

17.7%

Fecha: 2023-07-26 20:18 UTC

* Todas las fuentes 100 Fuentes de internet 87 Documentos propios 5

- [3] es.slideshare.net/EILLENMILAGROSVEGASA1/cancinos-andrea-proceso-de-seleccion
2.4% 61 resultados
- [4] ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/5879/Rodriguez_Martinez_Viviana_Andrea_2020.pdf?sequence=2&isAllowe
1.7% 62 resultados
- [5] docplayer.es/35506458-Universidad-rafael-landivar-facultad-de-humanidades-licenciatura-en-psicologia-industrial-organizacional-seleccion-
2.4% 59 resultados
- [7] 1library.co/article/metodología-relación-selección-personal-desempeño-laboral-colaboradores.zkxI4p1y
1.2% 60 resultados
- [8] repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/13740/SELECCION_DE_PERSONAL_COMPETITIVIDAD_EFICIENCIA_Y_EFI
1.2% 63 resultados
- [9] alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_cc6b18d4a7c60bc98241188427228d66
0.8% 56 resultados
- [13] repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2237/1.ANA MARIA DA CRUZ - TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PAP 1.pdf?sequen
0.9% 42 resultados
- [15] docplayer.es/22238478-Seleccion-descripcion-y-analisis-del-cargo-aplicacion-de-la-tecnica-de-los-incidentes-criticos.html
3.7% 29 resultados
- [16] alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_e059dd9c49a4eede2a7737d97733e59e/Details
0.3% 38 resultados
- [17] repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36636
0.2% 33 resultados
1 documento con coincidencias exactas
- [19] "Abanto y Huaccha II.pdf" fechado del 2023-07-26
0.6% 34 resultados
- [20] alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_9dd0dd3f2ab997f62ffef28b28fe36c
0.2% 25 resultados
- [21] "Cueva y Pompa.pdf" fechado del 2023-07-26
0.5% 26 resultados
- [22] repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2667/TESIS OMAR JHONATAN HUAMANCHUMO ORTIZ - JHONY DAVID DURAN HU
1.4% 28 resultados
- [23] renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3001372
0.2% 19 resultados
- [24] repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3268/Linares_MYJ.pdf?sequence=6&isAllowed=y
0.5% 27 resultados
- [25] html.rincondelvago.com/analisis-de-puestos-laborales.html
2.4% 21 resultados
- [26] "Cuzco y Rojas.pdf" fechado del 2023-07-26
0.1% 27 resultados
- [27] virtual.urbe.edu/tesispub/0086502/fase01.pdf
0.6% 16 resultados
- [28] administraciondfh2013.wordpress.com/2013/05/08/analisis-de-puestos-2/
2.0% 14 resultados
- [29] pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3969/TSP_AE_039.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2.1% 21 resultados
- [31] repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31435/casanova_cl.pdf?sequence=1
0.4% 18 resultados
- [33] repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/668244/Diaz_RG.pdf?sequence=3
0.6% 17 resultados
- [34] docplayer.es/92652486-Universidad-central-del-ecuador-facultad-de-ciencias-administrativas-carrera-de-contabilidad-y-auditoria.html
0.4% 18 resultados
- [35] repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27114/1/FJCS-TS-240.pdf
0.2% 14 resultados

- [36] cerasen.webnode.com.co/analisis-y-descripcion-de-cargos/
1.4% 5 resultados

- [37] [repositorio.unjfs.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5331/CATIRE y DE LA CRUZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unjfs.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5331/CATIRE_y_DE_LA_CRUZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
0.0% 22 resultados

- [38] repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39136/GUTIERREZ_AM..pdf?sequence=1&isAllowed=y
0.3% 5 resultados

- [39] personasorganizaciones.blogspot.com/2009/07/una-definicion-de-experiencia-laboral.html
1.2% 5 resultados

- [40] www.monografias.com/trabajos12/reclper/reclper2
0.6% 7 resultados

- [41] administracion.universidadipei.com/wp-content/uploads/2020/10/AD6.pdf
1.2% 3 resultados

- [42] repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9632/Tesis_58347.pdf?sequence=1&isAllowed=y
0.7% 9 resultados

- [43] psicologiayempresa.com/beneficios-del-analisis-de-puestos.html
1.0% 1 resultados

- [44] repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34007/tumpay_pv.pdf?sequence=1&isAllowed=y
0.7% 7 resultados

- [45] ["18. Medina y Rubio.pdf" fechado del 2023-07-25](#)
0.1% 4 resultados

- [46] repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82682/Timana_CHP-Villegas_SPA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
0.2% 1 resultados

- [47] www.buenastareas.com/ensayos/Desarrollo/73963801.html
0.2% 9 resultados

- [48] repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41539/Escudero_RLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
0.3% 1 resultados

- [49] repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83799/Chileno_SFP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
0.5% 2 resultados

- [50] virtual.urbe.edu/tesispub/0102665/cap05.pdf
0.6% 3 resultados

- [51] core.ac.uk/download/pdf/157800227.pdf
0.1% 8 resultados

- [52] core.ac.uk/download/pdf/326638688.pdf
0.1% 0 resultados

- [53] repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7074/TII00221P77.pdf?sequence=1&isAllowed=y
0.0% 7 resultados

- [54] core.ac.uk/download/pdf/323349579.pdf
0.0% 9 resultados

- [55] repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72374/Marmolejo_ADE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
0.4% 9 resultados

- [56] ["Cabrera Bautista.pdf" fechado del 2023-07-26](#)
0.0% 7 resultados

- [57] alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USSS_f01c3918972a097f86e2c46472bf41ed
0.2% 8 resultados

- [58] repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6583669
0.0% 7 resultados

- [59] docplayer.es/amp/163356823-Universidad-central-del-ecuador-facultad-de-cultura-fisica-carrera-de-cultura-fisica.html
0.1% 0 resultados

- [60] repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86505/Diaz_AHJ-SD.pdf?sequence=8
0.0% 7 resultados

- [61] core.ac.uk/download/326642049.pdf
0.0% 8 resultados

- [62] issuu.com/franciscoquintanacanesa/docs/unidad_iii_-_dp_2017
0.4% 3 resultados

- [63] www.calameo.com/books/002604560e4725f0e4074
0.2% 2 resultados



- [64] prezi.com/6y4p6-zjhn43/bases-para-la-seleccion-del-personal/
0.4% 2 resultados
-
- [65] repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58425/Huatay_ME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
0.0% 7 resultados
-
- [66] repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1178/statistics
0.0% 6 resultados
-
- [67] 65.111.187.205/browse?order=ASC&rpp=20&sort_by=1&etal=-1&offset=2294&type=title
0.0% 6 resultados
-
- [68] docplayer.es/230332580-Informe-de-practica-empresarial-alcaldia-municipal-de-ubate-secretaria-de-cultura-turismo-y-competitividad.html
0.0% 3 resultados
-
- [69] www.academia.edu/34000952/3_SELECCIÓN_DE_PERSONAL_ROTACIÓN_DE_PERSONAL_Y_AUSENTISMO
0.2% 3 resultados
-
- [70] www.academia.edu/38922858/Informe_Prueba_Piloto_Tesis_II_Villafana_Camones_Maribel
0.2% 6 resultados
-
- [71] core.ac.uk/download/pdf/198127905.pdf
0.1% 4 resultados
-
- [72] issuu.com/cesarroberto2/docs/75116001-coeficiente-alfa-de-cronba
0.3% 6 resultados
-
- [73] virtual.urbe.edu/tesispub/0097512/cap03.pdf
0.0% 4 resultados
-
- [74] www.academia.edu/5058229/Comunicación_Organizacional_Reclutamiento
0.0% 4 resultados
-
- [75] tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/4115/Capitulo2.pdf
0.3% 3 resultados
-
- [76] dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3218104.pdf
0.1% 4 resultados
-
- [77] repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/42943/Tesis_CA_Mayo2019.pdf?sequence=1
0.1% 3 resultados
-
- [78] issuu.com/aulajob/docs/selecci_n_ic
0.3% 2 resultados
-
- [79] prezi.com/p/vvloipa9j-bj/5-tecnicas-de-seleccion/
0.3% 1 resultados
-
- [80] www.coursehero.com/file/46183590/EXAMEN-EN-PLATAFORMA-RECURSOS-HUMANOS-2docx/
0.2% 1 resultados
-
- [81] www.calameo.com/books/0047587501ea9dde108b5
0.0% 1 resultados
-
- [82] [repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/26871/1/Tutor-HENRIQUEZ_BASURTO-EGRESADO1.ANDRADE_SOLORZANO&E2.-CHONILLO T](https://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/26871/1/Tutor-HENRIQUEZ_BASURTO-EGRESADO1.ANDRADE_SOLORZANO&E2.-CHONILLO_T)
0.0% 4 resultados
-
- [83] prezi.com/ypvahoo1psgh/reclutamiento-de-personal/
0.2% 1 resultados
-
- [84] www.academia.edu/36558838/A_EL_ANALISIS_DE_PUESTOS_ORDINARIO_I
0.2% 2 resultados
-
- [85] core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf
0.1% 2 resultados
-
- [86] tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/2778/Capitulo9.pdf
0.2% 3 resultados
-
- [87] docplayer.es/149544636-Miembros-del-consejo-directivo-del-inta.html
0.0% 4 resultados
-
- [88] es.scribd.com/document/379533867/Beneficios-Del-Analisis-de-Puestos
0.2% 2 resultados
-
- [89] alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_6e1aa235f8674b819c9a20e62428e2e6/Details
0.0% 2 resultados
-
- [90] es.scribd.com/document/604099569/SUB-PROCESOS-DE-RECLUTAMIENTO-Y-SELECCION-DE-PERSONAL
0.2% 2 resultados
-
- [91] es.scribd.com/document/473020613/seleccion-de-personal
0.2% 1 resultados

<input checked="" type="checkbox"/>	[92]	es.scribd.com/document/364041109/Primera-Entrega-de-Proceso-Estrategico-i	0.2% 1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[93]	la-respuesta.com/preguntas-comunes/Donde-puedo-encontrar-trabajadores/	0.2% 1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[94]	repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40069	0.0% 3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[95]	www.academia.edu/49017740/ANÁLISIS_DE_CONFIABILIDAD_CÁLCULO_DEL_COEFICIENTE_ALFA_DE_CRONBACH_USANDO_EL_	0.1% 3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[96]	prezi.com/knaqlimijua0/descripcion-de-cargo/?fallback=1	0.2% 1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[97]	es.scribd.com/document/413042002/Evaluacion-y-Seleccion-de-Personal	0.2% 1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[98]	www.buenastareas.com/ensayos/Ensayos-Tok/26923193.html	0.0% 1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[99]	www.calameo.com/books/006598928a70f4080bfe8	0.2% 1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[100]	es.scribd.com/presentation/106209782/INVESTIGACION-EX-POST-FACTO-E-INVESTIGACION-EXPERIMENTAL	0.0% 1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[101]	repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/21438/PUBLICIDAD_RADIO_TELEVISION_POZO_LOPEZ_CLISBETH_ROCIO	0.0% 3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[102]	es.scribd.com/document/416497016/Etapas-Programa-Analisis-Descripcion-Cargo	0.2% 1 resultados

32 páginas, 9612 palabras

Debido a las propiedades del archivo, el proceso de conversión ha extraído el texto del archivo.

Nivel del plagio: 17.7% seleccionado / 47.6% en total

330 resultados de 103 fuentes, de ellos 96 fuentes son en línea.

Configuración

Directiva de data: *Comparar con fuentes de internet, Comparar con documentos propios*

Sensibilidad: *Medía*

Bibliografía: *Considerar Texto*

Detección de citas: *Reducir PlagLevel*

Lista blanca: --

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



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

**RELACIÓN ENTRE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TRANSPORTES MANANTIAL S.R.L,
CAJAMARCA, AÑO 2021.**

PRESENTADO POR:

**Br. ÑONTOL MOSQUEIRA, Vilma Rosmery
Br. ZAFRA QUISPE, Jimi Leodan**

**Asesor:
Dr. MONTENEGRO DIAZ, Víctor**

**Cajamarca - Perú
2021**

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



UPAGU

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

**RELACIÓN ENTRE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TRANSPORTES MANANTIAL S.R.L,
CAJAMARCA, AÑO 2021.**

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

PRESENTADO POR:

**Br. ÑONTOL MOSQUEIRA, Vilma Rosmery
Br. ZAFRA QUISPE, Jimi Leodan**

**Asesor:
Dr. MONTENEGRO DIAZ. Victor**

**Cajamarca - Perú
2021**

COPYRIGHT © 2021 by
ÑONTOL MOSQUEIRA, Vilma Rosmery
ZAFRA QUISPE, Jimi Leodan
Todos los derechos reservados

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

APROBACIÓN DE LICENCIATURA

**RELACIÓN ENTRE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TRANSPORTES MANANTIAL S.R.L,**

CAJAMARCA, AÑO 2021.

Presidente: Dr. Víctor Montenegro Díaz

Secretario: Mg. Luis Felipe Velasco Luza

Vocal: Mg. Anthony Rabanal Soriano

Asesor: Dr. Víctor Montenegro Díaz

DEDICATORIA

A mi madre, padre y hermanos por apoyarme siempre en la construcción de mis sueños, por estar incondicionalmente motivándome constantemente para alcanzarlos, muchos de mis logros ya concluidos se los debo a ellos incluido esta investigación.

Vilma Rosmery, Ñontol Mosqueira

Con todo mi corazón dedico este trabajo a mis padres, por haberme motivado a alcanzar todas mis metas trazadas en especial esta investigación; pues sin ellos no los hubiese logrado.

Jimi Leodan, Zafra Quispe

AGRADECIMIENTO

Primero dar gracias a Dios por darme la oportunidad de estar en este mundo, en especial a mi madre Anita por brindarme su apoyo y amor incondicional, asimismo a mi bisabuela Santos por haberme cuidado siempre desde el cielo, las amo infinitamente. Seguidamente al Dr, Víctor Montenegro Díaz por apoyarnos en la realización del presente trabajo de investigación.

