonales**

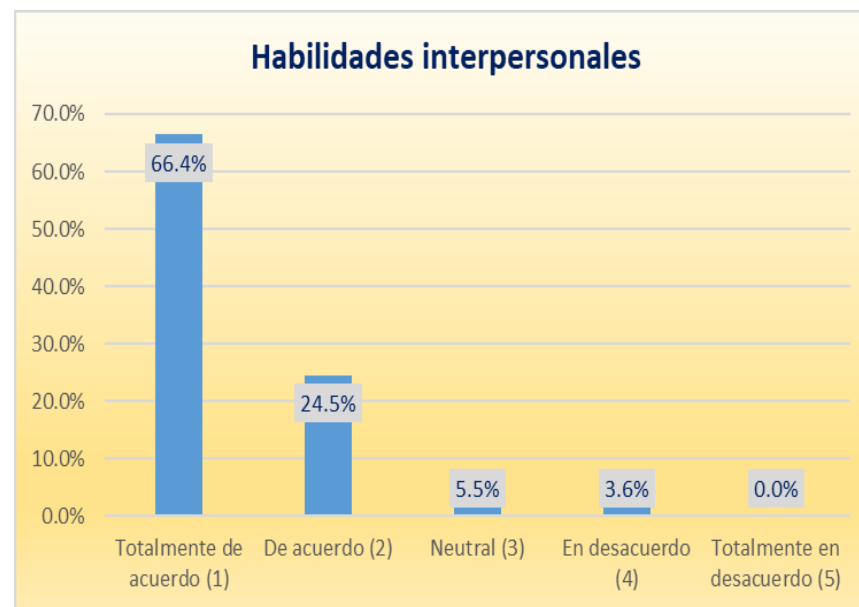
ÍTEMS	Habilidades interpersonales	T.D.A(1)	%	D.A (2)	%	NEUT (3)	%	E.D (4)	%	T.E.D (5)	%	P/M	%
6	¿Cree usted que tiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo?	15	68.2%	5	22.7%	2	9.1%	0	0.0%	0	0.0%	22	100.0%
7	¿Considera usted que tiene una buena facilidad de expresión en el trabajo?	13	59.1%	7	31.8%	1	4.5%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
8	¿Se considera una persona flexible ante situaciones incómodas en el trabajo?	15	68.2%	6	27.3%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
9	¿Le es fácil encontrar soluciones a problemas que se presentan frecuentemente en el trabajo?	18	81.8%	2	9.1%	1	4.5%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
10	En la empresa siempre se incentiva la creatividad e iniciativa del personal.	12	54.5%	7	31.8%	2	9.1%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
%		66.4%		24.5%		5.5%		3.6%		0.0%			100.0%

**Nota:** Elaboración en base a la investigación.

**Grafico 7: Habilidades interpersonales**

<b>Totalmente de acuerdo (1)</b>	<b>66.4%</b>
<b>De acuerdo (2)</b>	<b>24.5%</b>
<b>Neutral (3)</b>	<b>5.5%</b>
<b>En desacuerdo (4)</b>	<b>3.6%</b>
<b>Totalmente en desacuerdo (5)</b>	<b>0.0%</b>

**Nota.** De acuerdo a los enunciados presentados el 66.4% fueron calificados Totalmente de acuerdo con los enunciados planteados en lo referente a la dimensión Habilidades interpersonales.



