



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Proceso de Selección y Desempeño Laboral en los colaboradores en la empresa
COESTI S.A., Ate 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Ingaroca Valenzuela, Giovana Ruth

ASESOR:

Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA-PERÚ

2018

Página del Jurado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N° 184 (D) - 2018-II-UCV Lima Ate /EP- ADM

El presidente y los miembros del Jurado Evaluador designado con RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 632 -2018-II-UCV Lima Ate/EP-ADM de la Escuela Profesional de Administración acuerdan:

PRIMERO.-

Aprobar pase a publicación ()
Aprobar por unanimidad ()
Aprobar por mayoría (X)
Desaprobar ()

La tesis presentada por el (la) estudiante **INGAROCA VALENZUELA GIOVANA RUTH**, denominado:

"PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA COESTI S.A., ATE 2018."

SEGUNDO.- Al culminar la sustentación, el (la) estudiante **INGAROCA VALENZUELA GIOVANA RUTH**, obtuvo el siguiente calificativo:

NÚMERO	LETRAS	CONDICIÓN
12	Doce	Aprobado por Mayoría

Presidente (a): Dr. JAVIER NAVARRO TAPIA

Firma

Secretario: Mg. ALFREDO ALONSO LÓPEZ

Firma

Vocal: Mg. EDGARD CERVANTES RAMÓN

Firma



Mg. Iris Katherine Gonzales Figueroa
Coordinadora de Escuela
UCV – Lima Ate



CC.: Archivo
Escuela Profesional, Interesados, Archivo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado a mis padres por brindarme el apoyo incondicional en todo momento y ser mi motivación de superación, simplemente me hace llenar de orgullo.

AGRADECIMIENTO

Mi sincero agradecimiento toda mi familia por brindarme su apoyo incondicional y a mi maestro Edgard Cervantes Ramón por su tiempo y su paciencia en todo el proceso de aprendizaje y elaboración de tesis.

Gracias.

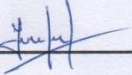
Declaratoria de Autenticidad

Yo, Giovana Ruth Ingaroca Valenzuela estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 40084236, con la tesis titulada “Proceso de Selección y Desempeño Laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Ate, 12 diciembre del 2018



Ingaroca Valenzuela Giovana Ruth
DNI 40084236

PRESENTACIÓN

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la tesis titulada: “Proceso de Selección y Desempeño Laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018” con la finalidad de determinar la relación entre el Proceso de selección y el desempeño laboral, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Título de licenciatura en Administración.

Los resultados que se han obtenido durante el proceso de investigación representan, a parte de un modesto esfuerzo, evidencias donde se han verificado que el proceso de selección y el desempeño laboral posicionamiento tienen un nivel de correlación positiva moderada.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

ÍNDICE

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
INTRODUCCIÓN	13
1.1 Realidad Problemática	13
1.2 Trabajos previos	15
1.2.1 Internacionales	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.3.1. Variable 1: Proceso de Selección	20
1.4 Formulación del problema	27
1.4.1 General	27
1.4.2 Específicos	27
1.5 Justificación	28
1.5.1 Teórica	28
1.5.1 Práctica	29
1.5.1.1 Social	29
1.5.1.2 Metodológica	29
1.6 Hipótesis	29
1.6.1 Hipótesis General	29

1.6.2 Hipótesis Específicos	30
1.7 Objetivos de investigación	31
1.7.1 Objetivo General	31
1.7.2 Objetivos Específicos	31
II: MÉTODO	33
2.1 Diseño de investigación	33
2.1.3. Nivel de investigación	33
2.2 Variable y operacionalización	33
2.2.1 Definición conceptual	33
2.3 Población y muestra	36
2.3.1 Población	36
2.4.3. Unidad de análisis	36
2.4.4 Confiabilidad de los instrumentos.	36
2.5. Métodos de análisis de datos	38
2.6. Aspectos éticos	38
III. RESULTADOS	39
IV. DISCUSIÓN	51
V. CONCLUSIONES	53
VI. RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS	58
ANEXO	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla:1	Procesos de Selección	25
Tabla2	Matriz de Operacionalización de la Variable	35
Tabla3	Coeficiente de confiabilidad.....	37
Tabla4	Alfa de Cronbach Proceso de selección	37
Tabla5	Alfa de Cronbach Desempeño laboral	37
Tabla6	Rho de Spearman: Proceso de Selección y Desempeño laboral	39
Tabla7	Rho de Spearman: Necesidad y Desempeño	40
Tabla8	Rho Spearman: Reclutamiento y Desempeño laboral.....	41
Tabla 9	Rho de Spearman Recepción de candidaturas y desempeño laboral	42
Tabla 10	Rho Spearman Preselección y Desempeño laboral	43
Tabla 11	Rho Spearman :Pruebas y Desempeño laboral	44
Tabla 12	Rho de Spearman:Entrevista y Desempeño Laboral	45
Tabla 13	Rho de Spearman: Valoración , Decisión y Desempeño laboral ...	46
Tabla 14	Rho de Spearman: Contratación y Desempeño Laboral	47
Tabla 15	Rho de Spearman: Contratación y Desempeño Laboral	48
Tabla 16	Rho de Spearman seguimiento y desempeño laboral	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Proceso de selección de Chiavenato	22
Figura 2: Proceso de selección	24
Figura 3 Proceso de Selección Gómez Mejía	24

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación titulado “Proceso de selección y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa COESTI S.A., Ate 2018”, el cual tuvo como objetivo describir la relación entre proceso de selección y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018

La metodología de la investigación fue de enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental con corte transversal correlacional la población estuvo conformada por 30 colaboradores que trabajan en la empresa el establecimiento. Los instrumentos de recolección de datos fueron la encuesta y el cuestionario, las cuales estuvieron conformadas por 32 ítems, las cuales fueron medidas con la escala de Likert donde (1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre), los datos que se recopilados fueron procesados por los programas SPSS y Microsoft Excel, esto se realizó para la obtención de la prueba de hipótesis, así mismo consecuentemente obtener las tablas y figuras estadísticas (las cuales fueron interpretadas).

En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos de medición de las variables proceso de selección y el desempeño laboral se realizó a través del alfa de Cron Bach el cual tuvo un valor de 0.853, el cual indicó que la prueba fue confiable, esto quiere decir que el grado de fiabilidad fue alto tanto para el instrumento como de los ítems.

Finalmente, los resultados obtenidos mediante la correlación de Spearman 0,505 nos indicó que existe una correlación positiva moderada, por lo que el investigador pudo concluir que, si existe relación entre el proceso de selección y desempeño labora en la empresa COESTI S, A del distrito de Ate del año 2018.

Palabras claves: Proceso de selección, Desempeño laboral, análisis de necesidad, reclutamiento, preselección.

ABSTRACT

In the present work of investigation titled "Process of selection and labor performance in the collaborators of the company COESTI SA, Ate 2018", which had like objective describe the relation between process of selection and the labor performance of the collaborators in the company COESTI SA, Ate 2018. The methodology of the research was quantitative, the design was non-experimental with a cross-sectional correlation, the population consisted of 30 collaborators working in the company's establishment. The data collection instruments were the survey and the questionnaire, which were made up of 32 items, which were measured with the Likert scale where (1 = Never, 2 = Almost never, 3 = Sometimes, 4 = Almost always, 5 = Always), the data that was collected was processed by the SPSS and Microsoft Excel programs, this was done to obtain the hypothesis test, and consequently obtain the tables and statistical figures (which were interpreted).

| Regarding the reliability of the instruments for measuring the variables of the selection process and the work performance, it was done through Cron Bach's alpha, which had a value of 0.853, which indicated that the test was reliable, this means that the degree of reliability was high for both the instrument and the ítems.

Finally, the results obtained by the correlation of Spearman 0.505 indicated that there is a moderate positive correlation, so the researcher could conclude that, if there is a relationship between the selection process and performance in the company COESTI S, A of the district of Year of the year 2018

Keywords: Selection process, work performance, need analysis,
recruitment, pre-selection,

INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

En estudios recientes, cuando hablamos sobre la contratación de los colaboradores con alta productividad laboral en las empresas, otorgamos importancia a las deficiencias que tienen las organizaciones con respecto a algunas limitaciones para lograr una gran responsabilidad de parte de los trabajadores hacia la empresa, donde se requiere una fuerte de los trabajadores con la empresa. En la actualidad, toma mayor importancia para muchas empresas el capital humano, que es determinante del éxito o fracaso. La compañía debe apoyarse de nuevas técnicas para poder conseguir el personal más calificado y especializado, comprometido con la política, objetivos y filosofía de la organización. Por lo tanto, se debe enfocar al compromiso mutuo para que el colaborador se sienta apasionado por su trabajo.

Los resultados son buenos cuando un colaborador es feliz en su trabajo, se aprecia cuando llega temprano, es más preocupado por el resultado de su trabajo; y ser reconocido por la institución privada o estatal, lo motiva a trabajar con pasión, buscando ser reconocido en un ambiente cómodo, con horas de trabajo justas. Es por ello, que la empresa debe mantener siempre motivado a sus colaboradores para aumentar su efectividad y eficiencia a la hora de realizar sus labores.

Según Dessler & Valera (2016), hace varios años en el en el hotel Portman de Shangai la puntuación con respecto a la satisfacción de los colaboradores y clientes fue de 70% al 80% y sus finanzas también era admisible. La compañía RitzCarlton adquirió el hotel con finalidad de convertirlo en el mejor, con su nuevo administrador Mark DeCocinis, quien estableció brindar un servicio de primer nivel al cliente. La táctica consistía en mejorar radicalmente en el servicio al cliente. El gerente conocía perfectamente que los colaboradores del hotel era parte fundamental para lograr dicha meta.

En años recientes, las empresas asiáticas y europeas han logrado el éxito expandirse gracias a sus colaboradores, personas con mayor capacidad, idóneas para cada puesto, han encontrado personas que den lo mejor de sí, y no han descuidado en la parte de evaluación de desempeño de manera eficaz. El administrador requiere la participación de todos los empleados

encargados de contratar, capacitar remunerar a los trabajadores de la compañía para poder desenvolver el plan táctico, lograr el buen desempeño laboral.

En la actualidad, en nuestro país hay muchas empresas pequeñas que fracasan antes de cumplir dos años debido al desconocimiento de un adecuado proceso de reclutamiento de los colaboradores. El mismo no está siendo bien orientada en nuestro país que está en desarrollo y se tiene que ser conscientes de esta necesidad de trabajar más en este tema que es de Talento Humano, por lo que es necesario informamos acerca de las nuevas estrategias de administración de personal.