Vilma Rosmery, Ñontol Mosqueira

Primero, dar gracias a Dios por la vida que nos brinda y así poder alcanzar todos mis metas. Luego, dar gracias a mis padres por apoyarme en todas mis decisiones y aspiraciones en especial en el desarrollo de la presente investigación. Al Dr. Víctor Montenegro Díaz por ser el guía para realizar dicha investigación y a los docentes por sus sabidurías inculcadas en nosotros para el desempeño de nuestra carrera profesional.

Jimi Leodan, Zafra Quispe

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ix
AGRADECIMIENTO.....	x
TABLA DE CONTENIDOS.....	xi
LISTA DE TABLAS.....	xiii
LISTA DE FIGURAS.....	xiv
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	16
1.1 Planteamiento del problema.....	16
1.2 Formulación del problema.....	18
1.2.1 Problema general.....	18
1.2.2 Problemas específicos.....	18
1.3 Justificación de la investigación.....	19
1.3.1. Justificación teórica.....	19
1.3.2. Justificación metodológica.....	19
1.3.3. Justificación práctica.....	19
1.4 Objetivos de la investigación.....	20
1.4.1 Objetivo general.....	20
1.4.2 Objetivos específicos.....	20
2.1 Antecedentes de la investigación.....	22
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	22
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	23
2.1.3 Antecedentes locales.....	25
2.2 Bases teóricas.....	28

2.2.1	Selección de personal.....	28
2.2.2	Desempeño laboral.....	42
2.3	Discusión teórica.....	48
2.4	Definición de términos básicos.....	50
2.5	Hipótesis de la investigación.....	51
2.5.1	Hipótesis general.....	51
2.5.2	Hipótesis específica.....	51
2.5.3.	Variables.....	51
6.4.	Operativización de las variables.....	52
3.1	Unidad de análisis, población.....	54
3.1.1.	Unidad de análisis.....	54
3.1.2.	Población.....	54
3.2	Tipo, nivel y diseño de investigación.....	54
3.2.3.	Diseño de la investigación.....	56
3.3.	Método de la investigación.....	56
3.4.	Técnicas e instrumentos de investigación.....	57
3.5.	Validez y confiabilidad.....	58
3.6.	Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	61
3.7.	Aspectos éticos de la investigación.....	61
4.1.1	Análisis descriptivo.....	64
4.1.1.1	Selección de personal.....	64
4.1.1.2	Desempeño Laboral.....	65
4.1.2	Análisis de correlación.....	66
4.1.3	Análisis de regresión.....	71
4.2	DISCUSION.....	74
	Conclusiones.....	78
	Recomendaciones.....	80
	REFERENCIAS.....	82
	Anexos.....	86
	1: Matriz de consistencia.....	86
	2. Encuesta selección de personal y desempeño laboral.....	88

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de Selección de Personal.....	64
Tabla 2. Estadísticos descriptivos de desempeño laboral.....	65
Tabla 3. Ponderación del Coeficiente de correlación.....	67
Tabla 4. Análisis de correlación.....	68
Tabla 5. Análisis de regresión.....	72
Tabla 6. Análisis de Varianza.....	72

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Selección de personal. En base datos de la encuesta de selección de personal y desempeño laboral,2021	65
Figura 2. Desempeño laboral.....	66
Figura 4. Correlación Selección de Personal e Perfil del Puesto.....	69
Figura 5. Correlación Selección de Personal e Reclutamiento.....	70
Figura 6. Correlación Selección de Personal y Entrevista.....	70
Figura 7. Correlación Selección de Personal y Evaluación y Control de Resultados.	71
Figura 8. Residuales Selección de Personal y Desempeño Laboral	73
Figura 9. Curva de regresión ajustada de las variables.....	73
Figura 10. Probabilidad normal de las variables	74

RESUMEN

En la presente investigación llamada “Relación entre selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transportes Manantial S.R.L, Cajamarca, año 2021”, se llevó a cabo un estudio en el cual se tiene como objetivo general determinar la relación entre selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Transportes Manantial S.R.L.

Esté trabajo de investigación es de tipo básica aplicada de nivel descriptivo-no experimental-correlacional, en el cual se tiene la participación de 20 trabajadores que laboran en dicha empresa. La técnica utilizada es la encuesta y el instrumento el cuestionario de encuesta, en la cual se elaboró un cuestionario de 20 ítems para cada variable los cuales fueron evaluados con categorías de escala de Likert, para ambas variables fue, (1=Totalmente de acuerdo, 2=De acuerdo, 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4=En desacuerdo, 5=Totalmente en desacuerdo).

Asimismo, para determinar la fiabilidad de los instrumentos utilizados en la investigación se hizo uso del Alfa de Crombach en el que se obtuvo un resultado de 0.81 en lo que se refiere a selección de personal y 0.85 para la parte de desempeño laboral, el estudio de investigación concluye que con respecto al objetivo general existe una correlación lineal positiva significativa entre las variables selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transportes Manantial S.R.L, Cajamarca, año 2021 con un coeficiente de correlación de 0.75 y el nivel de confianza de 95 según el análisis de correlación y regresión.

Palabras clave: selección de personal, desempeño laboral

ABSTRACT

In the present investigation called "Relationship between personnel selection and work performance in the collaborators of the company Transportes Manantial S.R.L, Cajamarca, year 2021", a study was carried out in which the general objective is to determine the relationship between selection of personnel and work performance of the employees of the company Transportes Manantial S.R.L.

This research work is of a basic applied type at a descriptive-non-experimental-correlational level, in which there is the participation of 20 workers who work in said company. The technique used is the survey and the instrument is the survey questionnaire, in which a questionnaire of 20 items was elaborated for each variable, which were evaluated with Likert scale categories, for both variables it was, (1=Totally agree, 2=Agree, 3=Neither agree nor disagree, 4=Disagree, 5=Strongly disagree).

Likewise, to determine the reliability of the instruments used in the investigation, the Crombach's Alpha was used, in which a result of 0.81 was obtained in regard to personnel selection and 0.85 for the work performance part, the study of The investigation concludes that with respect to the general objective there is a significant positive linear correlation between the variables selection of personnel and job performance in the employees of the company Transportes Manantial S.R.L, Cajamarca, year 2021 with a correlation coefficient of 0.75 and the confidence level of 95 according to correlation and regression analysis.

Keywords: personnel selection, job performance

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

A nivel internacional las organizaciones no han tenido en cuenta que el talento humano, es uno de los factores clave para el éxito de sus empresas, por lo que el área de los recursos humanos juega un papel importante en el proceso de selección de personal, en la que las empresas deben incorporar a personas con habilidades y destrezas que les permitan tener buenos resultados y ser más productivas. Sin embargo, las organizaciones a nivel mundial frecuentemente enfrentan dificultades donde muchos de los candidatos postulantes al puesto de trabajo no cumplen con el perfil solicitado y ante la necesidad por cubrir el puesto requerido, se contrata a personas que no cumplen el perfil que se necesita.

El Perú no es ajeno a la problemática de incompatibilidad entre la vacante ofertada y el perfil del postulante, la mayoría de empresas realizan una selección de personal que es incipiente, puesto que con frecuencia sus evaluadores escogen al individuo que tiene mayor afinidad con ellos o características particulares similares a las suyas, lo cual definitivamente conduce a percepciones erradas. Por otra parte, existe una gran mayoría de empresas que no tienen un proceso claro y definido sobre la manera de seleccionar a su personal, porque no tienen un proceso formalmente establecido para la incorporación de nuevo personal a la empresa, presentándose frecuentemente errores los cuales van a repercutir directamente en el logro de objetivos empresariales. Otra sería la realidad si se estableciera un proceso selectivo eficiente y asimismo que el personal que se contrate sea de acuerdo a las necesidades de la empresa, con esta contratación se generaría una ventaja competitiva muy fuerte para la empresa.

En la región de Cajamarca las oportunidades laborales no son tan amplias como en otras regiones del Perú, ya que las actividades productivas no son muchas, teniendo tan solo como únicas fuentes de trabajo a la agricultura, ganadería y minería. Entonces al existir pocas oportunidades laborales Cajamarca es una región donde poco se fomenta el seleccionar a su personal en las organizaciones, en efecto más se da oportunidad laboral a aquellas personas que son recomendadas por el personal que labora dentro de la organización o bien son amigos y familiares de los que lideran la empresa, y en consecuencia ya se tiene un problema de gran preocupación, ya que al dejar por desapercibido la selección de personal se está contratando a personas no competentes y que en gran parte las características que presentan no son las más aptas para desempeñar el puesto de trabajo que se les asigna.

En la actualidad los problemas que se presentan en el proceso de selección de personal con relación al desempeño laboral de la empresa Transportes Manantial S.R.L. En la ciudad de Cajamarca, año 2021 dedicada al transporte urbano y suburbano de pasajeros por vía terrestre, ubicada en Jr. Las palmas Nro.147, con RUC N° 20529518952; radica en que su proceso de selección de personal no se aplican los debidos procedimientos, dando lugar a un proceso tradicional. Este procedimiento se da debido a que el gerente de la empresa prefiere contratar a personas allegadas a él o simplemente son recomendados de los demás colaboradores. Por consecuencia, se da la contratación de personal que mayormente no están lo suficientemente capacitados y tienen una falta total de experiencia para desarrollar sus actividades, de manera que se ocasiona un bajo nivel de desempeño laboral. Sin embargo, se ha notado que esta empresa se encuentra en constante crecimiento debido a que ha aumentado sus oficinas en otras ciudades.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa TRANSPORTES MANANTIAL S.R.L, Cajamarca, año 2021?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿Qué relación existe entre selección de personal y la iniciativa laboral en los colaboradores de la empresa TRANSPORTES MANANTIAL S.R.L.

Cajamarca, año 2021?
- b. ¿Qué relación existe entre selección de personal y la experiencia laboral en los colaboradores de la empresa TRANSPORTES MANANTIAL S.R.L,

Cajamarca, año 2021?
- c. ¿Qué relación existe entre selección de personal y la eficiencia laboral en los colaboradores de la empresa TRANSPORTES MANANTIAL S.R.L,

Cajamarca, año, 2021?
- d. ¿Qué relación existe entre selección de personal y el desenvolvimiento en los trabajadores de la empresa TRANSPORTES MANANTIAL S.R.L, Cajamarca,

año,2021?

1.3 Justificación de la investigación

1.3.1. Justificación teórica

La presente investigación se realiza con el propósito de aportar conocimientos acerca de la relación existente entre la selección de personal y el desempeño laboral de la empresa TRANSPORTES MANANTIAL S.R.L. A partir de antecedentes y teorías relacionadas al tema de investigación, cuyos resultados podrán sistematizarse como propuesta para ser incorporado como conocimiento y sea de utilidad para futuros estudios relacionados al tema.

1.3.2. Justificación metodológica.

La investigación, se desarrolla bajo el método científico y para el cumplimiento de los objetivos de estudio, se acude a técnicas e instrumentos como la encuesta y el cuestionario de encuesta cuyo instrumento será validado por expertos en el tema y su fiabilidad será realizada mediante el alfa de Cronbach, También la encuesta se elaborará con las dimensiones de cada una de las variables que se ha planteado en la investigación.

1.3.3. Justificación práctica.

De acuerdo a los objetivos planteados, la investigación ayudara a conocer la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral de la empresa TRANSPORTES MANANTIAL S.R.L. De tal modo que se puedan identificar los desatinos que se producen y perfeccionen el proceso de selección de personal, teniendo un mejor desempeño laboral que incida en los resultados de la empresa.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Establecer la relación entre selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa TRANSPORTES MANANTIAL S.R.L, Cajamarca, año 2021.

1.4.2 Objetivos específicos

- a) Establecer la relación entre selección de personal y la iniciativa laboral en los colaboradores de la empresa TRANSPORTES MANANTIAL S.R.L, Cajamarca, año 2021.
- b) Establecer la relación entre selección de personal y la experiencia laboral en los colaboradores de la empresa TRANSPORTES MANANTIAL S.R.L, Cajamarca, año 2021.
- c) Establecer la relación entre selección de personal y la eficiencia laboral en los colaboradores de la empresa TRANSPORTES MANANTIAL S.R.L, Cajamarca, año 2021.
- d) Establecer la relación entre selección de personal y el desenvolvimiento en los colaboradores de la empresa TRANSPORTES MANANTIAL S.R.L, Cajamarca, año 2021.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Según Cueva (2017) en su tesis, “La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO” para la obtención de el título Psicólogo Industrial de la Universidad Técnica de Ambato-Ecuador. La investigación tenía como objetivo investigar la incidencia que tiene la selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores en una empresa de cobranzas llamada “LO&LO”; Esta empresa tenía niveles bajos de práctica profesional, lo cual estaba originando insatisfacción por parte del personal ya sea por el cargo o puesto al que se le habían asignado. Esto origino que se analizaran libros y revistas relacionadas con los temas de selección de personal y desempeño laboral estas sirvieron de base para elaborar un cuestionario con 10 preguntas las cuales fueron realizadas 50 personas que eran parte de la empresa. La técnica que se utilizo fue una encuesta; los datos arrojados fueron posteriormente sistematizados y comprobados por el método Chi cuadrado que presentaba un 95% de significancia, con un margen de error del 5%. Se concluyó que para elevar los niveles de desempeño laboral de los trabajadores se debe implementar un sistema de selección de personal adecuado que asegure la contratación de un personal capacitado para que cumpla con sus responsabilidades y reemplazar la insatisfacción de los trabajadores con métodos de motivación.

Según Cancinos (2015) con su tesis titulada "Selección de personal y desempeño laboral" (Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur), para la obtención de su título de psicóloga industrial en la Universidad Rafael Landívar – Guatemala. Esta tesis tuvo como objetivo determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral, este estudio recogió una muestra de 36 colaboradores del área administrativa, estos colaboradores asimismo tenían menos de seis meses de haber sido contratados. Esta investigación fue de tipo no experimental y los instrumentos para la investigación fueron una escala de Likert para así establecer el nivel de efectividad del proceso selección de personal y una escala de satisfacción grafica para el nivel de desempeño de los colaboradores. Se establecido que en el nivel de efectividad del proceso de selección de personal era un 71.15%, y el nivel de desempeño de los colaboradores se encontraba en un rango aceptable. Por lo tanto, si existe una relación entre el proceso de selección de personal y desempeño laboral en la empresa el ingenio Azucarero de la costa sur.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Según Chávez (2017) en su tesis denominada, "Selección de personal y desempeño laboral de la empresa Teleandes S.R.L. de Huaraz – 2017", para la obtención de Licenciado en Administración de la Universidad César Vallejo, la investigación se tiene que se tiene por finalidad determinar cuál fue la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral. El diseño de la investigación fue no experimental, y su nivel correlacional. El enfoque de esta investigación fue cuantitativo y su muestra fue realizada por 37 trabajadores de esta empresa Teleandes S.R. L. Tiene un muestreo no

probabilístico por conveniencia los resultados obtenidos en esta investigación evidenciaron que el nivel de selección de personal y el desempeño laboral es un 38 % en un nivel inadecuado y un 11 % en un nivel adecuado. Esta investigación demostró que la relación significativa entre la selección y personal del desempeño laboral mediante la prueba del Chi Cuadrado el valor calculado fue 9.14 y tiene un nivel de insignificancia del 0,001, este valor permitió aceptar la hipótesis de la investigación planteada afirmando que si existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral de la empresa Teleandes S.R.L.