**Tabla 9: Análisis descriptivo de la dimensión adaptabilidad laboral**

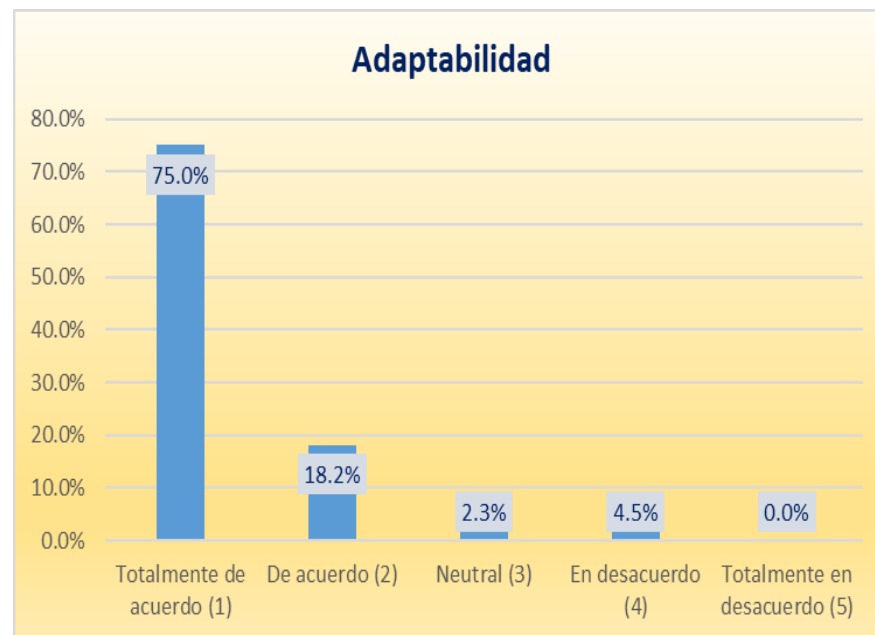
ÍTEMS	Adaptabilidad	T.D.A (1)	%	D.A (2)	%	NEUT (3)	%	E.D (4)	%	T.E.D (5)	%	P/M	%
11	¿Cree usted que los cambios son buenos para la empresa ?	17	77.3%	4	18.2%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
12	¿Cree usted que si la empresa tuviese un cambio drástico financieramente perduraría siendo eficaz en ese medio cambiante?	17	77.3%	3	13.6%	1	4.5%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
13	¿Se considera usted una persona con capacidad de adaptarse a cualquier cambio que realice la empresa?	15	68.2%	6	27.3%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
14	¿Se considera usted una persona con capacidad de aprender en distintas situaciones cambiantes?	17	77.3%	3	13.6%	1	4.5%	1	4.5%	0	0.0%	22	100.0%
<b>%</b>		75.0%		18.2%		2.3%		4.5%		0.0%			100%

**Nota:** Elaboración en base a la investigación.

**Grafico 8: Adaptabilidad**

<b>Totalmente de acuerdo (1)</b>	<b>75.0%</b>
<b>De acuerdo (2)</b>	<b>18.2%</b>
<b>Neutral (3)</b>	<b>2.3%</b>
<b>En desacuerdo (4)</b>	<b>4.5%</b>
<b>Totalmente en desacuerdo (5)</b>	<b>0.0%</b>

**Nota.** De acuerdo a los enunciados presentados el 66.4% fueron calificados Totalmente de acuerdo con los enunciados planteados en lo referente a la dimensión adaptabilidad laboral.



## Contrastación de hipótesis

### Hipótesis general

H<sub>1</sub>. La selección de personal influye significativamente en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Mibanco SA.

H<sub>0</sub>. La selección de personal NO influye significativamente en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Mibanco SA.

### Correlación entre Selección del personal y Desempeño laboral

			Selección del personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección del personal	Coefficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Nota.** Como  $p < 0.01$ , es decir,  $0.000 < 0.01$ , se concluye que existe relación significativa entre Selección del personal y desempeño laboral, con un nivel de confianza de 99%. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

## Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H<sub>1</sub>. La selección de personal incide significativamente en las competencias en los colaboradores de la empresa Mibanco SA.

H<sub>0</sub>. La selección de personal NO incide significativamente en las competencias en los colaboradores de la empresa Mibanco SA.

### Correlación entre Selección del personal y competencias laboral

		Selección del personal	Competencias
Rho de Spearman	Selección del personal	Coefficiente de correlación	,614**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	22
	Competencias	Coefficiente de correlación	,614**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	22

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Nota.** Como  $p < 0.05$ , es decir,  $0.000 < 0.05$ , se concluye que existe relación significativa entre Selección del personal y competencia laboral, con un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2:

H<sub>1</sub>. La selección de personal incide significativamente en las habilidades interpersonales en los colaboradores de la empresa Mibanco SA.

H<sub>0</sub>. La selección de personal NO incide significativamente en las habilidades interpersonales en los colaboradores de la empresa Mibanco SA.