En la revista COMEX PERÚ (2017), se menciona que en el INEE, que los habitantes mas vulnerables estan entre la edad de 14 a 24 años los habitantes mas sencibles sin duda son esta población que es el 12% de sus habitantes en general en nuestro país. En la actualidad no ha cambiado mucho esta realidad en el mercado laboral, las empresas se ven afectadas por su inexperiencia de nuestros jóvenes, por ello deberían desarrollar métodos más eficaces para aprovechar esta realidad que afronta nuestro país.

A nivel local en la empresa COESTI S.A en la estación ubicado en Ñaña dedicado al rubro de la venta de combustible, no es ajena donde se observó un deficiente desempeño laboral, debido a que no hay una adecuado análisis de requerimiento de la necesidad de personal, por lo tanto no tiene un apropiado reclutamiento sin embargo contrata habitualmente a sus conocidos y recomendados de los directivos, por lo tanto no hay una buena evaluación de currículo vitae, las pruebas de conocimiento, en algunos casos no se llega a corroborar la información que brinda cada candidato como son boletas de pago en empresa que trabajó o contratado por intermedio de una llamada a sus anteriores jefes inmediatos. De proseguir con esta problemática en la empresa las consecuencias en el corto o mediano plazo, se vería reflejado con la influencia del desempeño laboral en los colaboradores por falta una adecuada motivación, al no alcanzar los niveles de eficiencia esperada y como consecuencia descenso productividad de la compañía.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Internacionales

Baque. (2016), Parar obtener su estudio titulada “*Estudio es un procedimiento de reclutamiento, selección y contratación del personal para el área de producción de la empresa Sajador S.A., y su influencia en el nivel de productividad del año 2016*”. Perteneciente a la Universidad de Guayaquil. Tuvo como objetivo Evaluar los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación de colaborador para el área de producción que se encuentra aplicando la empresa Sajador S.A. Su coeficiente relativo fué 0.351, es correlación positiva baja. La muestra para utilizar en la investigación son los colaboradores del departamento de fabricación de la organización, que actualmente laboran 80 personas en las dos sucursales. En consecuencia, dado que la muestra es igual a la población es pequeña, la investigación se realizará sobre el total de personas seleccionadas.

Se debe tener en cuenta el presente trabajo la presencia de una de las variables en la enseñanza de Proceso de personal, en la contribución del marco teórico investigación debido que nos presenta un análisis un análisis de investigación descriptivo y correlacional un diseño no experimental. Es apropiado para fortalecer la finalidad del presente estudio.

Para Mendoza, M. (2016) en su investigación para la Universidad Tecnológica Equinoccial, ubicada en la ciudad de Quito - Ecuador, presentó su título “*Influencia de la selección de personal en el desempeño laboral del área de producción. Caso: Empacadora Bilbo S.A.*” para optar su título Maestro en Dirección del Recurso Humano, en la escuela de postgrado. Trazó como meta la influencia del reclutamiento del colaborador de la productividad de los colaboradores del departamento de la producción de la organización Empacadora Bilbo S.A. Utilizando investigación correlacional una muestra de 27 colaboradores para la variable reclutamiento de los colaboradores y 19 para la variable desempeño profesional. El estudio desarrollado llegó a finalizar que son pocas las empresas quienes ejecutan este tipo de selección pues el 98% de las empresas prefieren a los colaboradores que manejan el idioma del inglés.

La investigación desatrollada enfoca las dos variables la cual guarda una fuerte correlación. Se toma la investigación por su aporte sus dimensiones que influyen en el proceso de selección la cual determina en la influencia de mis dimensiones.

Para Murillo (2015), En su tesis de ingeniera de organizaciones y administración de negocios en la universidad UNIANDES Ecuador, su investigación lleva como título *“Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena de supermercados Mercamaxx del cantón los Bancos, provincia de Pichincha”*, tuvo de objetivo recomendar al reclutamiento, contratación, elección e inducción del colaborador fundamentado en competencias que seleccionar al colaborador basado en competencias para desarrollar un buen desempeño laboral para prestar mejor servicio al cliente, cuya muestra fue de 36 colaboradores, en esta investigación se concluyó que de 36 personas encuestadas es el 100%, el 28 % manifiesta que han sido reclutado por medios de comunicación y el 72% han sido reclutados por recomendación por ello el escritor aconseja que el desarrollo de reclutamiento debe ser realizado por empleados que estén formados con ética y tengan moral .

La investigación desarrollada por el autor muestra un tipo de estudio correlacional la cual se utilizó para buscar la parte metodológica de las variables de estudio. Se considera esta investigación por el nivel de influencia que alcanza la variable de selección la cual se está desarrollando.

Por otro lado, Ramírez, A. (2014). Para la consecución del grado de Maestro en Administración en la universidad Montemorelos México, su estudio lleva como título. *“Capacitación y Desempeño Laboral de los empleados de la universidad LINDA VISTA de la Unión Mexicana de Chiapas”*, tuvo como objetivo analizar como el tiempo de vida contribuye en el desempeño laboral y capacitaciones para un buen desempeño laboral, cuya muestra de 137 de los cuales solo participaron 106 colaboradores, concluyó que la preparación fue pronosticada del desempeño laboral, que indica que hay más capacitación de motivación será destacado el desempeño del trabajador.

La investigación coopero la parte en el marco teórico metodológico en la segunda variable debido a la muestra presentada, sin embargo, muy aprovechable para el tipo de investigaciones correlacionales.

Por otra parte Coello (2014), Para la obtener la licenciatura Psicología en la Universidad Guayaquil ubicado en Ecuador, su investigación lleva como título “*situaciones profesionales que influyen en el desempeño laboral de los asesores de América Call Center (ACC) del departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conectel (Claro)*”, considero su meta reconocer los elementos que intervienen en el pobre rendimiento de los supervisores de cada área de la organización Inboun Pymes y ocasionaran un descenso en la efectividad del área. Cuya muestra es de 100 colaboradores.

En la investigación confirma la certeza de las circunstancias exteriores son agradables en el conjunto de supervisores de Inbound Pymes, para poder alcanzar un alto grado de satisfacción que en base a capacitación conseguir mejoras en la empresa.

1.2.2 Nacionales

Para Javier (2017), en la ciudad de Huancayo presento su tesis con título “*Procedimiento del reclutamiento del personal y progreso laboral en la constructora GyQ de Huancayo*” en la facultad Pontificia Facultad Continental, para hallar el encabezado de Licenciado en Gestión, cuyo propósito es de deducir el tipo de vínculo de su variable más relevante (el desarrollo de selección personal) con el factor dos (productividad del colaborador) en la organización G y Q de Huancayo, su nivel en la investigación fue correlacional con una exhibe de 17 ayudantes. Llegó a la conclusión que la correlación de Spearman de $Rho=0.678$, es correlación efectiva moderada y $Sig., (Bilateral) = 0.001$; el desarrollo de selección tiene una correlación de manera directa; estando una correlación considerable entre uno y otra variable

La investigación aportó a la tesis conceptos relacionados a la variable independiente, con el mismo planteamiento que está desarrollando el estudio que es transversal e experimental.

Por otro lado, Colca (2016), en su investigación para la Universidad Nacional del Altiplano, ubicada en la localidad de Puno – Perú presentaron su título “*Procesamiento de reclutamiento de los colaboradores y su incidencia en el desarrollo de la productividad en el municipio del distrito de Atuncolla, tiempo 2015*” para lograr el grado de Licenciado en gestión, facultad administrativa y Ciencias contables. Cuyo propósito fue de deducir el desarrollo de reclutamiento de los trabajadores y la influencia en el desarrollo del trabajo de los servidores públicos en el municipio del distrito de Atuncolla, etapa 2015. Los niveles de investigación es el descriptivo correlacional, con el esbozo en fase de prueba con corte transversal una exhibe de 14 ayudantes, concluye que el 50% de sus encuestados expresa que el desarrollo de reclutamiento es malo el 64% comentan que solo algunas ocasiones tienen fé en lo que hacen sobre sus ocupaciones laborales, en correlación a Rho Spearman se consiguió 253 y Sig,(Bilateral) = 0.002, en conclusión hay correlación entre las variables analizadas. La contribución a la tesis, del mismo diseño descriptivo transversal con las definiciones de su variable estudiadas en la investigación.

Yacachin(2015). En su investigación de su proposición llamada “*Capacitación del personal y el desarrollo profesional del personal del sector de ventas compañía Curtis & CO S.A.C S.J. L 2015*”. Para conseguir el título de su licenciatura en dirección realizada en la facultad Cesar Vallejo. Cuyo propósito de comprender la necesidad y capacitación para la optimización del desarrollo profesional. El método que esgrimió de tipo descriptivo correlacional no en fase de prueba de corte transversal. En la investigación enseña, si hay vínculo entre el desarrollo laboral y la capacitación otorga un nivel significancia 0.000 y con un índice correlacional 0.536, este estudio determinó por medio de la comprobación de Pearson. Este informe aportó la investigación el requisito de crear programas actuales de formación en los colaboradores, lo prepara al colaborador para cualquier función que se requiera, es de nivel no emperico tal de corte transversal y descriptivo correlacional lo cual es muy beneficioso para este tipo de investigación.

Sánchez (2016) en su investigación de tesis *“Los efectos de la motivación en el progreso del desempeño laboral de los personales de la empresa Induamerica Servicios Logísticos S.A.C.”* Trujillo, para poder lograr licenciatura en Gestión en la Facultad Nacional de Trujillo. Cuyo propósito primordial fue hacer un diagnóstico la correlación en la razón en el incremento del desarrollo laboral de los choferes en esa compañía de Servicios Logísticos SAC. La proposición de investigación se desarrolló por medio del nivel descriptivo transversal, Para reunir las referencias se manejó la encuesta y el temario, la exhibe se confirmó por 62 ayudantes que trabajan en la empresa citada en el sitio de Pacasmayo. En correlación a Rho Spearman consiguió 0.102 y Sig. (Bilateral) = 0.061. Consecuentemente como producto de los datos logrados se finaliza que el estadístico del Chi cuadrado la razón del personal no se destaca relevantemente en el desarrollo profesional de los choferes, también la organización Induamerica Servicios Logísticos SAC no asistancia con el reconocimiento de a los choferes por la funcionalidad que hacen a lo largo de las horas de trabajo. La presente indagación aportó en describir el grado de la estadística del Chi cuadrado admite que hay autosuficiencia con ambas variables que es muy provechoso para el tipo de investigación.