Según Chávez (2018) en su tesis titulada, “selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Transportes Zetramsa SAC Santa Anita 2018 en la tesis titulada “Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SAT en Santa Anita 2018”, el objetivo de esta tesis desde terminar cuál fue la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Zetramsa SAC Santa Anita 2018 para lo cual se realizó una investigación de nivel descriptivo correlacional. Asimismo, para la recopilación de datos de esta investigación se elaboró dos cuestionarios el primero consta de 18 ítems para la variable selección de personal. Y el segundo de 18 ítems para la variable desempeño laboral la cual fue validada por 3 expertos metodológicos esta investigación fue validada por 3 expertos metodológicos. Luego de ser validada también se realizó el censo de la población de 100 colaboradores, los resultados obtenidos por el software SPS 22 muestran que existe una relación fuertemente confiable de RHO DE SPEARMAN 0.868 con un nivel de significancia de 0.000. Por lo que se establece que al realizarse una

eficiente selección de personal será mejor el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Transporte Zetramsa.

Según Cueva (2018) en su tesis denominada, “Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Transportes Mercedes Express, La Esperanza-Trujillo, 2018”. Tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la selección de personal y desempeño laboral en una empresa privada. La metodología de la investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño correlacional. La población estuvo conformada por 40 servidores de la empresa de Transportes Mercedes Express, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento para recolectar los datos fue el cuestionario. Con el fin de determinar la validez de los instrumentos se usó el juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada utilizando el coeficiente de Alfa de Crombach siendo el resultado 0.833, en el cuestionario de selección del personal y en el cuestionario de desempeño laboral 0.815. Los resultados hacen concluir que existe relación positiva moderada ($r=0.424$) y significancia ($p<0.05$) entre las variables, por ello hace inferir que a mejor selección de personal mayor desempeño laboral.

2.1.3 Antecedentes locales

Según Cotrina & Jambo (2017) en su tesis titulada, “Relación entre la selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Multitransportes Cajamarca S.A, año 2017”, para optar el grado académico de Licenciada en Administración en la Universidad Privada del Norte-Sede Cajamarca. El objetivo general de esta investigación es determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral, el estudio fue realizado en la empresa Multitransportes Cajamarca S.A, año 2017, la cual tuvo como muestra a 40 colaboradores. La

metodología de la investigación realizada es de tipo no experimental por conveniencia, ya que no se utilizó ninguna fórmula, ni se manipularon las variables, el instrumento utilizado fue la hoja censal que consta de 30 preguntas, que se encuentran divididas: 12 para la primera variable y 18 para la segunda variable, el cual se midió mediante la escala de Likert para establecer el nivel de relación entre la selección de personal y nivel de desempeño de los colaboradores. Se estableció que el nivel de efectividad del proceso de selección de personal en la empresa es de 57.5%, y el nivel de desempeño en los colaboradores es de 52.55. estos resultados se establecieron mediante el análisis del SPSS 20. Como resultado del P Valúe tiene un valor de 0.01 y es menor al nivel de significancia (0.05) se puede considerar que las variables selección de personal y desempeño laboral tienen un alto grado de significancia, altamente correlacionada y Pearson, es decir a mejor selección mayor desempeño. Pearson tuvo como resultado 0.426 al ser mayor que 0 y menor que 1, la relación que existe entre las variables selección de personal y desempeño laboral es directa, finalmente, se concluyó que al tener un buen proceso de selección también aumentara el nivel de desempeño en los colaboradores de la empresa.

Según Tafur & Bazán (2018) en su tesis, “Proceso de selección de personal con el desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI - zona norte del distrito de Cajamarca, año 2018”, para optar el grado académico de licenciados en administración de la Universidad Privada del Norte-Sede Cajamarca. Nos dicen que en los últimos años los cambios dentro de las organizaciones son cada vez más constantes y los nuevos desafíos atentan seriamente a la supervivencia de estas. Es importante que las organizaciones al contratar personal realicen una buena selección de entre todos los

candidatos, ya que estaría definiendo el rendimiento de cada uno de ellos puesto que, al saber seleccionar adecuadamente el resultado del desempeño que esperan dentro de los puestos ofrecidos sería el esperado. Por ello, presentan una investigación realizada a las trabajadoras de las coordinaciones de los PRONOI en el distrito de Cajamarca, en el cual se precisó como objetivo de estudio: Determinar la relación que existe entre el proceso de selección de personal con el desempeño laboral de las promotoras de los PRONOI – Zona Norte del distrito de Cajamarca, año 2018, analizando así a las dos variables y sus dimensiones. La metodología de la investigación fue no experimental-transversal, descriptiva-correlacional, utilizando como técnica de recolección de datos a la encuesta, la cual se realizó a un grupo de 30 trabajadoras. Como resultado de la investigación se concluyó que la selección de personal y el desempeño laboral tienen una relación positiva muy débil con un coeficiente de 0.083 entre las dos variables.

Por otra parte, Guevara & Villanueva (2019) en su tesis titulada, “Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusiva S.R.L. En la ciudad de Cajamarca, 2019”, para optar el grado académico de Licenciadas en administración de empresas en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. El objetivo de la investigación fue determinar la relación existente entre las siguientes variables, proceso de selección de personal y desempeño laboral. Esta investigación es de tipo básica- aplicada, el cual se tuvo una muestra donde participaron 57 trabajadores de dicha empresa. Por otro lado, la técnica es la encuesta y el instrumento es el cuestionario. Un cuestionario para cada variable con enunciados que fueron evaluados con categoría de escala de Likert (1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = no opina, 4 = casi siempre, 5 = siempre). La hipótesis planteada, el proceso de selección de personal no se relaciona significativamente en el

desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusiva S.R.L. En la ciudad de Cajamarca, 2019. En el análisis de Pearson para esta relación arrojé un coeficiente de correlación de 0.047 entre las variables selección de personal. V1 y Desempeño laboral V2, la significación bilateral (P – valor: $P < 0,001$), en este caso $p > 0.726$, indica que la relación es positiva muy baja. Por lo tanto, no existe relación significativa entre las variables asociadas. Lo cual implica que, el proceso de selección de personal subjetiva que realiza esta empresa no determina el buen desempeño laboral que existe en la misma. Por lo que se recomienda evitar relaciones verticales entre jefes y empleados, ayudando así a mejorar el desempeño laboral ocasionado por un buen clima laboral y no por presión laboral.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Selección de personal

Chiavenato (2001) Afirma:

La selección de personal es la elección del individuo adecuado para el cargo adecuado. En un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficiencia de la organización. (p.238)

Pasos de la selección de personal

Chiavenato (2001) Afirma que los pasos para la elección de un candidato son:

Se debe evaluar las características del cargo que va a ocupar el candidato postulante, asimismo el perfil del candidato, si es que cuenta con los conocimientos, habilidades, destrezas y experiencia necesaria para adecuarse y desempeñar de manera eficiente el cargo existente en la empresa, sin embargo, el organismo de selección no puede imponerse al organismo solicitante a que acepte a todos los candidatos que cumplen con el perfil del puesto, sino que este debe realizar una selección especializada mediante la aplicación de diversas técnicas las cuales le ayuda a recomendar a aquellos candidatos más idóneos, para finalmente el organismo solicitante pueda aceptar el candidato que más se acople al cargo existente.

Recolección de información acerca del cargo

Para que la selección de personal sea más propicia es necesario que se apoye en un criterio determinado y tenga validez, siendo el punto de inicio la obtención de información acerca del cargo existente. Chiavenato (2001) Menciona:

Puede hacerse de cinco maneras.

- a) Descripción y análisis del cargo. Inventario de los aspectos intrínsecos (contenido del cargo) y extrínsecos (requisitos que debe cumplir el aspirante al cargo o factores de especificaciones) del cargo. Cualquiera que sea el método de análisis empleado, lo importante para la selección es

la información con respecto a los requisitos y las características que debe poseer el aspirante al cargo para que el proceso de selección se centre en ellos.

- b) Aplicación de la técnica de los incidentes críticos. Consiste en que los jefes directos anotan sistemática y rigurosamente todos los hechos y comportamientos de los ocupantes del cargo considerando, que han producido un mejor o peor desempeño en el trabajo. Esta técnica identifica las características deseables (mejora el desempeño) y las no deseables (que empeora el desempeño) en los nuevos candidatos, pero presenta el inconveniente de fundamentarse en la opinión del Jefe inmediato. Además, es difícil definir con exactitud lo que el jefe inmediato considera comportamiento deseable o no deseable.
- c) Requerimiento de personal. Verificación de los datos consignados en el requerimiento, a cargo del jefe inmediato, especificando los requisitos y las características del aspirante al cargo. Cuando la empresa no tiene un sistema de análisis de cargos, el formulario de requerimiento de personal deberá tener espacios adecuados donde el jefe inmediato pueda especificar esos requisitos y esas características.
- d) Análisis del cargo en el mercado. Cuando se trata de un cargo nuevo, sobre el que la empresa no tiene una definición a priori, ni el mismo jefe directo, existe la opción de verificar en empresas semejantes los cargos comparables, su contenido, los requisitos y las características de sus ocupantes.

- e) Hipótesis de trabajo. En caso de que no pueda aplicarse ninguna de las alternativas anteriores, debe de recurrirse a la hipótesis de trabajo, es decir, una predicción aproximada del contenido del cargo y su exigibilidad con relación al ocupante (requisitos y características necesarias), como simulación inicial. (p.246)

Dimensiones de variable selección de personal

Según Chiavenato I. (1999) menciona las siguientes dimensiones:

A. Perfil del puesto.

Chiavenato I. (1999) Afirma:

Un puesto de trabajo puede ser descrito como una unidad de la organización, que consiste en un conjunto de deberes y responsabilidades que los distinguen de los demás cargos cuyos deberes y responsabilidades del cargo corresponden al empleado que lo desempeña.

a) Descripción de puesto

Chiavenato I. (1999) afirma: “Es un proceso que consiste en enumerar las tareas o atribuciones que conforman un cargo y que lo diferencian de los demás cargos que existen en la empresa” (p.31).

b) Análisis de puesto

Chiavenato I. (1999) Menciona: “El análisis de puestos son todos aquellos requisitos físicos e intelectuales que debería tener el ocupante para el desempeño adecuado del cargo, cuales son las responsabilidades que el cargo impone y en qué condiciones debe desempeñarse” (p.31)

c) Estructura del análisis de puesto

Chiavenato I. (1999) hace referencia a cuatro áreas de requisitos, aplicados casi siempre a cualquier tipo o nivel de cargo.

Requisitos Intelectuales: Se refiere a las exigencias del cargo, en lo que concierne a requisitos intelectuales que el candidato debe poseer para poder desempeñar el cargo de manera adecuada.

Requisitos físicos: Se refiere a la cantidad y continuidad de energía y esfuerzos físicos y mentales requeridos, y la fatiga provocada, y también con la complejidad física que necesita el ocupante para desempeñar el cargo adecuadamente.

Responsabilidades implícitas: Se refiere a la responsabilidad que el ocupante del cargo tiene, además del trabajo normal y sus atribuciones, con la supervisión del trabajo de sus subordinados, con el material, con las herramientas o equipos, con el patrimonio de la empresa, etc.

Condiciones de trabajo: Se refiere a las condiciones ambientales del lugar donde se desarrolla el trabajo y sus alrededores, que puede hacerlo desagradable, molesto o sujeto a riesgos, exigiendo al ocupante del cargo una fuerte adaptación para mantener su productividad y rendimiento. (p.31)

d) Etapas del análisis de puestos

Chiavenato I. (1999) Menciona:

Etapas de planeación.

Fase en el que se planea todo el trabajo de análisis de cargos, es casi una fase de oficina y de laboratorio. Requiere de algunos pasos, muchos de los cuales pueden suprimirse dependiendo de la situación en que se encuentra la definición de cargos de la empresa:

- a) Determinación de los cargos que van a describirse.
- b) Elaboración del organigrama de cargos.
- c) Elaboración del cronograma de trabajo.
- d) Elección del método de análisis que va aplicarse.

- e) Selección de los factores de especificaciones que se utilizará en el análisis.
- f) Dimensionamiento de los factores de especificaciones.
- g) Grabación de los factores de especificaciones.

Etapa de preparación

- a) Reclutamiento, selección y entrenamiento de los análisis de cargos.
- b) Preparación de material de trabajo.
- c) Disposición del ambiente.
- d) Recolección previa de datos.

Etapa de ejecución

- a) Recolección de los datos sobre los cargos mediante el método de análisis elegido.
- b) Selección de los datos obtenidos.
- c) Redacción provisional del análisis.
- d) Presentación de la redacción provisional al supervisor inmediato, para que lo ratifique o la rectifique.
- e) Presentación de la redacción definitiva del análisis de cargo para la aprobación. (p.33)

e) Beneficios del análisis de puestos

Según Ponce (2010) nos menciona algunos beneficios del análisis de puestos:

Para la empresa

1. Ayuda a establecer y repartir mejor las cargas de trabajo.
2. Es una de las bases para un sistema técnico de ascensos.
3. Sirve para fijar responsabilidades en la ejecución de las labores.
4. Permite a los altos directivos discutir cualquier problema de trabajo sobre bases firmes.
5. Facilita en general la mejor coordinación y organización de las actividades de la empresa.