#### Correlación entre Selección del personal y habilidades interpersonales

			Selección del personal	Habilidades interpersonales
Rho de Spearman	Selección del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,634**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	22	22
	Habilidades interpersonales	Coeficiente de correlación	,634**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	22	22

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Nota.** Como  $p < 0.05$ , es decir,  $0.000 < 0.05$ , se concluye que existe relación significativa entre Selección del personal y habilidades interpersonales, con un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.



Hipótesis específica 3:

H<sub>1</sub>. La selección de personal incide significativamente en la adaptabilidad en los colaboradores de la empresa Mibanco SA.

H<sub>0</sub>. La selección de personal NO incide significativamente en la adaptabilidad en los colaboradores de la empresa Mibanco SA

### Correlación entre Selección del personal y Adaptabilidad laboral

			Selección del personal	Adaptabilidad
Rho de Spearman	Selección del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,579**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	22	22
	Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	,579**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	22	22

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Nota.** Como  $p < 0.05$ , es decir,  $0.000 < 0.05$ , se concluye que existe relación significativa entre Selección del personal y adaptabilidad laboral, con un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

## 4.2. Discusión

En el presente trabajo de investigación cuenta con un análisis estadístico de carácter correlacional acerca de las dos variables selección de personal y desempeño laboral, teniendo como muestra a 22 trabajadores de la Empresa Mibanco SA en la ciudad de Cajamarca, 2021.

En los objetivos de la investigación se se logró identificar la relación que existe entre selección de personal y desempeño laboral a través del análisis de cada un de las dimensiones, posteriormente determinar la relación existente entre cada una de las dimensiones de desempeño laboral, con la v variable selección de personal, para lo cual se tomo los resultados de los cuestionarios aplicados a los colaboradores de la empresa Mibanco.

Con respecto a la hipótesis general de la presente investigación tenemos que:

Como  $p < 0.01$ , es decir,  $0.000 < 0.01$ , se concluye que existe relación significativa entre Selección del personal y desempeño laboral, con un nivel de confianza de 99%.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo que quiere decir que La selección de personal influye significativamente en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Mibanco SA.

Por otro lado, tenemos a Zocon (2016) quien realizo el trabajo de investigación titulado” Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa soluciones globales empresariales EIRL” de la ciudad de Cajamarca – 2016.” Quien obtuvo los resultados siguientes:

Los resultados de chi cuadrado confirman la incidencia con una confiabilidad del 95 por ciento, en la tabla de la distribución chi-cuadrado con 4 grados de libertad  $((r-1) (c-1) = (3-1) (3-1) =4)$  se obtiene un valor tabular o teórico de 9.49, por lo tanto, la estadística de

trabajo  $T = 80.0$  cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula, es decir se rechaza  $H_0$  de que No existe relación o dependencia entre el Desempeño Laboral y el Proceso de selección de personal en la empresa. y se acepta la  $H_1$ : Existe relación o asociación (correlación) entre el Desempeño Laboral y el Proceso de selección de personal en la empresa. Asimismo, el  $p\text{-value} = 0.0000$ . (menor al valor alfa =  $\alpha = 0.05$ ) que corrobora la decisión tomada.

Con respecto a la hipótesis específica número uno tenemos que Como  $p < 0.05$ , es decir,  $0.000 < 0.05$ , se concluye que existe relación significativa entre Selección del personal y competencia laboral, con un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna lo que quiere decir que La selección de personal incide significativamente en las competencias en los colaboradores de la empresa Mibanco SA.

Aquí también podemos presentar a un autor de talla internacional quien a través de su investigación llega a los resultados siguientes:

Medina (2017) en su tesis titulada “La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO”. Quien tuvo como objetivo principal Investigar la incidencia de la selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa “LO&LO”. Y llegó a la conclusión siguiente: De acuerdo a la investigación realizada y las encuestas aplicadas se ha establecido 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 nuevo personal, siendo necesario que estén capacitados para cumplir con las responsabilidades que el cargo exige.