Según Barturin (2017), con su proposición para elegir el ascenso de licenciada en gestión en la facultad Cesar Vallejo, es llamada *“Influencia del desarrollo de selección de personal en la efectividad de la compañía inversiones megavisión S.A.C, la victoria, 2017”*. Con propósito estudiar la predominación del avance de selección de ayudantes en la efectividad de la empresa, cuya exhibe es exhibe de 150 personas. La presente investigación si hay dominio del desarrollo de selección del colaborador en la efectividad con la organización, trasciende de manera significativa el triunfo de los objetivos planteados de la organización, entonces, su valor de coeficiente es 706, para ser competitivo es preferible tener el más destacable capital humano. Finaliza que hay correlación entre las variables analizadas, de acuerdo con la indagación que se recopiló por medio de las investigaciones llevadas a cabo a los ayudantes en la empresa. En la investigación me permitió conocer la muestra y la influencia de mi primera variable, la

información metodológica me ayudo a comprender la importancia, cuya muestra es correlacional.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Variable 1: Proceso de Selección

Chiavenato (2008) define “selección del personal como un proceso de etapas o fases por la que pasan los postulantes. De acuerdo los aspirantes pasan las pruebas suben de nivel a la fase siguiente. Cuando los solicitantes no logran cumplir las perspectivas de compañía, son retirados y quedan fuera del proceso”. (Chiavenato (2008),citado por Peña,2017).

Esto quiere decir que es un grupo de etapas que tiene como finalidad seleccionar, reclutar para contratarlo a la colaboradora más adecuada para cumplir su trabajo y logre un buen desempeño laboral en la empresa, para lograr este proceso se considera un análisis muy minucioso al momento del proceso de la selección como son las evaluaciones y la entrevista que terminará si esta persona cuenta con la capacidad necesaria para ejecutar su trabajo.

Alva (2014) “Proceso conformado de hechos administrativos mediante el cual una entidad realiza la selección de una persona natural o jurídica que le proveerá de bienes, servicio u obras a través de la celebración de un contrato para satisfacer sus necesidades en cumplimiento de objetivos” (p. 56).

Ulloa, (2014) “se responsabiliza coordinar y planificar diferentes actividades al encargado con la finalidad de que el proceso se llegue cabo con total transparencia al enrolar a los colaboradores aptas para dicho contrato, con la finalidad que puedan cumplir un buen desempeño laboral” (p. 137)

Modelos de procesos de selección del personal

Modelo planeado por Chiavenato (2003) en el que divide en 9 pasos.

Vacante: Se define como puesto de trabajo que está libre, esta palabra es aplicada en el mundo de la administración, donde las vacantes son las más buscadas por personas desempleadas.

Requisición: Son los requisitos que requiere la organización para poder cubrir la vacante solicitada.

Búsqueda de candidatos: puede ser de manera interna o externa.

Interna: es cuando el departamento de talento humano intenta llenarla mediante la reubicación al colaborador idóneo, por medio de transferencia de personal, ascenso o transferencias con ascenso de personal.

Externa, se realiza con los candidatos que no integran a la organización, cuando hay una vacante.

Candidatos reclutados: son las personas que desean cubrir la vacante presentada en la empresa.

Revisión de solicitudes y curriculum: Son etapas más usuales, el curriculum vitae un historial de formación y experiencia profesional que facilita la trayectoria profesional.

Entrevista preliminar.

Según Reyes (2016), es importante herramientas básicas de que dispone el gerente, se realiza normalmente entre dos personas para poder obtener información del entrevistado de manera directa puede ser individual o grupal, la entrevista debe ser estructurado, de preferencia debe ser de cara a cara para interactuar con el entrevistado para una buena toma de decisión.

Pruebas de selección:

Reyes (2016), es indiscutible que necesitamos comprobar de algún modo el talento que posee cada colaborador para pueda ocupar el puesto al que lo destinamos, las pruebas son esenciales para la selección, como para la acomodación del personal.

Verificación de referencia y antecedentes: es el proceso que se realiza para comprobar, antecedentes penales, policiales, investigar cartas recomendadas, de domicilios y familia del solicitante.

Decisión de selección: se ha decidido la aceptación del candidato de acuerdo del encargado de reclutar.

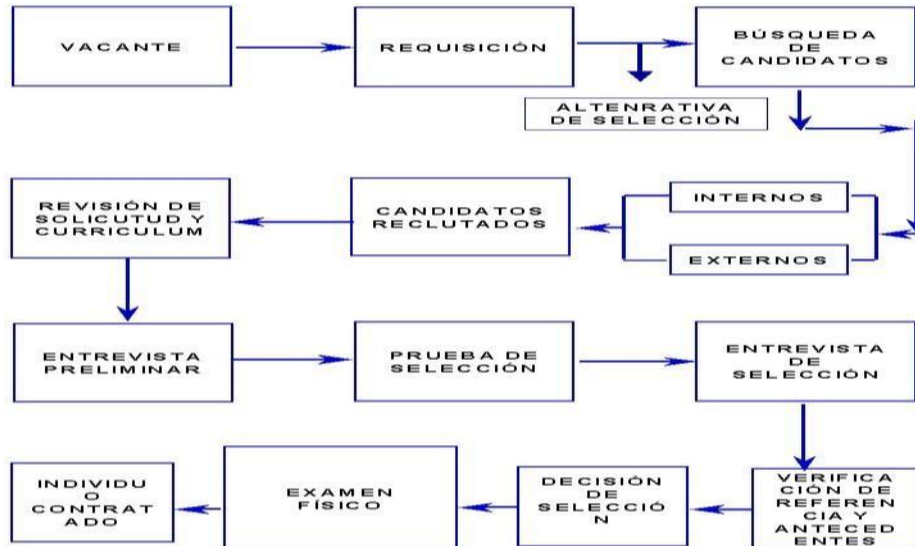


Figura 1 Proceso de selección de Chiavenato

Modelo planeado por Modelo De Gómez Mejía (2005) en el que divide en 10 pasos.

Gómez (2005) nombra que “Este modelo se basa fundamentalmente en la verificación exhaustiva de cada una de estos periodos, con el propósito de la elección del mejor candidato” (p. 129). (Gómez (2005) citado en Peña, 2017). Es el modelo más nombrado, se puede evaluar uno o más candidatos, sin considerar el tiempo que tome para ejecutar el proceso de selección, este modelo está elaborado para el área comercial destinada a captar clientes y mantener una correlación con los clientes. Presenta de una manera sencilla y práctica un modelo debidamente estructurado y completo que sea útil para los colaboradores que se

inicien en la selección de personal, este modelo acepta que sea el candidato idóneo con capacidades y habilidades lo que asegura un buen desempeño laboral. Resulta muy importante una buena selección para evitar la rotación del personal, baja productividad, falta de compromiso, etc.

Por ello se sugiere bastante profesionalismo en el momento del dicho proceso. El área comercial se define una área importante de la compañía en cuanto a que por medio de ella se da a entender los servicios que ofrece la organización en ella interviene, las ventas, estudio de mercados, marketing, publicidad, promociones por lo que la empresa debe contar con colaboradores dinámicos de fácil comunicación y sobre todo tenga inteligencia suficiente para brindar información a los clientes reales como también clientes potenciales para el crecimiento continuo de una organización, esta área es fundamental para ella.

Análisis de necesidades: es el aviso con respecto al puesto a cubrir, el análisis del puesto donde se proporciona información acerca del puesto con esto se concretiza la formalización del puesto que requiere la empresa.

Reclutamiento: se publica los carteles, correos, agencias de empleo, etc. para poder comunicar de un puesto de empleo.

Recepción de candidaturas: Posteriormente del análisis reclutamiento interior en la empresa externa cada uno de los reclutados que se presenten para entregar los documentos llena una hoja llamada solicitud de trabajo con el fin de ejecutar el trámite inicial conforme al perfil requerido.

Preselección: es el proceso de revisión de CV, antecedentes policiales, penales. Se comprueba la efectividad de la información proporcionada.

Pruebas. Acción de probar al colaborador algo para conocer sus cualidades, verificar su eficacia, saber cómo funciona o reacciona ante problemas propuestos.

Entrevista: en esta entrevista se presentan los candidatos que han pasado a la siguiente fase mediante el entrevistador comprueba las habilidades del candidato.

Valoración y decisión: en esta etapa se procede a dar un informe de decisión para dar a conocer el resultado de la verificación de los documentos de los evaluados y comunicar al ganador.

Contratación: es la formalización entre la empresa y el colaborador en es básicamente se detalla las condiciones, funciones y horario en las que desarrollara la correlación laboral.

Incorporación: en el primer día de trabajo la empresa lo incorpora como personal a prueba, se informa de la política de la empresa, inicia su trabajo con la orientación de su jefe inmediato.

Seguimiento: los tres primeros meses se conoce como periodo de prueba.



Figura 2: Proceso de selección

El resumen de los dos modelos

Tabla:1
Procesos de Selección

Autor	Modelo	Año	Dimensiones
Gómez Mejía	Modelo Gómez	2003	Reclutamiento, recepción de candidatos, pruebas, entrevista, valoración y decisión, contratación, incorporación, seguimiento
Chiavenato	Modelo de Chiavenato	2008	Vacante, requisición, búsqueda de candidato, candidatos reclutados, revisión de solicitud y currículos, entrevista preliminar, etc.

1.3.2 Variable 2: Desempeño laboral

Definición

De acuerdo a Bohlander, Snell y Morris (2018) el desempeño laboral son comportamientos que deberían ser valoradas por los funcionarios con el propósito sopesar la inteligencia y habilidades de los colaboradores correlación a lo solicitado por la compañía. (p. 158)

Dessler (2015), Nombra que desempeño laboral es un proceso porque nos acepta evaluar nuestras capacidades, conocimiento y habilidades en una determinada área, las empresas se aseguran de que la fuerza laboral trabaja para lograr los objetivos organizacionales y evalúa de manera permanente la conducta liderar los objetivos, luego lo remunera en una forma que se espera tendrá sentido en cuanto a los requisitos de la empresa y líneas de carreras a su colaborador. (p. 222)

Alles (2015), también conocida como feedback, consiste que en un grupo de colaboradores valoren por medio de una serie de ítems factores predefinidos. Estos factores son comportamiento observable de la persona en el desarrollo diario en la práctica capacitado, (p.145). Es un instrumento cada día más utilizada por las compañías actuales, sirve para evaluar el desempeño laboral, calcular las competencias y diseñar programas de desarrollo, son evaluados de preferencia por personas que no pertenecen a dicha organización, como proveedores o clientes

Pasos para evaluar el desempeño:

Puesto de trabajo. - Alles (2015), afirma que el encargado y el colaborador estén de convenio en los compromisos y los discernimientos de la ocupación del puesto, una prueba solo puede realizarse en correlación con el puesto; es necesario que el colaborador evaluado comprenda su contenido para lograr la meta (P.67).