Para los supervisores

1. Dar un conocimiento preciso y completo de las operaciones encomendadas a su vigilancia, permitiéndole planear y discutir mejor el trabajo.
2. Ayuda a explicar al trabajador la labor que desarrolla.
3. Pueden exigir mejor a cada trabajador lo que debe hacer y la forma como debe hacerlo.
4. Permite buscar el trabajador más apto para alguna labor accidental, y opinar sobre ascensos, cambios de métodos, etc.

5. Evita interferencias en el mando y en la realización de los trabajos.
6. Impide que, al cambiar supervisor, los nuevos encuentren dificultades para exigir o dirigir el trabajo.

Para el trabajador

1. Le hace conocer con precisión lo que debe hacer.
2. Le señala con claridad sus responsabilidades.
3. Le ayuda a conocer si está laborando bien.
4. Impide que en sus funciones invada el campo de otros.
5. Le señala sus fallas y aciertos, y hace que resalten sus méritos y su colaboración.

Para el departamento de personal

1. Es base fundamental para la mayoría de las técnicas que debe aplicar.
2. Permite colocar al trabajador en el puesto más conforme a sus aptitudes.
3. Permite calificar adecuadamente los méritos de los trabajadores.
4. Facilita la conducción de entrevistas, y el establecimiento de los sistemas de quejas. (p.11)

B. Reclutamiento

Werther & Davis (2001) nos dicen:

Reclutamiento es el proceso de ubicar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes de la organización, cuyo proceso de identificación del talento se inicia con la búsqueda de candidatos y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo, permitiendo obtener solicitantes de trabajo, de los cuales se seleccionará a los nuevos empleados. (p.152)

a) Tipos de reclutamiento

Reclutamiento interno

Según Chiavenato I. (2001) Menciona: “El reclutamiento es interno cuando, al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos (movimiento vertical), o trasladados (movimiento horizontal) o transferidos con ascenso (movimiento diagonal)”. (p.221)

Ventajas del reclutamiento interno

Chiavenato I. (2001) afirma:

Es más económico para la empresa, pues evita gastos de anuncios de prensa u honorarios de empresas de reclutamiento. Es más rápido, evita las demoras del reclutamiento externo. Presenta mayor índice de validez y seguridad, puesto que ya se conoce al candidato. Es una poderosa fuente de motivación para los empleados, pues estos vislumbran la posibilidad de progreso en la organización. Aprovecha las inversiones de la empresa en entrenamiento de personal. (p.223)

Reclutamiento externo

Chiavenato I. (2001) Afirma: “El reclutamiento externo opera con candidatos que no pertenecen a la organización. Cuando existe una vacante, la organización intenta llenarla con personas de fuera, es decir, con candidatos externos atraídos por las técnicas de reclutamiento”. (p.225)

Ventajas del reclutamiento externo

Según Chiavenato I. (2001) nos dice: “El reclutamiento externo ofrece las siguientes ventajas: “Trae sangre nueva y nuevas experiencias a la organización, renueva y enriquece los recursos humanos de la organización, aprovecha las innovaciones en capacitación y desarrollo de

personal efectuadas por otras empresas o por los propios candidatos”.
(p.230)

Reclutamiento mixto

Según Chiavenato I. (2001) Afirma:

En una organización no solo hacen reclutamiento interno y externo, sino que ambos deben ser complementados, ya que al realizar el reclutamiento interno el personal ascendido deja un cargo que se debe reemplazar por el reclutamiento externo a menos que este se extermine.

C. Entrevista

Según Chiavenato I. (2001) nos dice: “La entrevista es un sistema de comunicación entre dos o más personas que interactúan. Por un lado, el entrevistador o entrevistadores y, por el otro, el entrevistado o los entrevistados”. (p.251)

De acuerdo a Werther & Davis (2001) menciona:

Entrevista de selección consiste en una conversación formal, conducida para evaluar la idoneidad del solicitante para el puesto. El entrevistador se fija como objetivo responder a dos preguntas generales: ¿Puede este candidato desempeñar el puesto? ¿Cómo se compara respecto a las otras personas que lo han solicitado? (p.205)

Asimismo, Naranjo (2011) menciona:

La entrevista es un factor determinante para establecer los comportamientos del solicitante; es realizada o conducida en gran parte por profesionales con formación en Psicología, quienes son expertos en esta técnica; su objetivo es detectar si la personalidad y la motivación del aspirante coinciden con el perfil de la persona requerida para ocupar la vacante. La entrevista gira básicamente en torno a datos de su hoja de vida, lo cual resulta una conversación amena. (p.93)

a) Tipos de entrevista

Entrevistas no estructuradas

Según Werther & Davis (2001) afirma. “La entrevista no estructurada permite que el entrevistador formule preguntas no previstas durante la conversación” (p.206).

Entrevistas estructuradas

Según Werther & Davis (2001) afirma: “Las entrevistas estructuradas se basan en un marco de pruebas predeterminadas. Las preguntas se preparan antes de que se inicie la entrevista, y todos los solicitantes del puesto deben responderlas”. (p.207)

Entrevistas de tensión

De acuerdo a Werther & Davis (2001) Afirma: “que las entrevistas de tensión se basan en poner al candidato en una situación donde el desarrollo del puesto vacante está en condiciones de presión, para ver cómo reacciona el candidato”.

Entrevistas por competencias

De acuerdo a Werther & Davis (2001) Menciona:

La entrevista por competencias es una herramienta de reciente introducción en el campo, que se usa para asegurarse de contar con personal calificado y competente. Su objetivo es identificar comportamientos en el pasado reciente de la persona que sean exitosos y permitan predecir el desempeño adecuado en un cargo específico. (p.208)

D. Evaluación y control de resultados

Chiavenato I. (1999) nos dice:

Los resultados de la selección producen ahorro a las empresas y aumento de la productividad, Algunos indicadores genéricos pueden proporcionar una evaluación de los resultados de la selección:

- a) Acoplamiento del hombre al cargo y satisfacción con el empleo

- b) Rapidez del nuevo empleado para integrarse y adaptarse a sus funciones
- c) Mejoramiento del potencial humano
- d) Reducción de la rotación del personal
- e) Mayor rendimiento y productividad
- f) Mejoramiento en las relaciones humanas

2.2.2 Desempeño laboral

Chiavenato I. (1999) afirma: “La evaluación de desempeño es la apreciación del potencial de desarrollo del individuo en el cargo, es decir; Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona”. (p.34)

Objetivos de la evaluación de desempeño

Chiavenato I. (1999) nos dice:

En las organizaciones, la evaluación de desempeño tiene propósitos principales:

- a) Principalmente justificar la acción salarial recomendada por el supervisor.
- b) Buscar una oportunidad para que el supervisor reexamine el desempeño del subordinado, fomentando la discusión acerca de la necesidad de superación. (p.35)

Dimensiones de la variable Desempeño Laboral

a) Iniciativa laboral

Frese & Fay (2001) nos mencionan:

La iniciativa laboral consiste en perseverar en el trabajo con esfuerzos extra a pesar de las circunstancias o dificultades, es realizar las actividades para cumplir con los objetivos, incluso con acciones que no forman parte de nuestras funciones rutinarias, buscando asimismo un trabajo adicional cuando hemos terminado el que teníamos.

Características de la iniciativa laboral

Frese & Fay. (2001) mencionan:

Conducta auto iniciada: No hace falta que su supervisor te diga lo que se debe hacer, precisa que auto iniciar un objetivo implica que uno mismo ha desarrollado la idea, pero también puede considerarse auto iniciado cuando una persona desarrolla un proyecto ya conocido pero que no ha sido puesto en práctica.

Proactividad: Es la conducta preventiva para tratar oportunidades problemas u amenazas que aún no han sucedido, Permite considerar aspectos que están por llegar, también permite considerar oportunidades, Destacamos aquí a los trabajadores "Superworkers" estos son aquellos que

establecen objetivos a un largo plazo y muestran conductas más activas en cuanto a trabajo.

Persistencia y superación de obstáculos: Permite ir superando cada dificultad que aparezca en cuanto a la consecución del objetivo propuesto. Es necesario que las personas protejan sus objetivos a pesar de que no se consigan inmediatamente.

Conducta pro-organización: Esta es la iniciativa que se tiene y afecta de manera positiva a los resultados de la organización a corto plazo o largo plazo.

b) Experiencia laboral.

Meyer & Schwager (2007) Afirma: “Podríamos definir la experiencia laboral como la respuesta interna subjetiva de los trabajadores ante cualquier contacto directo o indirecto con alguna práctica, políticas o procedimiento de gestión de personas”.

Contacto directo

Según (Meyer & Schwager (2007) Mencionan:

El contacto directo usualmente es iniciado por la unidad responsable de las decisiones sobre selección, remuneraciones, entrenamiento, etc. También incluye las interacciones de las personas con los ejecutivos y

supervisores los cuales a través del ejercicio del cargo que tienen dan instrucciones, comunican, reconocen, disciplinan y realizan una amplia gama de conductas las cuales tienen un impacto en lo que las personas piensan sobre el trabajo y la organización.

Contacto indirecto

Según Meyer & Schwager (2007) afirma:

Los contactos indirectos son encuentros no programados con otros trabajadores de la organización, clientes, proveedores, representantes de la competencia e incluye recomendaciones o críticas verbales. También consideramos como contacto no directo al contacto con noticias, anuncios, publicidad, Todos estos contactos, interactúan con las expectativas de los trabajadores respecto a la organización y su puesto, contribuye además a generar tanto como emociones pensamientos, emociones y estados mentales que forman la experiencia laboral global y que afectan al comportamiento del trabajador en el trabajo.

c) Eficiencia laboral

Según Chiavenato I. (1999) Menciona: “La eficiencia laboral está enfocada hacia la búsqueda de la mejor manera de hacer o ejecutar las tareas (métodos), con el fin de que los recursos se utilicen del modo más racional posible”. (p.3)

Almanza, Calderón, & Vargas (2018) mencionan:

En la actualidad se vive un ambiente industrializado en las organizaciones donde los recursos humanos están muy orientados hacia el rendimiento. Por lo tanto, las organizaciones son un medio necesario de orden y cooperación constante de los recursos humanos que necesitan ser organizados para lograr objetivos en común por lo que las organizaciones requieren ser eficientes y eficaces para hacer frente a un mercado competitivo y globalizado. (p.3)

d) Desenvolvimiento.

El desenvolvimiento es la manera en la cual el trabajador desarrolla sus labores en una empresa por lo que crear un clima de compañerismo es la clave para un buen desenvolvimiento laboral.

Según Herrera (2018) Nos dice: En el caso de las empresas para poder mejorar el desenvolvimiento de sus trabajadores deberían procurar cumplir con algunos puntos como:

- a) **Tener buen ambiente laboral:** Lo cual equivale a tener un buen desempeño en las tareas, un buen ambiente laboral va a generar un carácter de fidelidad a la empresa por parte de trabajadores.
- b) **Establecer objetivos:** Los trabajadores podrán trabajar en base a objetivos lo cual causará en los trabajadores cierta motivación intrínseca puesto que dichas metas los hará sentirse satisfechos.
- c) **Comunicación:** Los trabajadores de una organización deben desarrollar sus habilidades de comunicación, asimismo como se da el proceso de comunicación al interior de la organización, la comunicación organizacional es el proceso, mediante el cual el individuo o entidad de la estructura organizativa se pone en contacto con otro individuo o parte de la estructura.

2.3 Discusión teórica

Las organizaciones al momento de realizar la contratación de personal se debe realizar un proceso de selección de personal en donde se elija al personal más capacitado para realizar sus funciones y tareas de manera eficaz. Según Portuondo Noel (2018) nos dice: “El hecho de establecer contratos los cuales garanticen la continuidad del trabajador en la institución, con remuneraciones adecuadas al puesto de trabajo que desempeñan es fundamental para lograr un mejor desempeño laboral del trabajador”.

Es importante tener una fase de reclutamiento adecuada en el desempeño laboral del trabajador, ya que la eficacia y eficiencia del trabajador, depende primordialmente de los requisitos que se establecieron para el puesto, teniendo en cuenta la ética humana y profesional, las competencias necesarias para desempeñar el puesto. Ganga Contreras & Sánchez Álvarez (2018) Menciona: “El reclutamiento incluye varias etapas. La primera de ellas identificar aquellas personas que tengan interés en ingresar al puesto para después realizar la selección del futuro trabajador de la empresa”.

De acuerdo a Kestler (2015) nos dice:

Los resultados de una selección efectiva se ven reflejadas en el desempeño laboral, para medir el mismo, las organizaciones utilizan un proceso conocido como la evaluación del desempeño, en este se utiliza un instrumento que tiene como finalidad detectar indicadores exitosos, deficientes y aceptables de cada colaborador. Se considera que entre los procesos de recursos humanos existe relación entre ambos, tal es el caso del

proceso de selección de personal ante el proceso de evaluación del desempeño. La selección de personal debe predecir el desempeño, y los resultados del desempeño deben comprobar la predicción que el empleador tiene en el proceso de selección.

2.4 Definición de términos básicos

- a) **Conocimiento;** Alavi y Leidner (como se citó en Urbáez, 2005) nos dice que: “La información que el individuo posee en su mente, personalizada y subjetiva, relacionada con hechos, procedimientos, conceptos, interpretaciones, ideas, observaciones, juicios y elementos que pueden ser o no útiles, precisos o estructurables”.
- b) **Colaborador:** “Persona que trabaja con otras en la realización de una tarea común” (Real Academia Española, 2020).
- c) **Competencia;** “Función, responsabilidad u obligación que compete o corresponde a alguien” (Real Academia Española, 2020).
- d) **Perfil;** “Conjunto de rasgos peculiares que caracterizan a alguien o algo” (Real Academia Española, 2020).
- e) **Puesto;** “Define un puesto como una unidad de la organización, cuyo conjunto de deberes y responsabilidades lo distinguen de lo demás cargos” (Chiavenato I., 2001).
- f) **Selección;** “Acción y efecto de elegir a una o varias personas o cosas entre otras, separándolas de ellas y prefiriéndolas” (Real Academia Española, 2020).
- g) **Trabajo;** “Es una actividad, un quehacer, un desgaste de energías y eje central de la vida supone relaciones entre los hombres” (Escobar, 2008).

2.5 Hipótesis de la investigación

2.5.1 Hipótesis general.

Existe relación lineal positiva entre selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa TRANSPORTES MANANTIAL S.R.L, Cajamarca, año 2021.