En la hipótesis específica número dos se llega a las conclusiones siguientes: que Como  $p < 0.05$ , es decir,  $0.000 < 0.05$ , se concluye que existe relación significativa entre Selección del personal y habilidades interpersonales, con un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto,

se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna lo que significa que La selección de personal incide significativamente en las habilidades interpersonales en los colaboradores de la empresa Mibanco SA.

Y finalmente tenemos a la hipótesis específica número tres la cual concluye que Como  $p < 0.05$ , es decir,  $0.000 < 0.05$ , se concluye que existe relación significativa entre Selección del personal y adaptabilidad laboral, con un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, La selección de personal incide significativamente en la adaptabilidad en los colaboradores de la empresa Mibanco SA.

Los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación son fruto del análisis de los datos encontrados. En consecuencia, tales resultados ofrecen un aporte teórico para futuras investigaciones que se realicen y a las empresas ofrecerán aportes importantes para mejorar el proceso de selección de personal y mantener un desempeño eficiente.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 5.1 Conclusiones

Se concluye de acuerdo al propósito principal, selección de personal influye significativamente en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Mibanco SA. Como  $p < 0.01$ , es decir,  $0.000 < 0.01$ , por tanto, existe relación significativa entre Selección del personal y desempeño laboral, con un nivel de confianza de 99%. Consecuentemente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se concluye en el primer objetivo, selección de personal influye significativamente en las competencias en los colaboradores de la empresa Mibanco SA. Como  $p < 0.05$ , es decir,  $0.000 < 0.05$ , por tanto, que existe relación significativa entre Selección del personal y competencia laboral, con un nivel de confianza de 95%. Consecuentemente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se concluye en el segundo objetivo selección de personal influye significativamente en las habilidades interpersonales en los colaboradores de la empresa Mibanco SA. Como  $p < 0.05$ , es decir,  $0.000 < 0.05$ , por tanto, que existe relación significativa entre Selección del personal y habilidades interpersonales, con un nivel de confianza de 95%. Consecuentemente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se concluye en el tercer objetivo selección de personal influye significativamente en la adaptabilidad en los colaboradores de la empresa Mibanco SA. Como  $p < 0.05$ , es decir,  $0.000 < 0.05$ , por tanto, que existe relación significativa entre Selección del personal y adaptabilidad laboral, con un nivel de confianza de 95%. Consecuentemente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

## 5.2 Recomendaciones

Frente a los distintos planteamientos sustentados en esta investigación se hace hincapié en tener en consideración, las recomendaciones siguientes.

Hacer hincapié en mejorar o cambiar la modalidad por la cual se realiza el proceso de selección de personal ya que los resultados muestran que existe una influencia directa sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Mibanco SA.

Realizar evaluaciones constantes de las competencias de las de los colaboradores y de los aspirantes a trabajar en dicha institución debido a que los resultados de la investigación indican que existe una incidencia significativa entre selección de personal y las competencias de los colaboradores de la empresa Mibanco SA.

Identificar las habilidades y competencias de los de los postulantes que aspiran a ocupar un puesto en la entidad financiera y que estas sean fáciles de amoldarse al puesto al que se postula ya que la selección de personal tiene una incidencia significativa en las habilidades interpersonales de los colaboradores.

El proceso de selección y contratación de personal tiene que ser de una forma muy minuciosa para evitar las altas tasas de rotación de personal, ya que los resultados de la investigación muestran que existe relación significativa entre Selección del personal y adaptabilidad laboral, con un nivel de confianza de 95%. Consecuentemente.