Motivación. – Soldevilla (2014), explica que es aquel estado anímico de la persona que genera un montón de fuerzas que impulsan la conducta del ser humano con el deseo de lograr una justa meta. (pag.163)

La motivación es la capacidad poderosa, lidera y mantiene los esfuerzos de un colaborador, señala que todas las conductas del individuo son estimuladas, menos los reflejos involuntarios. Orientado al ámbito empresarial, los teóricos manifiestan que un colaborador bien motivado laborará más pleno y que logrará lograr sus objetivos y si a ello le agregamos la razón de la labor y el acceso a los recursos indispensables, este colaborador será óptimamente productivo, cuyos factores lo determinan el salario, la seguridad laboral, las relaciones entre compañeros y las restricciones de trabajo.

Productividad. -- “La evaluación como la gestión del desarrollo servible al contrastar - lo que correspondería ser - con - lo que es. Los administradores utilizan una o bastante más de tres variables (metas, dimensiones laborales y competencias) para detallar los que podrían ser los resultados del empleado evaluado. Sin interesar cual use, acuérdesse que los colaboradores requieren y aguardan entender con anticipación qué variables utilizarán los administradores para evaluarlos”. (Dessler, 2015, p.229)

1.4 Formulación del problema

1.4.1 General

¿Hay correlación entre el proceso de selección y desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A. Ate 2018?

1.4.2 Específicos

Específico 1.

¿Hay correlación entre análisis de necesidad y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa COESTI S.A., Ate 2018?

Específico 2.

¿Hay correlación entre reclutamiento con desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018?

Específico 3.

¿Hay correlación entre recepciones de candidaturas con desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018?

Específico 4.

¿Hay correlación entre preselección con desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018?

Específico 5.

¿Hay correlación entre pruebas con desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018?

Problema específico 6.

¿Hay correlación entre entrevista con desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018?

Problema específico 7.

¿Hay correlación entre valoración y decisión se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018?

Problema específico 8.

¿Hay correlación entre contratación con desempeño laboral de los colaboradores de la empresa COESTI S.A., Ate 2018?

Problema específico 9.

¿Hay correlación entre incorporación con desempeño laboral de los colaboradores de la empresa COESTI S.A., Ate 2018?

Problema específico 10.

¿Hay correlación entre seguimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa COESTI S.A., Ate 2018?

1.5 Justificación

1.5.1 Teórica

El actual estudio es valioso ya que aportará al conocimiento mediante el análisis del vínculo que ante en medio del proceso de selección del colaborador y desempeño laboral en la organización COESTI S.A. Ate vitarte, ello servirá para las próximas investigaciones que ejecuten y así poder cooperar en el mejoramiento del proceso de selección con la meta de elevar la producción de sus colaboradores.

1.5.1 Práctica

Este proyecto se desarrolló con el fin de implementar habilidades que permitan aumentar la etapa del colaborador y mejorar la productividad laboral en la organización COESTI S.A. Ate Vitarte y así contribuir a una mejor cultura, asimismo poder aumentar la producción y brindar un servicio de calidad a nuestros clientes

1.5.1.1 Social

En la actualidad, en las entidades privadas se percibe como principales problemas la falta de comunicación para trabajar en conjunto, cada persona realiza su función y no muestran eficiencia en sus labores, tan sólo eficacia. Asimismo, cada uno vela por sus propios beneficios, es por ello que esta investigación será de vital importancia ya que se desea contribuir en el desarrollo de calidad de servicio que brindan.

1.5.1.2 Metodológica

El proyecto de investigación brindará información confiable a través del instrumento que se utilizará, el cual podrá aportar para una estrategia metodológica en cuanto la selección del colaborador y también en el desempeño laboral en las entidades particulares.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Hay correlación entre proceso la selección con desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicos

Hipótesis específica 1.

Hay correlación análisis de necesidad con desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018

Hipótesis específica 2.

Hay correlación entre reclutamiento se relaciona y el desempeño laboral en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

Hipótesis específica 3.

Hay correlación entre recepciones de candidaturas y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018

Hipótesis específica 4.

Hay correlación entre la preselección con desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018

Hipótesis específica 5.

Hay correlación entre pruebas con desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018

Hipótesis específica 6.

Hay correlación entre la entrevista con desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018

Hipótesis específica 7.

Hay correlación entre valoración, decisión con desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018

Hipótesis específica 8.

Hay correlación entre contratación con desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018

Hipótesis específica 9.

Hay correlación entre incorporación con desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

Hipótesis específica 10.

Hay correlación entre seguimiento con desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

1.7 Objetivos de investigación

1.7.1 Objetivo General

Describir la correlación entre proceso de selección y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018

1.7.2 Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

Identificar si hay correlación entre análisis de necesidad con desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

Objetivo específico 2

Identificar si hay correlación entre reclutamiento con desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

Objetivo específico 3

Identificar la correlación entre recepciones de candidaturas con desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

Objetivo específico 4

Identificar la correlación entre la preselección con desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018

Objetivo específico 5

Identificar la correlación entre pruebas con desempeño laboral en los colaboradores de la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

Objetivo específico 6

Identificar la correlación entre la entrevista con desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

Objetivo específico 7

Identifica la correlación entre la valoración y decisión con desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

Objetivo específico 8

Identificar la correlación entre la contratación con desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

Objetivo específico 9

Identifica la correlación entre la incorporación con desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

Objetivo específico 10

Identificar la correlación entre el seguimiento con desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018

II: MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Diseño no experimental

Amiel (2014), menciona que no se debe maniobrar las variables. Con ello señala una correlación de influencia directa, esto no debe ser motivo para impedir de manipular para que se pueda estudiar e investigar la naturaleza de los hechos, para poder acercarnos más a nuestro objetivo y poder detallar más a las variables y conocerlas mejor”. (p. 295).

Para (Hernández, 2014) afirma que el estudio transversal aplicado no en fase de prueba, porque los resultados obtenidos no se manejan y se juntaron en solo momento 2.1.2 tipo.

Es de modelo aplicada, id. (2010), señalan que la búsqueda, indaga la solución de contrariedad sin relacionarse a consecuencias prácticas (p.132).

2.1.3. Nivel de investigación

Las investigaciones son del tipo correlacional descriptivo, especificará las variables; además, Hernández. (2014), apunta que: “La investigación de nivel correlacional se diferencia de los descriptivos, principalmente, para lograr calcular con exactitud las variables particulares, las investigaciones correlacionales determinan el grado de correlación en las variables en estudio”

2.2 Variable y operacionalización

2.2.1 Definición conceptual

Variable 1: Proceso de selección.

“Es el procedimiento por el que se toma la decisión de no contratar o contratar a cada uno de los reclutados a un puesto de trabajo”. Gómez (2003), citado por Peña, (2017). (p. 129)

Variable 2: Desempeño Laboral

Bohlander, Snell y Morris (2018) manifestaron que los hábitos que tendrían la posibilidad de ser estudiados por los contratantes, debido al propósito de calcular las aptitudes y actitudes de los empleados, en correlación de lo solicitado en la organización

Tabla2 : Matriz de Operacionalización de la Variable

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	TIPO DE ESCALA
Proceso de Selección	" Es el proceso por el que se decide contratar o no contratar a cada uno de los reclutados a un puesto de trabajo". (Gómez (2003), citado por Peña,2017)	Selección de personal son pasos que tiene como fin de seleccionar al colaborador más adecuado para el puesto de trabajo en una organización.	Análisis de necesidades	Políticas Básicas	1	ESCALA DE LIKERT 1. Nunca 2. Casi nunca 3.A veces 4. Casi siempre 5.Siempre	ORDINAL
			Reclutamiento	Requisitos previos.	2,3, 4		
				Individuos	5,6 , 7		
			Recepción de candidaturas	Organización	8		
				Currículo vitae	9		
			Preselección	Investigación	10 , 11		
				Prueba psicológica	12 , 13		
			Pruebas	Prueba de habilidades	14		
				Entrevista	Preguntas		
			Valoración y decisión	Obligaciones	16 ,17		
Contratación	Funciones	18					
Incorporación	Cultura organizacional	19					
Seguimiento	Tecnología	20					

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	TIPO DE ESCALA
Desempeño laboral	"Según Bohlander, Snell y Morris (2018) Son aquellos comportamientos que deberían ser evaluadas por los empleadores, con la meta de calcular las habilidades y capacidades de los colaboradores, respecto a lo requerido por la compañía".	Es la productividad laboral y la actuación que manifiesta el colaborador al efectuar las funciones y tareas principales que exige cada puesto de trabajo.	Puesto de trabajo	Eficiencia	1,2,3,4 , 5	ESCALA DE LIKERT 1. Nunca 2. Casi nunca 3.A veces 4. Casi siempre 5.Siempre	ORDINAL
			Motivación	Capacitación	6,7 , 8		
			Productividad	Recompensas	9,10,11 , 12		

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Hernández (2014) apunta a un conjunto de temas que cuya característica es a una sucesión de propiedades, debido a ello esto que la muestra el estudio va a estar conformado por los usuarios. (p.16). Es el conjunto total de personas, con un mismo objetivo, que tienen las mismas características y están interesados en conseguir la misma meta. Esta investigación estudio a la población que está constituida por un total de 30 colaboradores, 27 vendedores de playa, 1 administradores, 1 asistentes y 1 digitadores.

En esta investigación no se presentará muestra.

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

2.4.1. Técnica.

Bernal, (2000) Su pericia idónea de investigación, es recopilar información con más uso de encuesta, este se fundamenta a través del cuestionario (p. 212)

2.4.2. Instrumento de recolección de datos.

Cuestionario será utilizado para poder utilizar información de las personas que laboran en la compañía (Bernal, 2000, p. 212).

2.4.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis es cada colaborador de la compañía COESTI S.A.

2.4.4 Confiabilidad de los instrumentos.

El grado de confiabilidad del instrumento se ha realizado a través del análisis del Alfa de Cronbach. Se menciona los patrones del coeficiente de confiabilidad, los cuales son:

Tabla3
Coeficiente de confiabilidad

Coeficientes de confiabilidad
Coeficiente alfa mayor a 9 es excelente.
Coeficiente alfa mayor a 8 es bueno.
Coeficiente alfa mayor a 7 es aceptable
Coeficiente alfa mayor a 6 es cuestionable.