2.5.2 Hipótesis específica.

H1. Existe relación lineal positiva entre selección de personal y la iniciativa laboral en los colaboradores de la empresa Transportes Manantial S.R.L, Cajamarca, año 2021.

H2. Existe relación lineal positiva entre selección de personal y la experiencia laboral en los colaboradores de la empresa Transportes Manantial S.R.L, Cajamarca, año 2021.

H3. Existe relación lineal positiva entre selección de personal y la eficiencia laboral en los colaboradores de la empresa Transportes Manantial S.R.L, Cajamarca, año 2021.

H4. Existe relación lineal positiva entre selección de personal y el desenvolvimiento en los colaboradores de la empresa Transportes Manantial S.R.L, Cajamarca, año 2021.

2.5.3. Variables

Variable X = Selección de personal

Variable Y = Desempeño laboral

6.4. Operativización de las variables

Operacionalización de las variables en la investigación				
VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Selección de personal	Chiavenato (2001): La selección de personal es la elección del individuo adecuado para el cargo adecuado. En un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficiencia de la organización.	Perfil del puesto	Unidad	Cuestionario
			Deberes	
			Responsabilidades	
			Cargo	
		Reclutamiento	Talento	Cuestionario
			Solicitud	
			Empleo	
		Entrevistas	Sistema	Cuestionario
Comunicación				
Evaluación y control de resultados	Ahorro	Cuestionario		
	Productividad			
	Evaluación			
Desempeño Laboral	Stoner, (2010), define que desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes sujeto de las reglas básicas establecidas con anterioridad.	Iniciativa laboral	Persistencia	Cuestionario
			alcanzar objetivos	
			Conducta auto iniciada	
			Proactividad	
			Superación de obstáculos	
			Conducta pro-organización	
		Experiencia laboral	Contacto Directo	Cuestionario
			Contacto indirecto	
		Eficiencia laboral	Ejecutar tareas	Cuestionario
			Eficacia	
			Aumentar Productividad	
		Desarrollo	Capacidad de involucrarse	Cuestionario
Aptitudes				
Destrezas				
Comunicación				

Nota: Elaboración en base a la investigación realizada.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Unidad de análisis, población

3.1.1. Unidad de análisis

De acuerdo a Sampieri, Collado, & Lucio (2014) nos mencionan: “La unidad de análisis indica quienes van a ser medidos, es decir, los participantes o casos a quienes en última instancia vamos a aplicar el instrumento de medición”. (p.183)

En el presente estudio nuestra unidad de análisis es la empresa Transportes Manantial S.R.L, y la unidad de observación serán los colaboradores que trabajan en dicha empresa.

3.1.2. Población

Según Sampieri, Collado, & Lucio (2014) Menciona: “La población o universos es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174)

En la presente investigación se cuenta con una población de 20, colaboradores que pertenece a la empresa Transportes Manantial S.R.L. En el cual se trabajará con toda la población.

3.2 Tipo, nivel y diseño de investigación

3.2.1 Tipo de investigación.

Según la intención de la investigación que se quiere realizar es de carácter aplicada, En este sentido. Málaga, Vera, & Ramos (2008) sostiene que: “La investigación

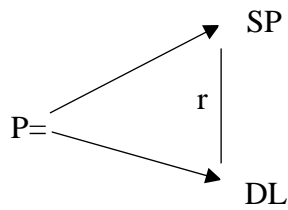
aplicada tiene como objetivo crear nueva tecnología a partir de los conocimientos adquiridos a través de la investigación estratégica para determinar si estos pueden ser útilmente aplicados con o sin mayor refinamiento para los propósitos definidos”.

Asimismo, según la manipulación de variables esta investigación es no experimental. Málaga, Vera, & Ramos (2008) mencionan: “Existe un grupo de sujetos a los cuales se realiza una prueba de medición de la variable dependiente, pero los tratamientos de la variable independiente no fueron manipulados o controlados por el investigador”. (p.149)

3.2.2. Nivel de investigación.

La investigación a realizar es de nivel descriptivo correlacional. Gordillo & Lara (2010) sostiene que: “Los estudios correlacionales comprenden a aquellos estudios en los que estamos interesados en describir o aclarar las relaciones existentes entre las variables más significativas, mediante el uso de los coeficientes de correlación”. Los coeficientes de relación son indicadores matemáticos los cuales van a aportar información sobre el grado, intensidad y dirección de la relación entre las variables.

La investigación correlacional mide dos o más variables, estableciendo así su grado de correlación, pero al establecer su grado de correlación no pretende dar una explicación completa de causa-efecto al fenómeno que se investiga, pretende solo investigar los grados de correlación, dimensiona las variables, es decir, miden cada variable relacionada para luego medir y analizar la correlación



P= Población
SP= Selección de personal
DL= Desempeño laboral
r= Relación de las variables de estudio

Fuente: Elaboración en base a la investigación realizada

3.2.3. Diseño de la investigación

La investigación es de tipo transversal o transeccional, según a Sampieri, Collado, & Lucio (2014) mencionan: “Recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único cuyo propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, es como tomar una fotografía de algo que sucede”. (p.154)

3.3. Método de la investigación

2.3.1 Método de la investigación

El trabajo de investigación presenta un método Hipotético-Deductivo, de acuerdo a Popper (2019) nos dice: “El método hipotético deductivo permite contrastar, con el uso de la lógica y el racionalismo crítico, las teorías o leyes generales generadas desde la ciencia empírica, sin considerarlas verdaderas en su totalidad” (p.262)

3.4. Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica que se utilizará para recolectar información necesaria para la investigación será la encuesta.

Según Roldan & Fachelli (2015) Mencionan: “La encuesta es una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida”- (p.9)

El instrumento con el cual se recopilará los datos es el cuestionario.

Según Anguita, Labrador, & Campos (2002) Nos dicen: “El cuestionario es el documento que recoge de forma organizada los indicadores de variables implicadas en el objetivo de la encuesta”. (p.153)

Se elaboró dos cuestionarios uno por cada variable en los cuales se utilizó la escala de Likert.

El primer cuestionario está desarrollado para la variable Selección de Personal y consta de 21 preguntas las cuales contienen enunciados de opción múltiple que fueron evaluados con escala de Likert siendo, (1=Totalmente de acuerdo, 2=De acuerdo, 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4=En desacuerdo, 5=Totalmente en desacuerdo).

El segundo cuestionario está orientado a la variable desempeño laboral y cuenta con 20 preguntas las cuales también contienen enunciados de opción múltiple y fueron evaluados con escala de Likert siendo, (1=Totalmente de acuerdo, 2=De acuerdo, 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4=En desacuerdo, 5=Totalmente en desacuerdo).

3.5. Validez y confiabilidad

Sampieri, Collado, & Lucio, Metodología de la Investigación (2014) nos dice: “La validez se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide”- (p.201)

En nuestro estudio para la validez de nuestro instrumento se utilizará el juicio de expertos.

Sampieri, Collado, & Lucio, Metodología de la Investigación (2014) menciona: “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”. (p.200)

Para medir la confiabilidad se utilizará el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual nos permitirá medir la consistencia interna de los ítems de los instrumentos, los valores entre 0.70 y 0.90 nos indicará una buena consistencia en el instrumento aplicado, utilizando la siguiente fórmula.

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

Donde:

K: El número de ítems

SSi²: Sumatoria de Varianzas de los ítems

S_T²: Varianza de la suma de los ítems

a: Coeficiente de Alfa de Cronbach

Variable: selección de personal

K = El número de ítems	⇒	21
SSi² = Sumatoria de Varianzas de los ítems	⇒	8.36
ΣST² = La Varianza de la suma de los ítems	⇒	36.85
a = Coeficiente de Alfa de Cronbach		

$$a = \frac{21}{21 - 1} \left\{ 1 - \frac{8.36}{36.85} \right\}$$

$$a = 1.05 \{ 0.77 \}$$

$$a = 0.81$$

Variable: Desempeño laboral

K = El número de ítems	→	20
SSi2 = Sumatoria de Varianzas de los ítems	→	8.36
ΣST2 = La Varianza de la suma de los ítems	→	36.85
a = Coeficiente de Alfa de Cronbach		

$$a = \frac{20}{20 - 1} \left\{ 1 - \frac{8.36}{36.85} \right\}$$

$$a = 1.05 \{ 0.80 \}$$

$$a = 0.85$$

3.6. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos de nuestras variables selección de personal y desempeño laboral se procederá a utilizar el programa Microsoft Excel en tablas estadísticas de acuerdo al formato APA, y para la contrastación de la hipótesis planteada se utilizará el análisis de correlación y análisis de regresión lineal.

3.7. Aspectos éticos de la investigación

Involucra el derecho de autor, es decir; en la investigación se ha citado a todos los autores de las teorías que se ha necesitado para desarrollar la presente investigación. se pidió la autorización del gerente de la empresa Transportes Manantial S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, año 2021 para realizar la investigación en dicha empresa. se pidió afectuosamente información a los colaboradores. Elementos de la población y muestra de la investigación.

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

En el presente capítulo presentamos los resultados obtenidos mediante la aplicación de nuestra encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Transportes Manantial S.R.L, en primer lugar, se aborda la información relacionada con la variable selección de personal, en segundo lugar, analizamos la información de la variable desempeño laboral para finalmente determinar el grado de relación entre ambas y la relación de las dimensiones de la variable selección de personal con la variable desempeño laboral.

Para ambos cuestionarios se han determinado el coeficiente de confiabilidad mediante Alfa de Cronbach. Para la primera variable selección de personal se determinó un coeficiente de 0.81; para la segunda variable desempeño laboral se determinó un coeficiente de 0.85, Malhora (2008) señala que los valores que superan el 0.70 indican buena consistencia, por lo que el presente estudio supera el 0.80 indican buena consistencia indicando que ambos instrumentos son confiables para medir la relación entre selección de personal y desempeño laboral.

4.1.1 Análisis descriptivo

4.1.1.1 Selección de personal

En la tabla se presenta la variable con resultado de las 20 encuestas aplicadas a los colaboradores de la Transportes Manantial S.R.L, que miden y describen el comportamiento de las dimensiones perfil de puesto, reclutamiento, entrevista, evaluación y control de resultados; a través de la estadística descriptiva se han analizados los datos que nos da como resultado que las dimensión más dominantes de la variable es Evaluación y control de resultados con una media de 1.93 y una desviación estándar de 0.41, seguido de la dimensión Entrevista con una media de 1.91 y una desviación estándar de 0.44, en tercer lugar de dominancia encontramos a la dimensión Reclutamiento con una media de 1.78 y una desviación estándar de 0.43; Asimismo la dimensión perfil de puesto tiene una media de 1.73 con una desviación estándar de 0.35.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de Selección de Personal

Selección de personal	Media	Desv.Estándar	Mediana	Moda	Mínimo	Máximo
Perfil del puesto	1.73	0.35	1.75	1.83	1.00	2.60
Reclutamiento	1.78	0.43	1.80	2.00	1.00	2.60
Entrevista	1.91	0.44	2.00	2.00	1.00	2.60
Evaluación y control de resultados	1.93	0.41	2.00	2.40	1.00	2.40

Nota. Datos de la encuesta selección de personal y desempeño laboral, 2021.

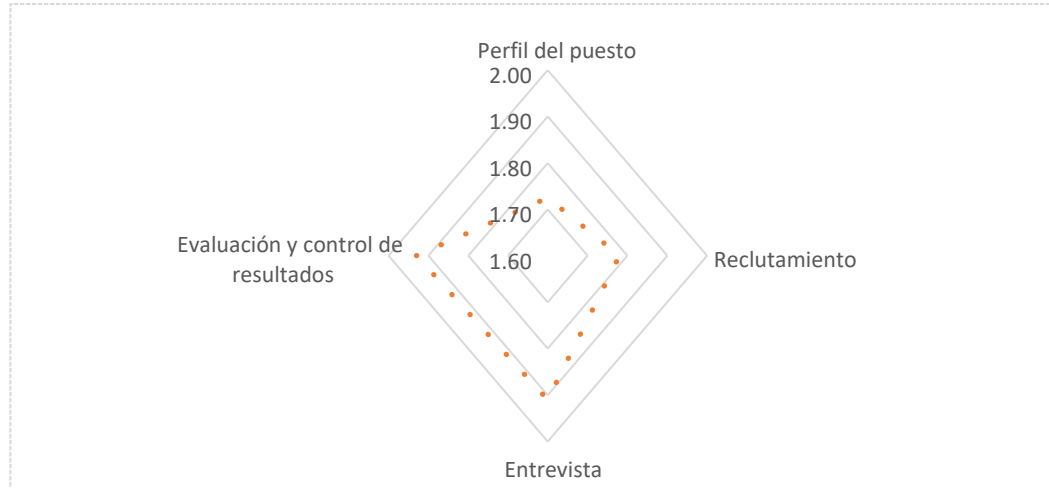


Figura 1. Selección de personal. En base datos de la encuesta de selección de personal y desempeño laboral,2021

4.1.1.2 Desempeño Laboral

La tabla presenta la variable Desempeño laboral con resultado de las 20 encuestas aplicadas a los colaboradores de la empresa de Transportes Manantial S.R.L, que miden y describen el comportamiento de las dimensiones iniciativa laboral, experiencia laboral, eficiencia laboral, desenvolvimiento; a través de la estadística descriptiva se han analizados los datos cuyo resultado se encontró que las dimensiones más dominantes de la variable es la Eficiencia laboral con una media de 1.88 y una desviación estándar de 0.41, seguido de la dimensión Iniciativa laboral con una media de 1.83 y una desviación estándar de 0.40, en tercer lugar de dominancia encontramos a la dimensión Experiencia laboral con una media de 1.82 y una desviación estándar de 0.44 ; Asimismo la dimensión Desenvolvimiento tiene una media de 1.72 con una desviación estándar de 0.37.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de desempeño laboral

Desempeño Laboral	Media	Desv.Estándar	Mediana	Moda	Mínimo	Máximo
Iniciativa laboral	1.83	0.40	2.00	2.20	1.00	2.60
Experiencia laboral	1.82	0.44	1.90	2.00	1.00	2.60
Eficiencia laboral	1.88	0.41	2.00	2.00	1.00	2.60
Desenvolvimiento	1.72	0.37	1.60	1.40	1.00	2.60

Nota. Datos de la encuesta selección de personal y desempeño laboral, 2021.