#### 4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera Bolaños, Y. D., & Olortiga Arteaga, L. E. (2016). *Reclutamiento y seleccion del personal y su relacion en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Vehiculos Peruanos SAC - Trujillo- 2016*. Trujillo.
- Alles, M. A. (2006). *Seleccion por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. A. (2015). *Diccionario de competencias la Trilogia*. España: Granica.
- Alvarado Guerrero, W. R. (2014). *El reclutamiento y seleccion de personal en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Calzado GAMOS de la Ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua*. Ambato-Ecuador.
- Amo Arturo, A. (2019). *Reclutamiento y selección de personal*. España: Elearning S.L.
- Ancasi Chullo, R. M. (2017). *Proceso de seleccion y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Macari periodo 2017*. Puno-Peru.
- Areas Aragon, A. (09 de Mayo de 2015). *Gestion del Capital humano*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/tipsentrevistadetrabajoaaa/home>
- Bazan Sanchez, C. C., & Tafur Portal, I. K. (2018). *Proceso de seleccion de personal con el desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI -Zona Norte del Distrito de Cajamarca*. Cajamarca.
- Campus SEAS. (08 de Febrero de 2016). *Blog SEAS*. Obtenido de <https://www.seas.es/blog/varios/la-adaptabilidad-ante-el-cambio/>
- Carmona Pizarro, R., Miranda Barrientos, E., & Santa cruz Enriquez, C. (2003). *Evaluación del Desempeño en Organizaciones Públicas y privadas*. Santiago- Chile.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones 9a*. México: Mc. Graw. Hill.
- Cotrina Romero, J. L., & Jambo Espinoza, M. I. (2017). *Relacion entre Seleccion de personal y*



*desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Multitransportes Cajamarca SA año 2017. Cajamarca.*

Diaz Bances, E. D., & Vilchez Vallejos, J. O. (2017). *Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la Ciudad de Chiclayo Perú-2017. Chiclayo.*

Diaz Narvaes, V. (2006). *Metodología de la investigación científica y bioestadística. Santiago de Chile: RIL editores.*

Eugenio Ramirez, G. (28 de julio de 2004). *Suratep Administradora de riesgos profesionales.*

Obtenido de

[https://www.arlsura.com/pag\\_serlinea/distribuidores/doc/documentacion/induccin.pdf](https://www.arlsura.com/pag_serlinea/distribuidores/doc/documentacion/induccin.pdf)

Flores Diaz, J. E. (2016). Estrategias para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Dirección de teleinformática de la gobernación del estado Mérida.

*Sapienza Organizacional.*

Hernandez Sanchez, B. Y. (2012). La selección de personal algunas consideraciones frente a sus prácticas. *Semestre Económico.*

Lopez Parra, N. (2010). *Talento Humano sistemas de gestión por competencias . Bogotá.*

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

Mejia Campos, C. A. (2021). *Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Maining SRL Cajamarca 2021. Cajamarca.*

Moreno Bayardo, M. G. (2003). *Introducción a la metodología de la investigación educativa.*

Guadalajara-México: Progreso SA.

Olaz, A., & Brandle, G. (2013). Diseño de una entrevista de evaluación por competencias desde una perspectiva microsociológica. *Aposta.*

Olleros Izard, M. (2005). *El proceso de captación y selección de personal. Barcelona: Edición.*

- Palmar, G., Rafael, S., Valero, U., & Jhoan, M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del Estado Zulia. *Espacios Publicos*.
- Pedraza, E., & Glenys, A. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de. *Revista de Ciencias Sociales*.
- Portuondo Noel, L. G. (2018). *Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Veintiseis de Octubre-2018*. Piura-Perú.
- Roca Villanueva, E. (2013). Inteligencia emocional y conceptos afines: Autoestima sana y habilidades sociales. *Congreso de inteligencia emocional y bienestar*.
- Saldaña Pinto, C. A., & Delgado Bardales, J. M. (2021). *Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores, dirección de operaciones agrarias de Tarapoto - región San Martín*. Tarapoto.
- Sanin Posada, J. A., & Salanova Soria, M. (2014). El camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*.
- Solis Moreno, E. E. (2020). *El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador*. Ambato.
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación Científica*. Mexico: Luminosa.
- Teran Barrantes, C. M. (2019). *Gestión del capital humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Hermes transportes Blindados SA, Cajamarca-2015*. Cajamarca.
- Torrez Cordova, E. I., & Vasquez Zelada, D. S. (2017). *Proceso de Selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del área Administrativa del Área Administrativa de la Muniicipalidad de Laredo*. Trujillo.
- Torrice Tumaev, A. S. (2007). *Economía y Recursos Humanos: La Selección del Personal*.

*Perspectivas.*

Zaldumvide Egas, A. C. (2016). *Propuesta de un modelo de gestion de talento humano para la empresa Audio, video y comunicaciones enfocado en reclutamiento y seleccion de personal*. Quito.