En conclusión, el análisis de confiabilidad a los instrumentos son los siguientes: e 0.853 para el temario del proceso de elección y 0.939 en el sondeo de la ocupación docente lo que indica que es seguro para controlar el reclutamiento con desempeño laboral en los colaboradores COESTI S.A, Ate – 2018.

Con respecto a la variable Proceso de selección se logró un resultado de 85.3 %

Tabla4
Alfa de Cronbach Proceso de selección

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.853	20

A la variable Desempeño laboral se logró una tasa de confiabilidad de 93.9 %

Tabla5
Alfa de Cronbach Desempeño laboral

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.939	12

2.5. Métodos de análisis de datos

La investigación exploratoria se ejecutará con el procedimiento de nivel estadístico descriptivo por medio del software SPSS v.23.. Para el examen de los datos se va a realizar un examen descriptivo, en el cual se va a realizar la síntesis e aclaración, más adelante, los resultados se van a exponer mediante tablas y gráficas de barras para cada dimensión; estas gráficas van a exponer los resultados totales de los hechos conseguidos en la investigación.

2.6. Aspectos éticos

En el estudio va a realizar para cumplir los principios éticos en el que el investigador acepte la responsabilidad de tener presente la autenticidad de los resultados, la reserva de los antecedentes suministrados, a acatar los derechos intelectuales, exactamente acatar la anonimato y libertad de los encuestados, no se establece testimonio que autorice comprender la identificación de los ayudantes que concurren en el estudio.

III RESULTADOS

3.1 Prueba de hipótesis general

Hipótesis correlacional entre proceso de selección con desempeño laboral.

HO: No hay correlación entre proceso de selección con desempeño laboral en los colaboradores en la compañía COESTI S.A., Ate 2018.

HI: Hay correlación entre proceso la selección con desempeño laboral en los colaboradores en la organización COESTI S.A., Ate 2018.

Resultado de significancia:

Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Sig. es < 0.05 se acepta la hipótesis alterna

Tabla6

Rho de Spearman: Proceso de Selección y Desempeño laboral

Correlaciones			Proceso de selección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Proceso de selección	Coefficiente de correlación	1,000	,505**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,505**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

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

Interpretación: Teniendo en cuenta la hipótesis general, se ha establecido a hacer el examen adecuado basado en los datos logrados de la encuesta aplicada, usando el programa del SPSS 23. En la tabla N°6 se estudia que grado de significancia bilateral es igual a 0.01, es de significancia menor al $p = 0.01$. Entonces, se refuta la hipótesis nula y de hecho se accede la hipótesis alterna, en la cual apunta que hay correlación una correlación entre las variables. El resultado, tiene bastante seguridad estadística para asegurar la correlación entre el desarrollo de selección con desarrollo laboral en los colaboradores de la compañía COESTI S.A. Ate - 2018, con un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.505, se considera una correlación moderada.

3.2 Prueba de hipótesis específicas

3.2.1 Prueba de hipótesis correlacional entre análisis de necesidad con desempeño laboral.

HO: No hay correlación entre el análisis de necesidad con desempeño laboral en los colaboradores en la compañía COESTI S.A. Ate - 2018.

H1: Hay una correlación entre el análisis de necesidad con desempeño laboral en los colaboradores en la organización COESTI S.A. Ate – 2018

Resultado de significancia:

Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Sig. es < 0.05 se acepta la hipótesis alterna

Tabla7

Rho de Spearman: Análisis de necesidad y desempeño laboral

Correlaciones				
			Análisis de necesidad	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Análisis de necesidad	Coficiente de correlación	1,000	,307
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coficiente de correlación	,307	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	30	30

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

Interpretación: Sabiendo la primera hipótesis detalla sugerida, se ha establecido a hacer el estudio respectivo en origen a los antecedentes conseguidos del cuestionario aplicada, usando el programa del SPSS 23.

En la tabla N°07 se aprecia que la significancia bilateral es igual a 0.015, siendo menor al $p = 0.05$. Por lo tanto, se admite hipótesis alterna, donde sugiere que si hay correlación entre la primera dimensión y la segunda variable. Por lo tanto, hay bastante

prueba estadística para asegurar la correlación entre el examen de necesidad con desarrollo laboral en los ayudantes de la compañía COESTI S.A. Ate 2018, por medio del estadístico e de correlación del Rho de Spearman = 0.307. En otras expresiones, se estima una correlación efectiva en descenso.

3.2.2 Prueba de hipótesis reclutamiento y el desempeño laboral

HO: No hay correlación entre reclutamiento se correlaciona con el desempeño laboral en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

H1: Hay correlación entre reclutamiento se correlaciona con el desempeño laboral en la empresa COESTI S.A., Ate 2018

Resultado de significancia:

Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Sig. es < 0.05 se acepta la hipótesis alterna

Tabla 8

Rho Spearman: Reclutamiento y Desempeño laboral

		Correlaciones		
			Reclutamiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,142
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,142	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	30	30

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

Interpretación: Teniendo en cuenta la primera hipótesis esgrimida se ha procedido a hacer el examen respectivo basado en los datos logrados de la encuesta aplicada, usando el programa del SPSS 23. En la tabla N°08 se mira la Sig. (Bilateral) en semejante a 0.004, es decir que es menor al $p = 0.01$. Entonces, consecuentemente se acepta la hipótesis alterna, que sugiere la correlación entre la segunda dimensión y la segunda variable. Consecuentemente, hay

bastante prueba estadística para corroborar la correlación entre reclutamiento y desarrollo laboral con ayudantes de la empresa COESTI S.A. Ate 2018, por medio de un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.142. En otras expresiones, se cree una correlación efectiva muy baja.

3.2.3 Prueba de hipótesis recepción de candidaturas y el desempeño laboral

HO: No hay correlación entre recepción de candidaturas con el desempeño laboral en los trabajadores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

HI: Hay correlación entre recepción de candidaturas con el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

Resultado de significancia

Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Sig. es < 0.05 se acepta la hipótesis alterna

Tabla 9

Rho de Spearman Recepción de candidaturas y desempeño laboral

Correlaciones			Recepción de candidaturas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Recepción de candidaturas	Coefficiente de correlación	1,000	,762**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación: Teniendo en cuenta la hipótesis general planteada, se ha realizado el estudio correspondiente en origen a los datos logrados del cuestionario ejecutada, por medio del software del SPSS 23.

En la tabla N°09 se aprecia que el resultado de Sig. (Bilateral) es semejante a 0.00, ósea que es menor al $p = 0.01$, consecuentemente se acepta la hipótesis alterna, donde sugiere que hay correlación entre las variables. Consecuentemente, hay bastante prueba estadística para asegurar la correlación entre recepción de candidaturas con desarrollo laboral en los ayudantes

de la compañía COESTI S.A. Ate 2018, por medio del estadístico de correlación del Rho de Spearman = 0.762, lo cual es una alta correlación.

3.2.4 Prueba de hipótesis preselección y el desempeño laboral

HO: No hay correlación entre preselección y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

HI: Hay correlación entre preselección y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

Resultado de significancia:

Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Sig. es < 0.05 se acepta la hipótesis alterna

Tabla 10
Rho Spearman Preselección y Desempeño laboral

		Correlaciones		
			Preselección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Preselección	Coeficiente de correlación	1,000	,719**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,719**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación: Teniendo en cuenta la hipótesis general planteada, se ha procesado a hacer el estudio correspondiente basado en los datos logrados del cuestionario aplicada, usando el programa del SPSS 23.

En la tabla N°10 se aprecia el resultado de Sig. (Bilateral) en semejante a 0.00, es menor al $p = 0.01$. Por lo tanto, consecuentemente se accede a la hipótesis alterna, donde sugiere que hay correlación entre las variables. Consecuentemente, hay bastante prueba estadística para asegurar la correlación entre preselección con desarrollo laboral en los ayudantes de la compañía COESTI S.A. Ate 2018, a través del estadístico de correlación del Rho de Spearman = 0.719, la cual es una alta correlación.

.3.2.5 Prueba de hipótesis pruebas y el desempeño laboral

HO: No hay correlación entre pruebas y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

HI: Hay correlación correlación entre pruebas y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

Resultado de significancia:

Sig. ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Sig. < 0.05 se acepta la hipótesis alterna

Tabla 11

Rho Spearman : Pruebas y Desempeño laboral

		Correlaciones		
			Pruebas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Pruebas	Coeficiente de correlación	1,000	,235
		Sig. (bilateral)	.	,212
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,235	1,000
		Sig. (bilateral)	,212	.
		N	30	30

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

Interpretación: Teniendo en cuenta la hipótesis general planteada, se ha procesado a hacer el examen respectivo a los datos logrados del cuestionario ejecutada, usando el programa del SPSS 23. En la tabla N°11 se desarrolló que el valor de Sig. (Bilateral) en semejante a 0.212, es explicar

que es más grande a 0.05. se accede a la hipótesis nula, no hay correlación entre las variables. Consecuentemente, hay bastante prueba estadística para asegurar la que no hay correlación entre prueba con desarrollo laboral en los ayudantes de la compañía COESTI S.A. Ate 2018, por intermedio de un estadístico de correlación del Rho de Spearman = 0.235.

3.2.6 Prueba de hipótesis entrevista y el desempeño laboral

HO: No hay correlación entre entrevista y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

HI: Hay correlación entre entrevista y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

Resultado de significancia:

Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Sig. es < 0.05 se acepta la hipótesis alterna

Tabla 12

Rho de Spearman: Entrevista y Desempeño Laboral

			Correlaciones	
			Entrevista	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Entrevista	Coefficiente de correlación	1,000	,295
		Sig. (bilateral)	.	,114
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,295	1,000
		Sig. (bilateral)	,114	.
		N	30	30

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

Interpretación: Teniendo en cuenta la hipótesis general planteada, se ha procedido a hacer el estudio correspondiente basado a los datos logrados del cuestionario ejecutada, usando el programa del SPSS 23.

En la tabla N°12 se desarrolló el valor de Sig. (Bilateral) en semejante a 0.114, que es más grande a 0.05 consecuentemente se acepta la hipótesis nula, donde sugiere que no hay correlación entre las variables. Por lo cual hay bastante prueba estadística para asegurar la correlación entre entrevista con desarrollo laboral en los ayudantes de la compañía COESTI S.A. Ate 2018, por medio del estadístico correlación del Rho de Spearman = 0.295.