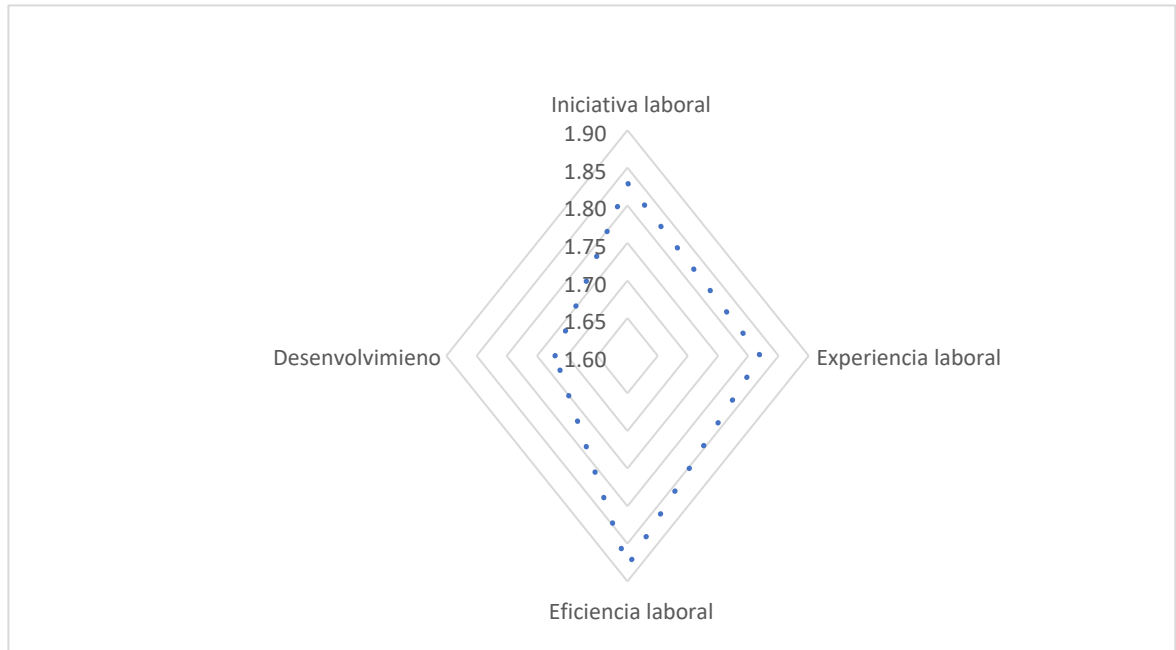


Figura 2. Desempeño laboral. En base datos de la encuesta de selección de personal y desempeño laboral,2021.

4.1.2 Análisis de correlación

En el presente párrafo se presenta el análisis de relación entre las variables selección de personal y desempeño laboral y las dimensiones perfil de puesto, reclutamiento, entrevista, evaluación y control de resultados, iniciativa laboral, experiencia laboral, eficiencia laboral y desenvolvimiento.

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

Tabla 3. Ponderación del Coeficiente de correlación

Rangos	Relación
0.96 – 1.00	Perfecta
0.85 – 0.95	Fuerte
0.70 – 0.84	Significativa
0.50 – 0.69	Moderada
0.20 – 0.49	Débil
0.10 – 0.19	Muy débil
0.09 – 0.00	Nula

Nota. Grado de asociación según coeficiente de correlación.

A continuación, se manifiestan resultados que nos permiten medir el grado de relación existente entre la variable selección de personal y desempeño laboral, así como también las dimensiones perfil del puesto, reclutamiento, entrevista, evaluación y control de resultados estableciendo un grado de asociación lineal **positiva significativa** entre la variable selección de personal y la variable desempeño laboral con un valor 0.748.

Con respecto al grado de relación entre las dimensiones como perfil del puesto y desempeño laboral se considera un grado de asociación lineal **positiva moderada** con

un valor de 0.549; seguidamente la relación entre la dimensión reclutamiento y desempeño laboral se considera un grado de asociación lineal **positiva débil** con un valor de 0.479; asimismo la relación entre la dimensión entrevista y desempeño laboral se considera un grado de asociación lineal **positiva moderada** con un valor de 0.549; y la relación entre la dimensión evaluación y control de resultados y desempeño laboral se considera un grado de asociación lineal **positiva moderada** con un valor de 0.613.

Tabla 4. Análisis de correlación entre la variable selección de personal y la variable desempeño laboral

Detalle	Desempeño laboral	Iniciativa laboral	Experiencia laboral	Eficiencia laboral	Desenvolvimiento
Selección de personal	0.748	0.595	0.603	0.527	0.486
Perfil del puesto	0.549	0.305	0.394	0.382	0.558
Reclutamiento	0.479	0.199	0.399	0.491	0.317
Entrevista	0.549	0.641	0.389	0.307	0.289
Evaluación y control de resultados	0.613	0.568	0.578	0.357	0.293

Nota. Datos de la encuesta selección de personal y desempeño laboral, 2021.

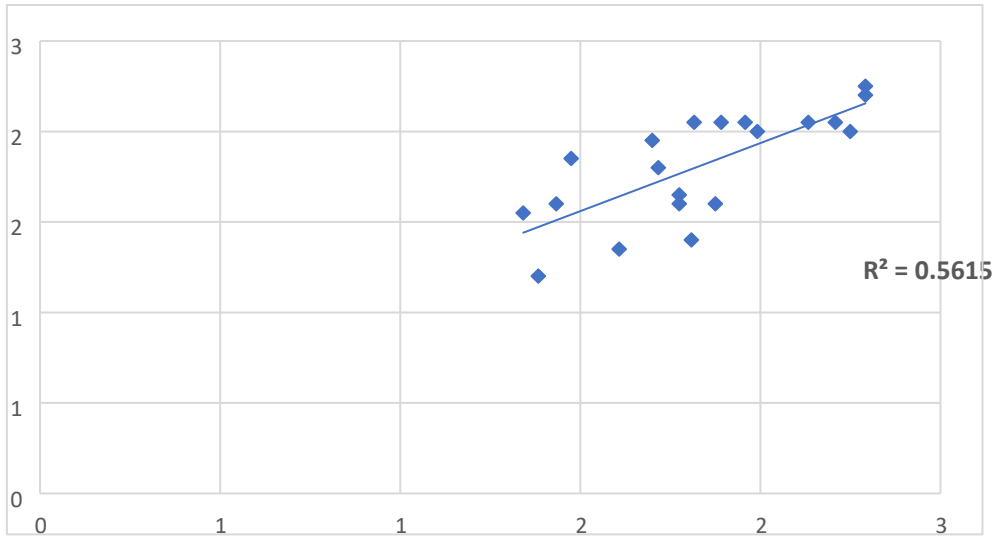


Figura 3. Correlación Selección de Personal y Desempeño Laboral. En base a los datos de la encuesta selección de personal y desempeño laboral, 2021.

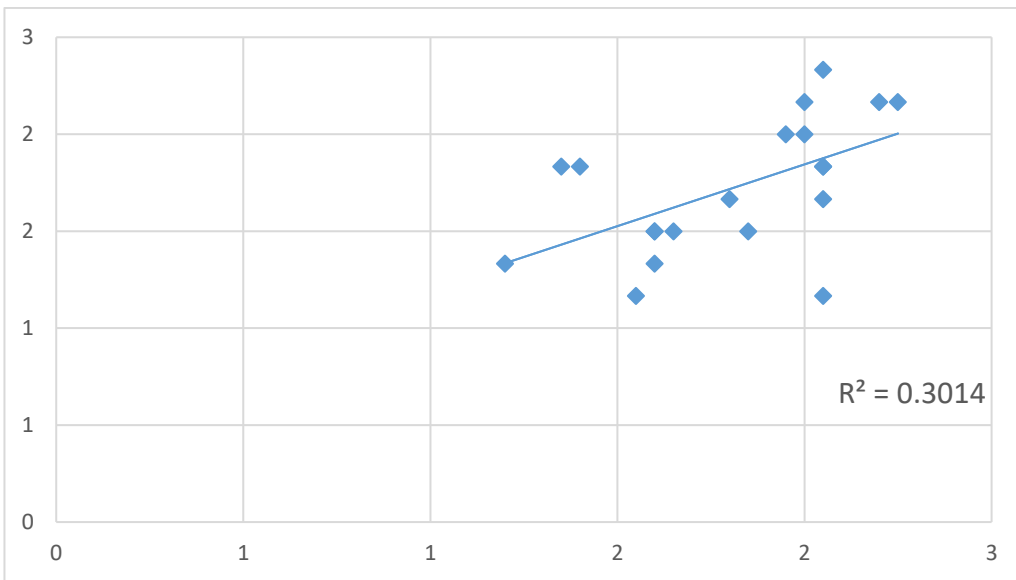


Figura 4. Correlación Selección de Personal e Perfil del Puesto. Datos de la encuesta selección de personal y desempeño laboral, 2021.

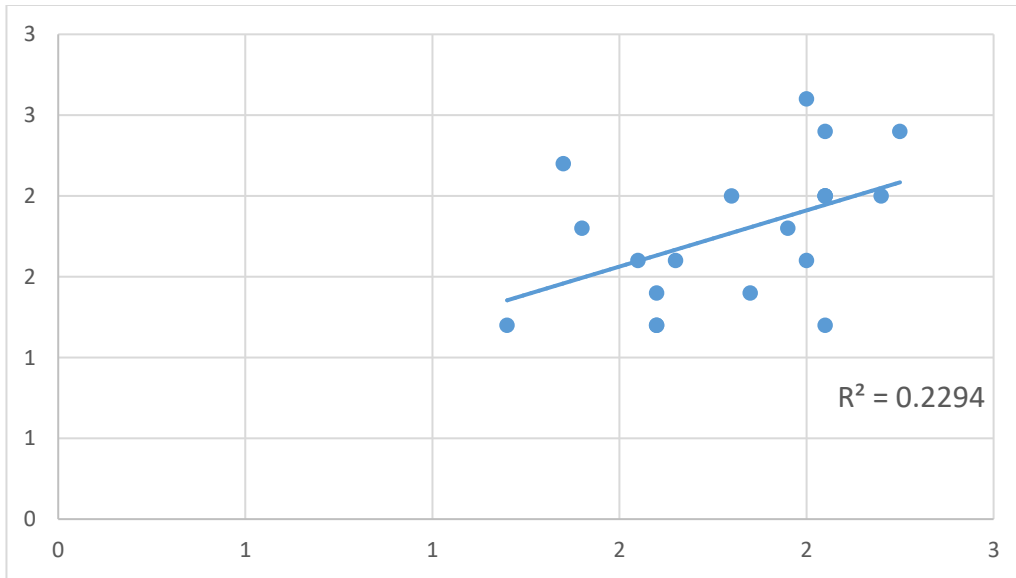


Figura 5. Correlación Selección de Personal e Reclutamiento. Datos de la encuesta selección de personal y desempeño laboral, 2021.

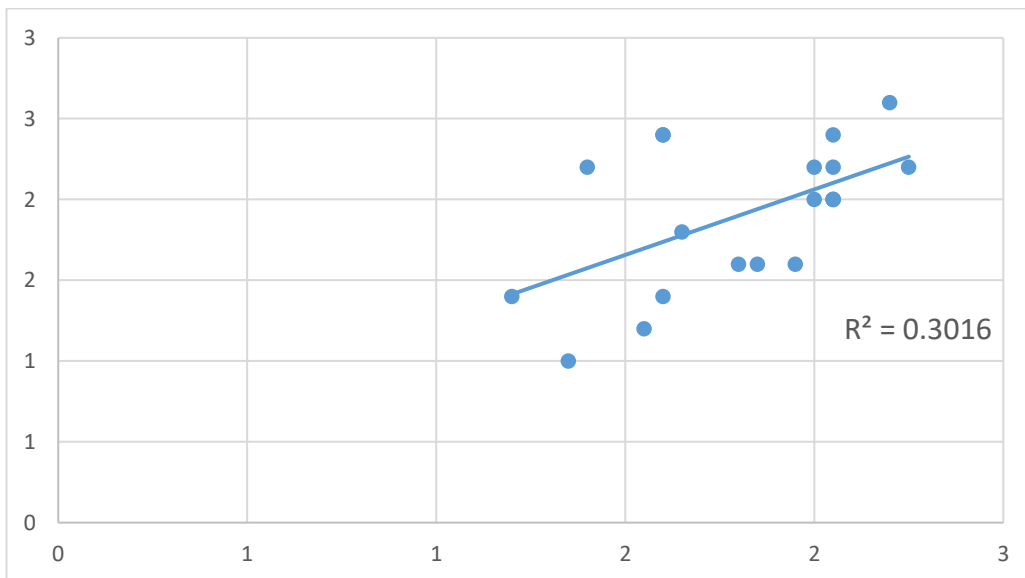


Figura 6. Correlación Selección de Personal y Entrevista. Datos de la encuesta selección de personal y desempeño laboral, 2021.

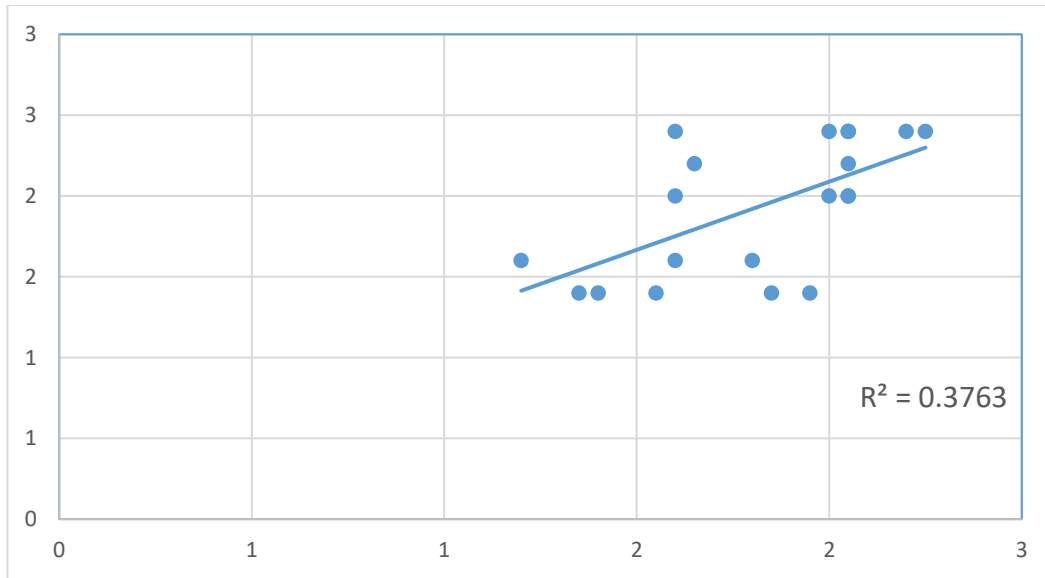


Figura 7. Correlación Selección de Personal y Evaluación y Control de Resultados.