Zocon Alva, L. M. (2016). *Proceso de seleccion de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa "Soluciones globales empresariales EIRL de la Ciudad de Cajamarca 2016"*. Cajamarca.

## ANEXOS: Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA POBLACION Y MUESTRA	
<p><b>Problema Principal</b> ¿De qué manera influye la selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Mibanco S.A.?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>a). ¿De qué manera la selección de personal influye en las competencias de los trabajadores en la empresa Mibanco SA.?</p> <p>a) ¿De qué manera la selección de personal influye en las habilidades interpersonales de los trabajadores en la empresa Mibanco SA.</p> <p>b) ¿De qué manera la selección de personal influye en la adaptabilidad de los trabajadores en la empresa Mibanco SA.</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar de qué manera la selección de personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Mibanco S.A.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> La selección de personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Mibanco S.A.</p>	<p><b>Variable 1.</b> Proceso de selección del personal</p>	Pre Selección del personal.	Requerimiento Asignación de encargados Publicación de plazas Postulación	<p><b>Unidad de analisis</b> 22 colaboradores de la empresa Mibanco S.A.</p> <p><b>Muestra</b> 22 colaboradores de la empresa Mibanco S.A.</p> <p><b>Nivel de Investigación</b> Por su grado de estudio es correlacional</p> <p><b>Tipo de Investigación</b> La presente investigación por su finalidad es de tipo Aplicada.</p> <p><b>Técnica e instrumento de investigación</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario de encuesta</p>	
	<p><b>Objetivos Específicos.</b></p> <p>a) Determinar si la selección de personal influye en las competencias de los trabajadores en la empresa Mibanco SA.</p> <p>b) Determinar si la selección de personal influye en las habilidades interpersonales de los trabajadores en la empresa Mibanco SA.</p> <p>c) Determinar si la selección de personal influye en la adaptabilidad de los trabajadores en la empresa Mibanco SA</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>a) La selección de personal influye en las competencias de los trabajadores en la empresa Mibanco S.A.</p> <p>b) La selección de personal influye en las habilidades interpersonales de los colaboradores en la empresa Mibanco S.A.</p> <p>c) La selección de personal influye en la adaptabilidad de los trabajadores en la empresa Mibanco S.A.</p>		Entrevista y evaluación	Entrevista Evaluación de competencias Verificación de la experiencia Evaluación psicológica		
				Integración e inducción	Bienvenida Incorporación al equipo de trabajo Conocimiento de políticas Información del cargo a desempeñar.		
				<p><b>Variable 2</b> Desempeño Laboral</p>	Competencias		Solución de problemas Compromiso Liderazgo Trabajo en equipo.
					Habilidades Interpersonales		Comunicación Facilidad de expresión Flexibilidad Pensamiento creativo.
					Adaptabilidad		Aceptar Los Cambios Perdurar eficaz en un medio cambiante Capacidad de adaptación Capacidad de aprender.

## Anexo 2: instrumento de investigación

### Cuestionario para medir selección del personal

Estimado(a) solicitamos su apoyo para responder con la mayor objetividad posible a las preguntas del presente cuestionario marcando un aspa de acuerdo a las categorías del casillero correspondiente.

Totalmente de acuerdo.	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	2	3	4	5

N°	Pre Selección del personal	1	2	3	4	5
1	Siempre se conoce el perfil del puesto al que se postula cuando se requiere personal.					
2	Se considera la formación profesional del sujeto que postula a la empresa.					
3	Usualmente hay personas encargadas para cada evaluación al momento de la postulación.					
4	Siempre es conocido la publicación de plazas cuando se postula a la empresa.					
5	El proceso de postulación en la empresa es el más adecuado.					
	<b>Entrevista y evaluación</b>					
6	Las entrevistas son realizadas por expertos.					
7	Se informan las fechas con antelación para presentación C.V					
8	Las evaluaciones son apropiadas al nivel de competencias.					
9	En la empresa se valora mucho el nivel de experiencia laboral.					
10	La evaluación psicológica es desarrollada por expertos profesionales.					
	<b>Integración e inducción</b>					
11	La incorporación al equipo de trabajo de la empresa fue relativamente viable.					
12	Siempre las políticas de la empresa son informadas en su debido momento.					
13	Se capacita apropiadamente al personal seleccionado para integrar el equipo empresarial.					
14	¿Dada la política empresarial la integración del nuevo integrante es amigable?					