3.2.7 Prueba de hipótesis valoración, decisión y el desempeño laboral

HO: No correlación entre valoración, decisión y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

HI: Hay correlación entre valoración, decisión y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

Resultado de significancia:

Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Sig. es < 0.05 se acepta la hipótesis alterna

Tabla 13

Rho de Spearman: Valoración, Decisión y Desempeño laboral

			Correlaciones	
			Valoración y Decisión	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Valoración y Decisión	Coefficiente de correlación	1,000	,016
		Sig. (bilateral)	.	,674
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,016	1,000
		Sig. (bilateral)	,674	.
		N	30	30

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

Interpretación: Teniendo en cuenta la hipótesis general planteada, se ha empezado a hacer el estudio correspondiente en origen a los datos logrados del cuestionario ejecutada, usando el programa del SPSS 23.

En la tabla N°13 se desarrolló el Sig. (Bilateral) en semejante a 0.674, es decir que es más grande a 0.05, consecuentemente se consiente la hipótesis nula, donde sugiere que no hay correlación entre las variables. Consecuentemente, hay bastante prueba estadística para asegurar la correlación entre valoración y elección con desarrollo laboral en los ayudantes de la compañía COESTI S.A. Ate - 2018, por medio del estadístico de correlación del Rho de Spearman = 0.016 es una correlación efectiva muy baja

.3.2.8 Prueba de hipótesis contratación y el desempeño laboral

HO: No hay correlación entre contratación y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

HI: Hay correlación entre contratación y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

Resultado de significancia:

Sig. es ≥ 0.05 acepta la hipótesis nula.

Sig. es < 0.05 acepta la hipótesis alterna

Tabla 14
Rho de Spearman: Contratación y Desempeño Laboral

			Contratación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Contratación	Coefficiente de correlación	1,000	,542**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,542**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	30	30

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

Interpretación: Teniendo en cuenta la hipótesis general planteada, se ha realizado el examen correspondiente basado en los datos logrados del cuestionario aplicada, usando el programa del SPSS 23.

En la tabla N°14 se desarrolló el valor de Sig. (Bilateral) en semejante a 0.002, es menor a 0.05. por lo cual se acepta la hipótesis alterna, en el cual sugiere que hay una correlación entre los elementos. Debido a la prueba estadística para asegurar la correlación entre estipulación laboral con desarrollo laboral de los empleados de la compañía COESTI S.A. Ate 2018, por medio de un estadístico de correlación del Rho de Spearman = 0. 542. Considerada una correlación intermedia.

3.2.9 Prueba de hipótesis incorporación y el desempeño laboral

HO: No hay correlación entre incorporación y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

HI: Hay correlación entre incorporación y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

Resultado de significancia:

Sig. es ≥ 0.05 acepta la hipótesis nula.

Sig. es < 0.05 acepta la hipótesis alterna

Tabla 15
Rho de Spearman: Contratación y Desempeño Laboral
Correlaciones

			Incorporación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Incorporación	Coeficiente de correlación	1,000	,528**
		Sig. (bilateral)	.	,003
	Desempeño laboral	N	30	30
		Coeficiente de correlación	,528**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	30	30

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

Interpretación: Teniendo en cuenta la hipótesis general planteada, se ha se ha realizado el estudio correspondiente en origen a los datos logrados del cuestionario aplicada, usando el programa del SPSS 23.

En la tabla N°15 se desarrolló el valor de Sig. (Bilateral) en semejante a 0.003, menor a 0.05. tal es así que se aprueba la hipótesis, donde sugiere que hay correlación entre las variables. Consecuentemente, hay bastante prueba estadística que asegura la correlación entre integración con desarrollo laboral en los ayudantes de la compañía COESTI S.A. Ate - 2018, por medio del estadístico de correlación del Rho de Spearman = 0.528., es una moderada correlación.

3.2.10 Prueba de hipótesis seguimiento y el desempeño laboral

HO: No hay correlación entre seguimiento y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

HI: Hay correlación entre seguimiento y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

Resultado de significancia:

Sig. es ≥ 0.05 acepta la hipótesis nula.

Sig. es < 0.05 acepta la hipótesis alterna

Tabla 16
Rho de Spearman seguimiento y desempeño laboral

		Correlaciones		
			Seguimiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Seguimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,112
		Sig. (bilateral)	.	,555
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,112	1,000
		Sig. (bilateral)	,555	.
		N	30	30

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

Interpretación: Teniendo en cuenta la hipótesis general planteada, se ha realizado el estudio correspondiente en origen a los datos logrados del cuestionario, usando el programa del SPSS 23.

En la tabla N°16 el grado de Sig. (Bilateral) es semejante a 0.555, mayor 0.05. por lo cual se acepta la hipótesis nula, donde sugiere que no hay correlación entre las variables. Consecuentemente, hay bastante prueba estadística para asegurar la no hay correlación entre desarrollo laboral en los colaboradores de la compañía COESTI S.A. Ate - 2018, por medio del estadístico de correlación del Rho de Spearman = 0.112. correlación efectiva muy baja.

IV. DISCUSIÓN

Del estudio de proceso de selección y desempeño laboral, en la empresa COESTI S.SA Ate 2018, van a permitir contrastar los informes asignados en la investigación exploratoria para eso se ocuparon los resultados más relevantes: Los hallazgos obtenidos del presente estudio de tesis entre los elementos de estudio desarrollo de selección en los ayudantes y desarrollo laboral, en el distrito de Ate del año 2018, se utilizó programa estadístico SPSS V.23, según el aspecto Rho de Spearman 0.505. En otras expresiones, se considera un estadístico moderada y una significancia semejante a 0.001 las cuales detallan correlación entre las dos variables. (Tabla N° 6). Para Javier (2017), establece que el resultado de la variable desarrollo de selección y desarrollo laboral hay un coeficiente correlacional Rho Spearman de 0.678 y Significancia Bilateral igual a 0.001 lo cual sugiere que hay correlación moderada entre el desarrollo de selección tiene una correlación de manera directa; corrobora que hay una correlación entre las dos variables. Colca (2016) en su estudio desarrollo de elección de los colaboradores y su influencia en el desarrollo laboral caso en la municipalidad distrital de Atuncolla, tiene como propósito saber el desarrollo de elección de personal y su incidencia en el desarrollo laboral de los ayudantes en el municipio de Atuncolla, año 2015. El Rho de Spearman (Rho=0.253). Sig. (Bilateral) = 0.002; ($p \leq 0.01$). Establece que utilizó la metodología de nivel correlacional – descriptivo, diseño no en fase de prueba, con corte transversal y una exhibe de 14 ayudantes. La cual corrobora que es semejante a la metodología que usamos en la investigación (Tabla N°11, N°12). A si mismo Yacachin (2015). En su investigación muestra la correlación positiva moderada con los resultados de Spearman (Rho=0.536), Sig.(Bilateral)=0.000 entre las dimensiones de contratación e incorporación que se relaciona con la segunda variable, es evidente la correlación entre las dimensiones y son altamente confiables, lo cual se corroborara (tabla N°14 y tabla N°15).

Sánchez (2016) en su investigación indica la confiabilidad indica un coeficiente de correlación de 0.102 para el desempeño laboral, lo cual indica que la segunda variable no se relaciona con las dimensiones de valoración e decisión y reclutamiento por, lo que indica que su correlación positiva es muy baja. Los resultados aprueban a los estadísticos de fiabilidad obtenidos en la presente investigación (Tabla N°8 , tabla N°13).

Según Barturin (2017), en su proposición determinó la correlación de preselección en el desarrollo de selección compañía inversiones mega visión S.A.C en el distrito de la victoria del año 2017 , consiguieron los resultados Rho Spearman 0.706 hay una correlación efectiva alta entre las variables por lo cual asegura que una aceptable preselección del ayudantes ayuda con el buen desarrollo laboral, entonces, para ser competitivo es preferible tener el más destacable capital humano y estas contribuyen a la rentabilidad de la compañía (Tabla N°9 , tabla N°10)

V. CONCLUSIONES

Por medio de los objetivos estipulados y en consecuencia de los resultados se obtuvieron de la tesis, se infirieron las conclusiones siguientes:.

Primera. El objetivo general detallar la correlación entre desarrollo de selección y el desarrollo laboral de los ayudantes en la compañía COESTI S.A., situado en el municipio distrital de Ate del año 2018; a la luz de los productos resultantes del presente trabajo de investigación se establece que hay una correlación efectiva moderada del Rho de Spearman = 0.505 a un nivel de significancia del 0.001, con lo cual se puede determinar que hay correlación entre las variables desarrollo de selección y desarrollo laboral.

Segunda. Con respecto al primer al primer propósito concreto, detectar correlación que hay entre examen de necesidad y el desarrollo laboral de los ayudantes en la compañía COESTI S.A. situado en el distrito de Ate del año 2018; concluye que el Rho de Spearman es 0.307 y un nivel de significancia 0.015, con lo cual el estudio determinó que la primera extensión tiene una correlación efectiva baja con la segunda variable.

Tercera. Con respecto al segundo propósito concreto, detectar la correlación entre reclutamiento y el desarrollo laboral de los ayudantes en la compañía COESTI S.A., en el distrito de Ate en el año 2018; se concluye que el Rho de Spearman es 0.307 y un nivel de significancia de 0.004. Con lo cual se establece que la segunda extensión tiene una correlación efectiva muy baja con la segunda variable.

Cuarta. Con respecto al tercer propósito concreto, detectar la correlación entre recepciones de candidaturas y el desarrollo laboral de los ayudantes en la compañía COESTI S.A., en el distrito de Ate en el año 2018; se concluye que el Rho de Spearman es 0.762 y un nivel de significancia de 0.000. Con lo cual se establece que la tercera extensión tiene una correlación efectiva alta con la segunda variable.

Quinta. Con respecto al cuarto propósito concreto, detectar la correlación entre preselección y el desarrollo laboral de los ayudantes en la compañía COESTI S.A., en el distrito de Ate en el año 2018; se concluye que el Rho de Spearman es 0.719 y un nivel de significancia de 0.000.

Con lo cual se establece que la cuarta extensión tiene una correlación efectiva alta con la segunda variable.

Sexta. Con respecto a la quinta propósito concreto, detectar la correlación entre pruebas y el desarrollo laboral de los ayudantes en la compañía COESTI S.A., en el distrito de Ate en el año 2018; se concluye que el Rho de Spearman es 0.235 y un nivel de significancia de 0.212. Con lo cual se establece que la quinta extensión tiene una correlación efectiva baja con la segunda variable.