Datos de la encuesta selección de personal y desempeño laboral, 2021.

4.1.3 Análisis de regresión

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

Por consiguiente, en la siguiente tabla se presenta los resultados de la regresión lineal de las variables en estudio y de esta manera comprobar la hipótesis existe relación lineal positiva entre selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa TRANSPORTES MANANTIAL S.R.L, Cajamarca, año 2021. Donde se

determinó que existe **una correlación lineal positiva fuerte** entre las variables con un coeficiente de correlación de 0.758.

Tabla 5. Análisis de regresión entre las variables Selección de Personal y Desempeño Laboral

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coefficiente de correlación múltiple	0.758
Coefficiente de determinación R ²	0.575
R ² ajustado	0.550
Error típico	0.203
Observaciones	19

Nota. Datos de la encuesta selección de personal y desempeño laboral, 2021.

Tabla 6. Análisis de Varianza entre las variables Selección de Personal y Desempeño Laboral

<i>Detalles</i>	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Promedio de los cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	1	0.946144613	0.946144613	23.01543168	0.000167765
Residuos	17	0.698855387	0.04110914		
Total	18	1.645			

	<i>Coefficientes</i>	<i>Error típico</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>Probabilidad</i>	<i>Inferior 95%</i>	<i>Superior 95%</i>	<i>Inferior 95.0%</i>	<i>Superior 95.0%</i>
Intercepción	0.423035153	0.290765452	1.454901707	0.163912916	0.190426328	1.036496634	0.190426328	1.036496634
Variable X 1	0.752615033	0.156878463	4.797440117	0.000167765	0.421630407	1.083599658	0.421630407	1.083599658

Nota. Datos de la encuesta selección de personal y desempeño laboral, 2021.

Finalmente, en la figura 9 presenta los residuales de las variables y se acercan al punto cero (0), lo que implica que están distribuidos en forma de nube alrededor de la variable independiente (Selección de personal).

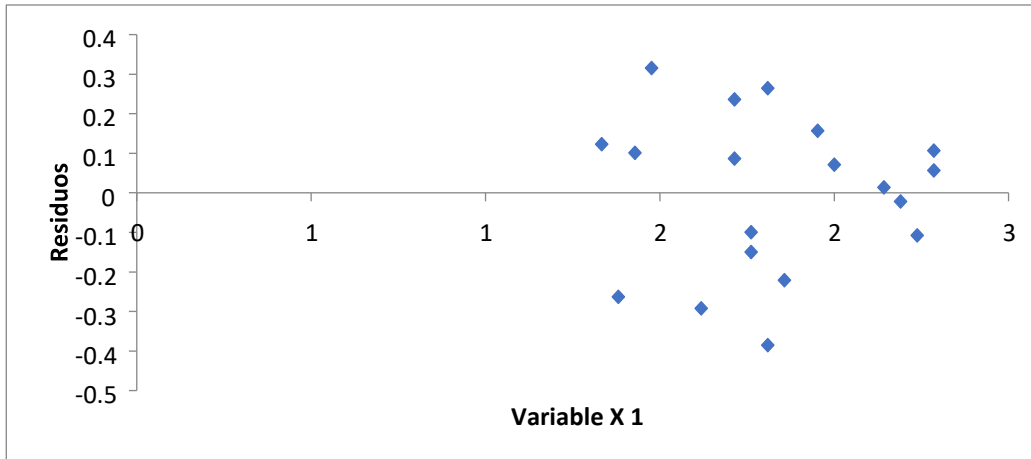


Figura 8. Residuales Selección de Personal y Desempeño Laboral. En base a los datos de la encuesta selección de personal y desempeño laboral, 2021.

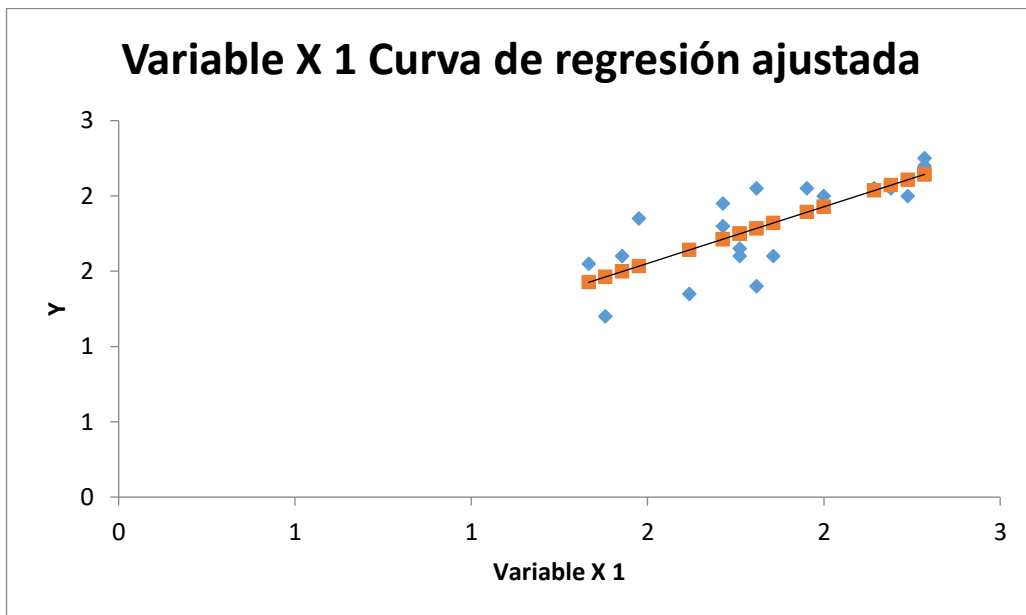


Figura 9. Curva de regresión ajustada de las variables Selección de Personal y Desempeño Laboral. En base a los datos de la encuesta selección de personal y desempeño laboral, 2021.

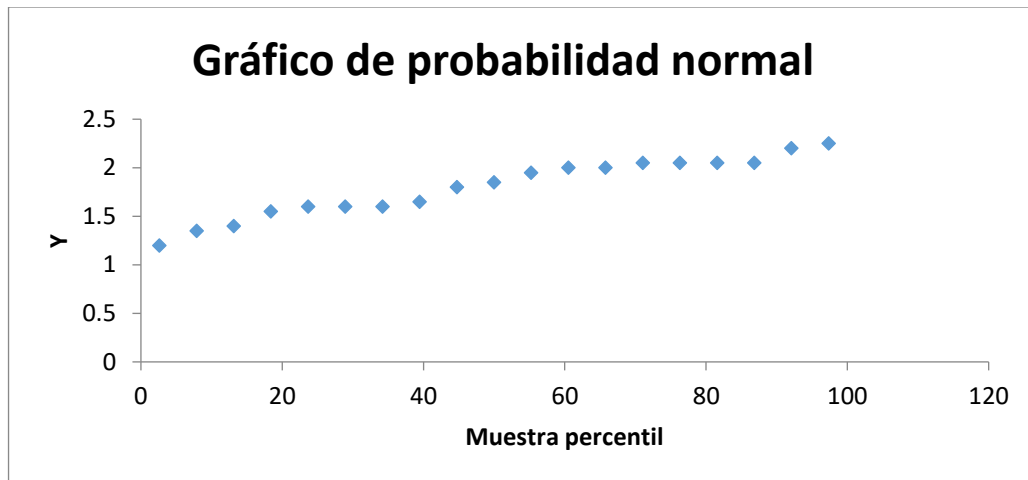


Figura 10. Probabilidad normal de las variables Selección de Personal y Desempeño Laboral. En base a los datos de la encuesta selección de personal y desempeño laboral, 2021.

4.2 Discusión

El presente estudio planteo como objetivo establecer la relación entre selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transportes Manantial S.R.L, Cajamarca año 2021, teniendo como resultado la existencia de una correlación lineal positiva Significativa entre las variables selección de personal y desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0.75 y un nivel de confianza del 95%; dichos resultados coinciden con Chávez (2018) que determinaron relación significativa entre la selección y personal del desempeño laboral mediante la prueba del Chi Cuadrado el valor calculado fue 9.14 y tiene un nivel de insignificancia de 10,001, este valor permitió aceptar la investigación planteada afirmando que si existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral de la empresa. Asimismo, Cotrina Romero & Jambo (2017) en su investigación para mostrar la relación entre la entre la selección de personal

y desempeño laboral en los colaboradores estableció que el nivel de efectividad del proceso de selección de personal en la empresa es de 57.5%, y el nivel de desempeño en los colaboradores es de 52.55. Estos resultados se establecieron mediante el análisis del SPSS 20. Como resultado del P Valúe tiene un valor de 0.01 y es menor al nivel de significancia (0.05) se puede considerar que las variables selección de personal y desempeño laboral tienen un alto grado de significancia, altamente correlacionada y Pearson, es decir a mejor selección mayor desempeño.

Respecto a los objetivos específicos a) Establecer la relación entre selección de personal y la iniciativa laboral en los colaboradores de la empresa Transportes Manantial S.R.L, Cajamarca, año 2021 se determinó que existe un grado de asociación lineal positiva moderada con un valor de 0.59; b) Establecer la relación entre selección de personal y la experiencia laboral en los colaboradores de la empresa Transportes Manantial S.R.L, Cajamarca, año 2021, se determinó que existe un grado de asociación lineal positiva moderada con un valor de 0.60; c) Establecer la relación entre selección de personal y la eficiencia laboral en los colaboradores de la empresa Transportes Manantial S.R.L, Cajamarca, año 2021, se determinó que existe un grado de asociación lineal positiva moderada con un valor de 0.53; d) Establecer la relación entre selección de personal y el desenvolvimiento en los colaboradores de la empresa Transportes Manantial S.R.L, Cajamarca, año 2021, se determinó que existe un grado de asociación lineal positiva débil con un valor de 0.49.

Por último, Chávez (2018) afirma que uno de los motivos para llevar a cabo el análisis del proceso de selección de personal fue encontrar los mecanismos que ayudaron a

contratar personal competente y productivo para las empresas, que a su vez permitiría contar con potencial humano que reduciría la rotación de personal logrando con ello un crecimiento organizacional a través del arraigo y estabilidad del personal. Otro de los objetivos fue el de integrar las medidas correctivas del proceso de reclutamiento y selección, los pasos que un candidato debería ir siguiendo para poder ser seleccionado y contratado, especificando los lineamientos a seguir, así como la forma lógica en que se llevaría a cabo el proceso, ya que, a través del análisis del mismo, se establecieron criterios más objetivos acerca del recurso humano seleccionado. Un factor primordial fue la revisión del análisis de puestos y su actualización, debido a que se tenían entre el puesto y el personal que se estaba contratando, por lo que, al hacer el levantamiento de datos y su análisis, se pudo elaborar el perfil real del puesto, contando así con las funciones actualizadas que éste implica, ya que con la información y requerimientos del perfil del puesto se basa la selección de personal

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. El estudio de investigación nos permite señalar que con respecto al objetivo general existe una correlación lineal positiva significativa entre las variables selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transportes Manantial S.R.L, Cajamarca, año 2021 con un coeficiente de correlación de 0.75 y el nivel de confianza de 95 según el análisis de correlación y regresión.
2. Con respecto a los objetivos específicos 1, 2 y 3 del estudio de investigación referente a la relación entre selección de personal e iniciativa laboral se tiene una correlación de 0.59, del mismo modo, selección de personal y experiencia laboral con una correlación de 0.60, y también selección de personal y eficiencia laboral con una correlación de 0.53; lo cual se logra establecer que la correlación entre estos contenidos de estudio es moderada, por lo cual si existe una relación entre estos objetivos específicos.
3. Con respecto al objetivo específico 4 del estudio de investigación referente a la relación entre selección de personal y desenvolvimiento se tiene una correlación de 0.49 por lo cual se logra establecer que la correlación de este contenido es débil, lo cual hace notar que no existe una relación significativa con este objetivo específico.
4. Por último, la hipótesis general existe relación lineal significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transportes Manantial S.R.L, Cajamarca, año 2021, ha sido comprobada con el análisis de

regresión lineal dando como resultado la existencia de una correlación lineal positiva fuerte entre las dos variables selección de personal y desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0.75.

Recomendaciones

1. En función a los resultados encontrados, como la existencia de una correlación lineal positiva moderada entre las variables selección de personal y desempeño laboral, se sugiere que la empresa mejore o potencie las estrategias para mejorar su proceso de selección de personal y contrate a un profesional de acuerdo a las capacidades que la empresa necesite, mejorando así el desempeño de sus trabajadores.
2. Para la dimensión iniciativa laboral se sugiere que los trabajadores pueden tener propuestas de mejora ya que ellos ven de manera diferente las cosas a la del jefe u otro compañero de tal manera aportar su punto de vista y proponer mejoras, Así mismo es valorable que también se proponga iniciativas para mejorar el trabajo. Como también, soluciones a los problemas ante una crisis de la empresa involucrarse también con las iniciativas fuera del trabajo tener mucha disposición para trabajar.
3. Para la dimensión experiencia laboral, se requiere principalmente que los encargos de contratar al personal para laborar en la empresa se basen en los criterios que se tienen considerados para la contratación de sus colaboradores, asimismo ir mejorando las capacidades de sus trabajadores mediante capacitaciones.
4. Para la dimensión eficiencia laboral se propone que la empresa organice charlas con expertos que ayuden y motiven a sus trabajadores a realizar de una mejor manera su trabajo, que disminuyan tiempos y se vuelvan más productivos a largo plazo.