## Cuestionario para medir desempeño laboral

Estimado(a) solicitamos su apoyo para responder con la mayor objetividad posible a las preguntas del presente cuestionario marcando un aspa de acuerdo a las categorías del casillero correspondiente.

Totalmente de acuerdo.	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	2	3	4	5

N°	Competencias	1	2	3	4	5
1	¿Está usted en la capacidad de aportar positivamente en la empresa?					
2	¿Considera usted que es un trabajador comprometido con su organización?					
3	¿Cree usted que tiene una buena capacidad de liderazgo?					
4	¿Le es muy fácil a usted realizar trabajos en equipo ?					
5	En la empresa se exige un alto nivel de competencia del personal.					
	<b>Habilidades interpersonales</b>					
6	¿Cree usted que tiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo?					
7	¿Considera usted que tiene una buena facilidad de expresión en el trabajo?					
8	¿Se considera una persona flexible ante situaciones incómodas en el trabajo?					
9	¿Le es fácil encontrar soluciones a problemas que se presentan frecuentemente en el					
10	En la empresa siempre se incentiva la creatividad e iniciativa del personal.					
	<b>Adaptabilidad</b>					
11	¿Cree usted que los cambios son buenos para la empresa ?					
12	¿Cree usted que si la empresa tuviese un cambio drástico financieramente perduraría siendo eficaz en ese medio cambiante?					
13	¿Se considera usted una persona con capacidad de adaptarse a cualquier cambio que realice la empresa?					
14	¿Se considera usted una persona con capacidad de aprender en distintas situaciones cambiantes?					

### Anexo 3: Juicio de expertos:

**FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS**

**INFORME:** Juicio de experto para medir las variables dependiente e independiente: selección de personal y desempeño laboral.

**TÍTULO:** SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA MIBANCO S.A. AGENCIA CAJAMARCA 2021.

**AUTORES DEL INSTRUMENTO:** TUCUMANGO ALARCÓN, FREDDY ANTONIO; ZELADA REVILLA, FRAISER

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	ASPECTOS DE VALIDACIÓN																			
		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
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables															75					
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración															75					
4. Organización	Contiene una estructura lógica																76				
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																76				
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados															75					
7. Consistencia	Utiliza suficientes referencias bibliográficas																76				
8. Coherencia	Entre hipótesis dimensiones e indicadores															75					
9. Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos para la ciencia																76				
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																76				

Firma del experto: 

Apellido y Nombres: Guerrero Figueroa Fernando

DNI: 247.377.01

EL OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: Muy buena

EL PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 75,60

Lugar y Fecha: Cajamarca, 20 de agosto del 2021

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

INFORME: Juicio de experto para medir las variables dependiente e independiente: selección de personal y desempeño laboral.

TÍTULO: SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA MIBANCO S.A. AGENCIA CAJAMARCA 2021.

AUTORES DEL INSTRUMENTO: BACH. TUCUMANGO ALARCON FREDDY ANTONIO  
BACH. ZELADA REVILLA, FRAISER

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	ASPECTOS DE VALIDACIÓN																							
		DEFICIENTE 0-20		REGULAR 21-40		BUENA 41-60		MUY BUENA 61-80		EXCELENTE 81-100															
		0	6	11	15	20	21	26	31	36	41	45	50	55	60	61	65	70	75	76	81	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100				
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables															74									
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración															75									
4. Organización	Contiene una estructura lógica																				77				
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																				76				
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																			74					
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																				77				
8. Coherencia	Entre Hipótesis, fundamentos e implicaciones																								
9. Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos																			75					
10. Pertinencia	Es acertivo y funcional para la ciencia																			75					

OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: Muy buena

PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 75.50

Firma del experto:

Apellidos y Nombres: Daniela Garcia Kaiten

DNI: 47577081

Lugar y Fecha: Cajamarca, 26 de Agosto del 2021