Séptima. Con respecto a la sexta propósito concreto, detectar la correlación entre entrevista y el desarrollo laboral de los ayudantes en la compañía COESTI S.A., en el distrito de Ate en el año 2018; se concluye que el Rho de Spearman es 0.295y un nivel de significancia de 0.114. Con lo cual se establece que la sexta extensión tiene una correlación efectiva baja con la segunda variable.

Octava. Con respecto al séptimo propósito concreto, detectar la correlación entre valoración, elección y el desarrollo laboral de los ayudantes en la compañía COESTI S.A., en el distrito de Ate en el año 2018; se concluye que el Rho de Spearman es 0.016y un nivel de significancia de 0.674. Con lo cual se establece que la séptima extensión tiene una correlación efectiva muy baja con la segunda variable.

Noveno. Con respecto al octavo propósito concreto, detectar la correlación entre estipulación laboral y el desarrollo laboral de los ayudantes en la compañía COESTI S.A., en el distrito de Ate en el año 2018; se concluye que el Rho de Spearman es 0.542y un nivel de significancia de 0.002. Con lo cual se establece que la octava extensión tiene una correlación efectiva moderada con la segunda variable.

Decimo. Con respecto al noveno propósito concreto, detectar la correlación entre integración y el desarrollo laboral de los ayudantes en la compañía COESTI S.A., en el distrito de Ate en el año 2018; se concluye que el Rho de Spearman es 0.528 y un nivel de significancia de 0.003. Con lo cual se establece que la novena extensión tiene una correlación efectiva moderada con la segunda variable.

Onceavo. Con respecto al noveno propósito concreto, detectar la correlación entre rastreo y el desarrollo laboral de los ayudantes en la compañía COESTI S.A., en el distrito de Ate en el

año 2018; se concluye que el Rho de Spearman es 0.112 y un nivel de significancia de 0.555. Con lo cual se establece que la décima extensión tiene una correlación efectiva muy baja con la segunda variable.

VI. RECOMENDACIONES

Las evidencias esgrimidas en la presente tesis, permiten alcanzar las recomendaciones siguientes:

Primera. Se aprecia una correlación positiva moderada entre proceso de selección con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa COESTI S.A. en el distrito de Ate del año 2018, por lo tanto se propone a la gerencia mejorar el proceso de selección de los colaboradores tomado como guía el “Modelo de reclutamiento y selección de personal para el área comercial” del autor Peña; Por ello la contratación de un personal calificado es fundamental, pues este está calificado para planificar, organizar, dirigir y controlar, así como también evaluar la parte operacional.

Segundo. Se aprecia una correlación positiva baja entre el análisis de necesidad con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa COESTI S.A. en el distrito de Ate del año 2018, por lo que se recomienda a la gerencia proporcionar información concreta en sus avisos de los puestos de trabajo que requiere la empresa.

Tercero. Se aprecia una correlación positiva muy baja entre el reclutamiento con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa COESTI S.A. en el distrito de Ate del año 2018, por lo que se recomienda a la gerencia publicar carteles, Correos, agencias de empleos con el fin de captar a talentos en la organización.

Cuarto. Se aprecia una correlación positiva alta entre la recepción de candidaturas con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa COESTI S.A. en el distrito de Ate del año 2018, por lo que se recomienda a la gerencia hacer cumplir con el rellenado de formato de participante al postulante para iniciar el trámite de recepción.

Quinto. Se aprecia una correlación positiva alta entre la preselección con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa COESTI S.A. en el distrito de Ate del año 2018, por lo que se recomienda a la gerencia revisar el currículum vitae, antecedentes penales, policiales para comprobar la información proporcionada.

Sexto Se aprecia una correlación positiva baja entre las pruebas de candidaturas con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa COESTI S.A. en el distrito de Ate del año 2018, por lo que se recomienda a la gerencia verificar con eficacia las habilidades del candidato.

Séptimo. Se aprecia una correlación positiva baja entre entrevista con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa COESTI S.A. en el distrito de Ate del año 2018, por lo que se recomienda a la gerencia encontrar en el entrevistado personas con confianza y actitud positiva.

Octavo. Se aprecia una correlación positiva muy baja entre valoración y decisión con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa COESTI S.A. en el distrito de Ate del año 2018, por lo que se recomienda a la gerencia encontrar personas que les guste su trabajo.

Noveno Se aprecia una correlación positiva moderada entre contratación con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa COESTI S.A. en el distrito de Ate del año 2018, por lo que se recomienda a la gerencia establecer obligaciones y responsabilidades al colaborador.

Decimo. Se aprecia una correlación positiva moderada entre incorporación con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa COESTI S.A. en el distrito de Ate del año 2018, por lo que se recomienda a la gerencia establecer programas de inducción para familiarizar al nuevo trabajador con sus compañeros de trabajo.

Onceavo. Se aprecia una correlación positiva moderada entre seguimiento con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa COESTI S.A. en el distrito de Ate del año 2018, por lo que se faculta a la gerencia encargar a un colaborador con experiencia de hacer el seguimiento durante los primeros 15 días de adaptación.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2015). *Selección por competencias. Argentina: Granica*
- Baque (2017) *estudio del proceso de reclutamiento ,selección y contratación del personal para el área de producción de la empresa sajador S.A.y su incidencia en el nivel de productividad.Tesis para optar el título de ingeniera comercial en la universidad de Guayaquil.*
- Cancicos A. (2015). *selección y desempeño laboral en la azucarera costa sur Guatemala.Tesis Licenciada en psicología en la universidad Rafael Landívar.*
- Condori, R. (2015). *Capacitación y desempeño laboral en el área técnica de la empresa H&D CONTROL SAC en el distrito de Surco. (Tesis de administración). Universidad Cesar Vallejo*
- Chiavenato, I. (2008). *Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones 9a. Edición. México: Mc Graw Hill.*
- Dessler & Valera (2016) (25 de enero del 2014). **Administración de recursos humanos. Gestión de recursos humanos. Recuperado** <https://mgptercera2014.files.wordpress.com/2014/01/documento-unidad-1.pdf>
- Majarrés&Castell &Luna(2013)(13 de agosto del 2013) *Modelos de desempeño basado en competencias.ingeniare,universidad libre-barraquilla .Recuperado*
- <http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/258/1/CreacionModeloEvaluacionDesempe%C3%B1oTeoriaCompetencias.pdf>

Maldonado (2016), Análisis comparativo de procesos de selección logística entre personal nombrado y contratado en el Banco de la Nación 2016. Lima – Perú. Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública. Universidad Cesar vallejo.

Murillo P.(2015).*Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena de supermaercados Mercamaxx del canton los Bancos, provincia de Pichincha Ecuador.Tesis de ingeniero de empresas y administracionde negocios en laUniversidad de UNIANDES.*

Murrieta(2017)(15 de marzo del 2017)Se busca empleo. COMEX PERÚ.Recuperado <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/revista/junio2017/index.html>

Ramírez A. (2014). *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la universidad LINDA VISTA de la Unión Mexicana de Chiapas. (Tesis Maestría en Administración). Universidad de Montemorelos, Linares, Nuevo León*

Peña (2017)(19 de marzo del 2017) *Modelos dereclutamiento y selección del personal parael area comercial de instituciones finacieras.Volentin virtual .Recuperado <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/revista/junio2017/index.html>*

WERTHER, William B; KEITH, Davis. (2014) *Administración de Recursos humanos, séptima edición, México.*

ANEXO

Anexo 1: Matriz de Consistencia.

TÍTULO: Proceso de selección del personal y desempeño laboral en la empresa COESTI S.A., ATE 2018.							
AUTOR: Giovana Ingaroca Valenzuela							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Proceso de Selección				TIPO DE ESCALA
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	
¿Cuál es la relación entre el proceso de selección y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A. Ate 2018?	Describir la relación entre proceso de selección y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018	Existe una relación entre el proceso de selección y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.	Análisis de necesidades	Políticas Básicas	1	ESCALA DE LIKRT 1. Nunca 2. Casi Nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5. Siempre	ORDINAL
				Requisitos previos.	2,3 y 4		
¿Cuál es la relación entre análisis de necesidad y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa COESTI S.A., Ate 2018?	Identificar relación que existe entre análisis de necesidad y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.	Existe una relación entre el análisis de necesidad y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.	Reclutamiento	Individuo	5,6 y 7		
¿Cuál es la relación entre reclutamiento y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018?	Identificar la relación entre reclutamiento y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018	Existe relación entre reclutamiento y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.		Recepción de candidaturas	Organización		
¿Cuál es la relación entre recepciones de candidaturas y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018?	Identificar la relación entre recepciones de candidaturas y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.	Existe relación entre recepciones de candidaturas y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.	Preselección	Currículo vitae	9		
¿Cuál es la relación entre preselección y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018?	Identificar la relación entre la preselección y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018	Existe relación entre la preselección y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.			Pruebas		
¿Cuál es la relación entre preselección y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018?	Identificar la relación entre la preselección y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018	Existe relación entre la preselección y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.	Pruebas	Prueba psicológica		12 y 13	
				Prueba de habilidades	14		

¿Cuál es la relación entre pruebas y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018?	Identificar la relación entre pruebas y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa COESTI S.A., Ate 2018.	Existe relación entre pruebas y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.	Entrevista	Preguntas	15			
¿Cuál es la relación entre entrevista y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018?	Identificar la relación entre la entrevista y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018	Existe relación entre la entrevista y el desempeño laboral en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.	Valoración y decisión	Obligaciones	16 y 17			
¿Cuál es la relación entre valoración y decisión se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018?	Identifica la relación entre la valoración y decisión y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.	Existe relación entre valoración y decisión y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.	Contratación	Funciones	18			
¿Cuál es la relación entre contratación y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018?	Identificar la relación entre la contratación y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.	Existe relación entre contratación y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.	Incorporación	Cultura organizacional	19			
¿Cuál es la relación entre incorporación y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018?	Identifica la relación entre la incorporación y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.	Existe relación entre incorporación y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.	Seguimiento	Tecnología	20			
¿Cuál es la relación entre seguimiento y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018?	Identificar la relación entre el seguimiento y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018	Existe relación entre seguimiento y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.	Variable 2: Desempeño laboral				ESCALA DE LIKRT 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	ORDINAL
			Puesto de trabajo	Eficiencia	1,2,3,4 y 5			
			Motivación	Capacitación	6,7, y 8			
			Productividad	Recompensas	9,10,11, y 12			

Anexo n°3

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL Estimado usuario, sírvase a contestar el siguiente cuestionario marcando con un aspa (X) dentro del recuadro de preguntas de acuerdo a su criterio personal, considerando el siguiente criterio:

1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 =Siempre

DIMENSIONES	VARIABLE 1: DESEMPEÑO LABORAL	ESCALA DE VALORIZACIÓN				
	INDICADORES					
	Eficiencia	1	2	3	4	5
PUESTO DE TRABAJO	01.-Considera usted que cumple adecuadamente las funciones en su puesto de trabajo?					
	02.- ¿Usted admite sus errores y trata de no volver a cometerlos cuando realiza su trabajo?					
	03.- ¿Conoce las funciones de su puesto de trabajo?					
	04.- ¿Es evaluado constantemente por su desempeño laboral?					
	05.-¿Está conforme con el puesto de trabajo?					
	Capacitación	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN	06.- ¿Está capacitado para realiza su trabajo?					
	07.- ¿Considera usted que existe un buen clima laboral entre trabajadores en base a la motivación de parte su supervisor?					
	08.- ¿Lo capacitan constantemente para el desarrollo de sus habilidades?					
	Recompensas	1	2	3	4	5
PRODUCTIVIDAD	09.- ¿Recibe recompensas cuando llega a cumplir satisfactoriamente su trabajo?					
	10.- ¿Usted como colaborador se siente tranquilo cuando logra sus metas?					
	11.- ¿Considera usted que la relación interna entre los trabajadores contribuye a la productividad					
	12.-¿Está de acuerdo usted con los beneficios que brinda la empresa para incrementar la productividad					

CUESTIONARIO DE PROCESO DE SELECCIÓN: Estimado usuario, sírvase a contestar el siguiente cuestionario marcando con un aspa (X) dentro del recuadro de preguntas de acuerdo a su criterio personal, considerando el siguiente criterio:

CUESTIONARIO DE PROCESO DE SELECCIÓN: Estimado usuario, sírvase a contestar el siguiente cuestionario marcando con un aspa (X) dentro del recuadro de preguntas de acuerdo a su criterio personal, considerando el siguiente criterio:

1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 =Siempre

DIMENSIONES	VARIABLE 1: PROCESO SELECCIÓN	ESCALA DE VALORIZACIÓN				
		1	2	3	4	5
	INDICADORES					
ANÁLISIS DE NECESIDADES	Políticas básicas	1	2	3	4	5
	1.- ¿Considera usted conocer las políticas establecida para el análisis de necesidades de la empresa?					
	Requisitos previos.	1	2	3	4	5
	2.- ¿Considera usted que la empresa tiene un adecuado proceso de selección de personal					
	3.- ¿El candidato tiene que tener experiencia mínima 6 meses en atención al cliente o ventas?					
RECLUTAMIENTO	4.- ¿El postulante debe tener disponibilidad para laborar en horarios rotativos?					
	Individuo	1	2	3	4	5
	5.- ¿Considera usted adecuado los avisos de reclutamiento del personal?					
	6.- ¿Considera usted que la empresa atrae candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos en la empresa?					
	7.-¿Cree usted que los procesos que utiliza la empresa para reclutar, seleccionar y contratar personal debe tener algún tipo de cambios?					
RECEPCIÓN DE CANDIDATURAS	Organización	1	2	3	4	5
	8.- ¿Considera usted que la empresa tiene una organización adecuada en el proceso de reclutamiento de los colaboradores?					
PRESELECCIÓN	Currículo vitae	1	2	3	4	5
	9.-¿Considera usted conocer un modelo de currículo vitae necesario para que puedan ser seleccionado en la empresa?					
PRUEBAS	Investigación	1	2	3	4	5
	10.- ¿Considera usted que una manera de investigar es mostrar boletas de pago de sus anteriores trabajos?					
ENTREVISTA	11.- ¿Para comprobar su experiencia la empresa debe llamar a sus anteriores jefes?					
	Prueba psicológica	1	2	3	4	5
	12.- ¿Considera Usted que la prueba psicológica se puede aplicar para un buen proceso de selección?					
	13.- ¿Presenta usted dificultad al momento de desarrollar la prueba psicológica?					
VALORACIÓN Y DECISIÓN	Prueba de habilidades	1	2	3	4	5
	14.- ¿Considera usted que una manera de comprobar su talento para solucionar los problemas en la empresa es través de las pruebas de habilidades?					
CONTRATACIÓN	Preguntas	1	2	3	4	5
	15.-Considera usted que una manera de comprobar si es el personal idóneo para el puesto se debe preguntar experiencias en sus anteriores trabajos?					
INCORPORACIÓN	Obligaciones	1	2	3	4	5
	16.- ¿Considera usted que la empresa debería proporcionar un manual de procedimientos que le indique sus obligaciones?					
SEGUIMIENTO	17.-¿Le explicarán con detalles el trabajo que tendría que realizar antes de ser contratado?					
	Funciones	1	2	3	4	5
SEGUE	18.- ¿Está establecido sus funciones en el contrato laboral que usted está realizando en la empresa?					
	Cultura organizacional	1	2	3	4	5
SEGUIMIENTO	19.- ¿Se adecuó usted con facilidad a los valores de la empresa?					
	Tecnología	1	2	3	4	5
	20.-¿Considera usted que la tecnología es necesario para el buen proceso de selección del personal?					

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. NAVARRO TAPIA JAVIER
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DIC - UCV
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGADOR
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: QUESTIONARIO
 1.5. Autor del instrumento: INGAROCA VALENZUELA RUTH

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

Ate, 09 de OCTUBRE del 2018



Firma de experto informante

DNI: 108814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. NAVARRO TAPIA JAVIER
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGADORA
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: QUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: INGAROCA VALENZUELA RUTH

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ÍTEM DE LA SEGUNDA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

Ate, 09 de OCTUBRE del 2018



Firma de experto informante

DNI: 08214139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Aramburu Cory Carlos Abraham
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Decano
 I.3. Especialidad del experto: Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

95%

Ate, 9 de octubre del 2018



Firma de experto informante

DNI: 441015464

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Aramburu Gery Carlos Abraham
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Decente
 I.3. Especialidad del experto: Administración
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Encuesta
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					85%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85%

ÍTEMES DE LA SEGUNDA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

85%

Ate, 9 de octubre del 2018



Firma de experto informante

DNI: 44075464

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. RODRÍGUEZ CRIBILLEROS E. ROSARIO
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTP UCV
 I.3. Especialidad del experto: DISEÑO ORGANIZACIONAL
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ÍTEM DE LA PRIMERA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

Ate,11..... de.....OCTUBRE.....del 2018



Firma de experto informante

DNI:06546186.....

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. RODRIGUEZ CABILLEROS E. ROSARIO
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTP UCV
 I.3. Especialidad del experto: DISEÑO ORGANIZACIONAL
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

Ate, ... 11 ... de ... OCTUBRE ... del 2018



Firma de experto informante

DNI: 06546186

Matriz de Datos

Proceso de selección																				Desempeño laboral											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	5	
5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	2	4
4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	3	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	2	2	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5
5	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	4	1	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	4
5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	5	
5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	5	
4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	3	4	5	3	5	5	2	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	3
3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	4
3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	4
3	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	5	
4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	5	
4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	5	
5	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	5	
4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	2	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	2	5	5	4	5	4	5
5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	5	
4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	
4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	3
4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	5	
5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	2	4
4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5
5	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
------------------------------	--	---

Yo, *Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón*, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo sede Ate, revisor (a) de la tesis titulada.

“Proceso de Selección y Desempeño Laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018” del (de la) estudiante Giovana Ruth Ingaroca Valenzuela, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ate, 07 de enero de 2020



Firma

Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón

DNI: 06614765

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Pantallazo del Turnitin

7/1/2020

Feedback Studio - Google Chrome

www.turnitin.com/api/carta.html?pro=102&io=1239175635&lang=es&u=12&u=1081032403

feedback studio

Proceso de Selección y Desempeño Laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Proceso de Selección y Desempeño Laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

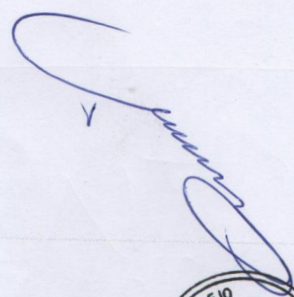

AUTORA:
Ingaroca Valenzuela, Giovanna Ruth

ASISOR:
Mg. Cervantes Ramos, Edgard Francisco

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA-PERÚ

2018



Resumen de coincidencias

Se están viendo fuentes estándar

Ver Fuentes en inglés (Beta)

26

26 %

Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	13 %
2	repositorio ucv.edu.pe	9 %
3	Entregado a Universidad...	2 %
4	Entregado a Universidad...	1 %
5	repositorio ucv.edu.pe	<1 %
6	diapaca.untaandes.edu.ec	<1 %
7	es.scribd.com	<1 %
8	Entregado a Universidad...	<1 %
9	Entregado a Universidad...	<1 %
10	Entregado a Universidad...	<1 %
11	Entregado a Universidad...	<1 %

Página 1 de 46

Número de palabras: 10513

Test only Report

High Resolution

Activado

16:57

APR 2020

Acta de Aprobación de la Tesis




ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

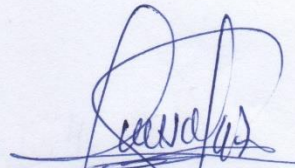
Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

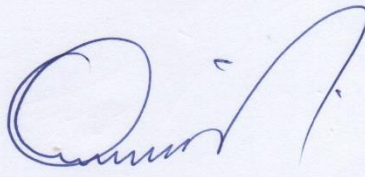
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Giovana Ruth Ingaroca Valenzuela cuyo título es: Proceso de Selección y Desempeño Laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 12 OCE

Lima, Ate 12 de diciembre del 2018



.....
Dr. Javier Félix Navarro Tapia
PRESIDENTE


.....
Mg. Alfredo Alonso López
SECRETARIO


.....
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Autorización de Publicación de Tesis

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Giovana Ruth Ingaroca Valenzuela, identificado con DNI N° 40084236,

egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Proceso de Selección y Desempeño Laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018" en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



FIRMA

DNI: 40084236

FECHA: 12 de diciembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACIÓN DE:

Programa de estudios de Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Ingaroca Valenzuela, Giovana Ruth

TÍTULO DE LA TESIS:

**Proceso de Selección y Desempeño Laboral en los colaboradores en la
empresa COESTI S.A., ATE 2018.**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 12 de diciembre de 2018

NOTA O MENCIÓN: 12



Edgard Francisco Cervantes Ramón

DNI 06614765