5. Para la dimensión Desarrollo procurar que la empresa siempre enfatice en estos aspectos, generar un ambiente competitivo en la empresa, que lleguen a determinadas metas y de esta manera logren involucrarse mucho más con los objetivos que se quiere llegar en el equipo de trabajo logrando un trabajo en conjunto, superando los objetivos propuestos por sus jefes inmediatos superiores.

REFERENCIAS

- Almanza Jiménez, R., Calderón Campos, P., & Vargas-Hernández, J. G. (2018). Teorías Clásicas de las. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 12.
- Anguita, J. C., Labrador, R., & Campos, D. (2002). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos.* Madrid.
- Cancinos, A. M. (2015). *"Selección de personal y desempeño laboral (Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur)".* Ecuador Ambato.
- Carisa Cleofé, B. S. (2018). *"Proceso de selección de personal con el desempeño laboral de las promotoras de los PRONOI - Zona norte del distrito de Cajamarca, año 2018."* Cajamarca.
- Chávez Villacorta, Y. N. (2017). *Selección de personal y desempeño laboral del personal de la empresa Teleandes S.R.L. de Huaraz - 2017.* Huaraz.
- Chávez, C. J. (2018). *Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Transportes Zetramsa SAC Santa Anita 2018.* Lima.
- Chiavenato, I. (1999). *"Administración de Recursos Humanos"*. Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos.* Colombia: Nomos S. A.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos.* Colombia: Nomos S.A.
- Cotrina Romero, J. L., & Jambo, E. M. (2017). *Relación entre la selección del personal y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Multitransportes Cajamarca S.A, año 2017.* Cajamarca.

- Cueva Gutiérrez, E. R. (2018). *Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Transportes Mercedes Express, La Esperanza-Trujillo, 2018*. Trujillo.
- Cueva Medina, A. A. (2017). "La selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO". Ecuador.
- Escobar, T. B. (2008). "El trabajo" Visto desde una perspectiva social y jurídica. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 27-57.
- Ganga Contreras, F., & Sánchez Álvarez, R. (2018). Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección. *Revista Gaceta Laboral*, 271-297.
- Gordillo, R. C., & Lara, N. G. (2010). *Metodología de la Investigación Educativa: Investigación ex post facto*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Guevara Celis, R. M., & Villanueva Cotrina, L. A. (2019). *Selección del personal y desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusiva S.R.L. En la ciudad de Cajamarca, 2019*. Cajamarca.
- Hernández Sampieri, C. F., & Lucio, P. B. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Herrera, L. M. (2018). ¿Cómo mejorar tu desenvolvimiento en el trabajo? *DI CHICLAYO MAGAZINE*, 11.
- Kestler, A. M. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral*. Quetzaltenango: Campus de Quetzaltenango.
- Malaga, J. T., Vera, G., & Ramos, R. O. (2008). *Tipos, Métodos y Estrategias de*

Investigación Científica.

Málaga, J. T., Vera, G., & Ramos, R. O. (2008). Tipos, Métodos y Estrategias de Investigación Científica. *Pensamiento y acción*, 145-154.

Meyer, h., & Schwager, A. (2007). *Comprendiendo la experiencia del cliente*. Harvard.

Naranjo Arango, R. (2011). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensamiento & Gestión*, 114.

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Chile.

Ponce, A. R. (2010). *Análisis de Puestos*. Limusa.

Popper, K. (2019). *La lógica de la investigación científica*. Madrid: Tecnos, S. A.

Portuondo Noel, L. G. (2018). *Selección de Personal y el desempeño laboral de los trabajadores*. Lima: Escuela de posgrado Universidad Cesar Vallejo.

Real Academia Española. (2020). *Real Academia Española*. Obtenido de Colaborador: <https://dle.rae.es/colaborador?m=form>

Real Academia Española. (2020). *Real Academia Española*. Obtenido de Competencia: <https://dle.rae.es/competencia?m=form>

Real Academia Española. (2020). *Real Academia Española*. Obtenido de Perfil: <https://dle.rae.es/perfil?m=form>

Real Academia Española. (2020). *Real Academia Española*. Obtenido de Selección:
<https://dle.rae.es/selecci%C3%B3n>

Roldan, P. L., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*.
Barcelona.

Sampieri, H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2014). *Metodología de la Investigación*.
México: Mc Graw Hill.

Sampieri, H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2014). *Metodología de la Investigación*.
México: Mc Graw Hill.

Sampieri, H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2014). *Metodología de la Investigación*.
México: Mc Graw Hill.

Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*.
México: McGraw-Hill.

Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*.
México: McGraw-Hill.

Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2014). *Metodología de la investigación*.
México: McGraw-Hill.

Urbáez, M. F. (2005). Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y la teoría
de las relaciones humanas. *Espacios*, 22.

Werther, W. B., & Davis, K. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fé:
Mexicana.

Anexos

1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de recolección de datos	Metodología	Población
<p>PG ¿Qué relación existe entre la selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transportes Manantial S.R.L, Cajamarca, año 2021?</p> <p>PE1 ¿Qué relación existe entre selección de personal y la iniciativa laboral en los colaboradores de la empresa Transportes Manantial S.R.L, Cajamarca, año 2021?</p> <p>PE2 ¿Qué relación existe entre selección de personal y la experiencia laboral en los colaboradores de la empresa Transportes Manantial S.R.L, Cajamarca, año 2021?</p>	<p>OG: Establecer la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transportes Manantial S.R.L, Cajamarca, año 2021.</p> <p>OE1: Establecer la relación entre la selección de personal y la iniciativa laboral en los colaboradores de la empresa Transportes Manantial S.R.L, Cajamarca, año 2021.</p> <p>OG2 Establecer la relación entre la selección de personal y la experiencia laboral en los colaboradores de la empresa Transportes Manantial S.R.L, Cajamarca, año 2021.</p> <p>OG3 Establecer la relación entre la</p>	<p>Existe relación lineal positiva entre la selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transportes Manantial S.R.L, Cajamarca, año 2021. Por lo cual, a mejor selección de personal, el desempeño de los colaboradores será mejor.</p>	<p>Selección de personal</p>	Perfil del puesto	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de la organización • Deberes • Responsabilidades • Cargo 	Questionario	<p>Tipo de estudio: Aplicada, descriptiva – correlacional</p> <p>El diseño: No experimental, transversal</p> <p>Diagrama para la correlación</p>	<p>Población: Compuesta por los 20 colaboradores de la empresa Transportes Manantial S.R.L. Con los cuales se trabajará para la investigación.</p>
				Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Ubicar e interesar • Vacantes • Talento • Solicitud 	Questionario		
				Entrevista	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema • Comunicación • Idoneidad del solicitante 	Questionario		
				Evaluación y control de resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados • Ahorro • Productividad • Indicadores • Evaluación 	Questionario		
				Iniciativa laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Persistencia • Objetivos • Conducta auto iniciada • Proactividad • Superación de obstáculos • Conducta pro-organización. 	Questionario		

<p>PE3: ¿Qué relación existe entre selección de personal y la eficiencia laboral en los colaboradores de la empresa Transportes Manantial S.R.L, Cajamarca, año, 2021?</p> <p>PE4: ¿Qué relación existe entre selección de personal y el desenvolvimiento en los trabajadores de la empresa Transportes Manantial S.R.L, Cajamarca, año,2021?</p>	<p>selección de personal y la eficiencia laboral en los colaboradores de la empresa Transportes Manantial S.R.L, Cajamarca, año 2021.</p> <p>OG4: Establecer la relación entre la selección de personal y el desenvolvimiento en los colaboradores de la empresa Transportes Manantial S.R.L, Cajamarca, año 2021.</p>		Desempeño laboral	Experiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Contacto directo • Contacto indirecto 	Cuestionario		
				Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar tareas • Eficacia • Aumentar productividad 	Cuestionario		
				Desenvolvimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de involucrarse • Aptitudes • Destrezas • Comunicación 	Cuestionario		

Nota: Elaboración en base a la investigación realizada en la empresa Transportes Manantial S.R.L

2. Encuesta selección de personal y desempeño laboral

ENCUESTA PARA SELECCIÓN DE PERSONAL

Encuesta: Para establecer la relación entre selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transportes Manantial S.R.L., Cajamarca, año 2021.

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

VARIABLE 1: SELECCIÓN DE PERSONAL

1	Totalmente de acuerdo	2	De acuerdo	3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	En desacuerdo	5	Totalmente en desacuerdo
---	-----------------------	---	------------	---	--------------------------------	---	---------------	---	--------------------------

1. Datos del encuestado

1.1. Sexo: _____

1.3. Tiempo de servicio: _____

1.2. Edad: _____

1.4. Grado de instrucción: _____

N°	DIMENSIÓN 1: PERFIL DEL PUESTO	1	2	3	4	5
1	¿Usted como colaborador a considerado al perfil del puesto como una unidad de la organización?					
2	¿Usted como colaborador considera que la empresa cumple con el deber de contratar personal según el perfil del puesto?					
3	¿Le han evaluado a usted su currículum vitae en la selección de personal para el puesto que desempeña?					
4	¿Considera que la responsabilidad es un valor fundamental que una persona debe practicar en su centro laboral?					
5	¿Considera usted qué para la obtención de un cargo la empresa debe realizar una selección de personal muy minuciosa?					
6	¿Considera usted que su cargo que desempeña va acordé a su perfil profesional?					
	DIMENSIÓN 2: RECLUTAMIENTO					
7	¿Cómo colaborador está usted de acuerdo que el proceso de ubicar e interesar a los candidatos a un puesto de trabajo por parte de la empresa es el idóneo?					
8	¿En la selección de personal donde participó la empresa realizó convocatorias internas y externas?					
9	¿En la selección de personal donde participó la empresa aplicó técnicas de evaluación del talento humano de los candidatos?					
10	¿Usted como colaborador está de acuerdo que en el proceso de selección de personal el talento humano sea uno de los factores importantes a valorar?					
11	¿Usted cuando participó en la selección de personal se informó de la solicitud de personal a través de publicidad de la empresa?					
	DIMENSIÓN 3: ENTREVISTA					
12	¿Para que usted adquiera su puesto de trabajo la empresa en su sistema de entrevista indagó y valoró los conocimientos necesarios?					
13	¿Considera usted como colaborador que el sistema de entrevista que aplica la empresa es adecuado y le ayuda a seleccionar buenos candidatos al puesto de trabajo?					
14	¿Cuándo participó en el proceso de selección de personal la entrevista realizada por la empresa fue una comunicación efectiva por ambas partes (entrevistado-entrevistador)?					
15	¿En la selección de personal que usted participó el entrevistador indagó sobre la experiencia laboral que tenía para ver si idoneidad al cargo?					
16	¿Le han entrevistado a usted antes de iniciar con el cargo que labora para ver la idoneidad que tenía para desempeñarlo?					
	DIMENSIÓN 4: EVALUACIÓN Y CONTROL DE RESULTADOS					
17	¿Usted como colaborador considera que si la empresa realiza una buena selección de personal tendría buenos resultados en el logro de sus objetivos?					
18	¿Cuándo participó usted en el proceso de selección de personal la empresa pone a prueba la capacidad de solucionar problemas al candidato para generar a largo plazo ahorro en imprevistos que se tenga en el puesto de trabajo?					
19	¿Cuándo participó en el proceso de selección de personal la empresa pone a prueba si el candidato tolera trabajar bajo presión para ver si generará productividad a la empresa en épocas de mayor demanda?					
20	¿Usted como colaborador da mención que la empresa cuenta con un sistema de indicadores que le ayuda a ver si la selección que ha realizado es la idónea?					
21	¿Cuándo usted participó en el proceso de selección de personal la empresa evalúa el coeficiente intelectual de cada candidato?					

ENCUESTA PARA DESEMPEÑO LABORAL

Encuesta: Para establecer la relación entre selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Transportes Manantial S.R.L., Cajamarca, año 2021.

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

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

1	Totalmente de acuerdo	2	De acuerdo	3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	En desacuerdo	5	Totalmente en desacuerdo
----------	------------------------------	----------	-------------------	----------	---------------------------------------	----------	----------------------	----------	---------------------------------

1. Datos del encuestado

1.3. Sexo: _____

1.3. Tiempo de servicio: _____

1.4. Edad: _____

1.4. Grado de instrucción: _____

N°	DIMENSIÓN 1: INICIATIVA LABORAL	1	2	3	4	5
1	Ud. persiste en cumplir la meta trazada por la organización?					
2	¿Ud. reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas?					
3	¿El cumplimiento de objetivos es una característica particular de la empresa?					
4	¿Es iniciativa de Ud. como trabajador fijarse metas al iniciar con sus tareas cotidianas sin necesidad de su supervisor?					
5	¿Se considera Ud. una persona proactiva en el desarrollo de sus actividades?					
	DIMENSIÓN 2: EXPERIENCIA LABORAL					
6	¿Su jefe inmediato le brinda su apoyo en situaciones de dificultad?					
7	¿Su jefe inmediato supervisa constantemente las actividades que se le asigna?					
8	¿Cuándo comete errores en su trabajo, sus compañeros lo corrigen y ayudan por encargo de su jefe inmediato?					
9	¿La empresa transportes Manantial S.R.L., está comprometida con su desarrollo profesional?					
10	¿Estoy satisfecho(a) con la forma en la que mi organización invierte en mi capacitación y educación?					
	DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA LABORAL					
11	¿Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo para lograr la eficiencia frente a un mundo competitivo?					
12	¿Realiza Ud. el trabajo en tiempo establecido y sin errores?					
13	¿El sistema laboral de la empresa es eficiente para el logro de objetivos?					
14	¿Existe relación entre resultados obtenidos en la empresa y metas establecidas?					
15	¿Existe apoyo en equipo para lograr de manera eficaz el logro de objetivos?					
	DIMENSIÓN 4: DESENVOLVIMIENTO					
16	¿Aplica al máximo su experiencia, capacidades y conocimientos para obtener buenos resultados en sus actividades asignadas?					
17	¿Ud. muestra interés por mejorar un buen desempeño en sus actividades laborales?					
18	¿Demuestra iniciativa en la realización de sus actividades asignadas en el tiempo indicado?					
19	¿Estoy satisfecho(a) con las oportunidades que se me presentan para aplicar mis habilidades y experiencia en la organización?					
20	¿Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente?					

Muchas gracias.