



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Proceso de selección del personal y compromiso de los
colaboradores de una empresa constructora - Lima – 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Orihuela Torres, Manuel Jesus (orcid.org/0000-0002-3416-2134)

ASESOR:

Mg. Romero Escalante, Víctor Fabian (orcid.org/0000-0002-7186-9411)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organización

LIMA – PERÚ
2021

DEDICATORIA

Dedico esta tesis de manera especial a Dios por darme la vida, a mis padres que siempre me apoyaron económica y moralmente y a mi familia que estuvieron en los buenos y malos momentos.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, gracias a Dios por darme la vida y permitirme lograr una meta más en mi vida profesional; a la universidad por abrirme las puertas y dejarme ser parte de esa alma mater; gracias a mis maestros que hicieron parte de este proceso de formación inculcándonos y orientándonos a cumplir con nuestros objetivos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	01
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	01
Formulación del problema	03
Justificación teórica	04
Justificación práctica	04
Justificación metodológica.....	04
OBJETIVOS	05
Objetivo General	05
Objetivos Específicos	05
HIPÓTESIS	05
Hipótesis General.....	05
Hipótesis Específica	05
II. MARCO TEÓRICO.....	06
ANTECEDENTES	06
Antecedentes Internacionales	06
Antecedentes Nacionales	07
BASES TEÓRICAS DE LAS VARIABLES	09
DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	14
III.METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16

3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	41

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 01	
Dimensión Ambiente de empatía	21
TABLA 02	
Dimensión Diálogo e interacción	22
TABLA 03	
Dimensión Preguntas generadoras para incrementar la conciencia y establecer metas	23
TABLA 04	
Variable Proceso de selección de personal.....	24
TABLA 05	
Dimensión Retribución del trabajo.....	25
TABLA 06	
Dimensión Condiciones de trabajo.....	26
TABLA 07	
Dimensión Participación de los trabajadores.....	27
TABLA 08	
Variable Compromiso laboral	28

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

GRÁFICO 01	
Dimensión Ambiente de empatía	21
GRÁFICO 02	
Dimensión Dialogo e interacción	22
GRÁFICO 03	
Dimensión Preguntas generadoras para incrementar la conciencia y establecer metas	23
GRÁFICO 04	
Variable Proceso de selección de personal.....	24
GRÁFICO 05	
Dimensión Retribución del trabajo.....	25
GRÁFICO 06	
Dimensión Condiciones de trabajo.....	26
GRÁFICO 07	
Dimensión Participación de los trabajadores.....	27
GRÁFICO 08	
Variable Compromiso laboral	28

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Proceso de selección del personal y compromiso de los colaboradores de una empresa constructora - Lima – 2021”, tiene como problema general responder a la pregunta: ¿Cuál es la relación entre el proceso de selección de personal y el Compromiso Laboral de los Colaboradores de una Empresa Constructora – Lima, en el periodo 2021?, y como objetivo general: determinar la relación entre el proceso de selección de personal y el Compromiso Laboral de los colaboradores de una Empresa Constructora – Lima, en el periodo 2021.

La investigación es de tipo básica y el nivel alcanzado es el correlacional. La población de estudio estuvo compuesta por 40 colaboradores de una Empresa Constructora de Lima. Se aplicó los instrumentos como cuestionario, guía de entrevista y matriz de evaluación para la recolección de datos de ambas variables, la validación fue a través del juicio de expertos y la confiabilidad utilizando el alpha de Cronbach con valores de 0,92 para ambos instrumentos; en cuanto a los resultados y la interpretación de las mismas se hizo a través de tablas y de gráficos. Se concluyó según los resultados obtenidos en la investigación y según la demostración estadística: que el tipo de relación existente entre el proceso de selección de personal y el Compromiso Laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora – Lima, en el periodo 2021, es positiva y directa.

Palabra clave:

- Proceso de selección de personal, compromiso laboral, colaboradores.

ABSTRACT

The present research work entitled "Personnel selection process and commitment of employees of a construction company - Lima - 2021", has as a general problem answering the question: What is the relationship between the personnel selection process and the Labor Commitment of the Collaborators of a Construction Company - Lima, in the period 2021 ?, and as a general objective: to determine the relationship between the personnel selection process and the Labor Commitment of the collaborators of a Construction Company - Lima, in the period 2021.

The research is of a basic type and the level reached is correlational. The study population consisted of 40 employees of a Construction Company in Lima. Instruments such as questionnaire, interview guide and evaluation matrix were applied to collect data for both variables, validation was through expert judgment and reliability using Cronbach's alpha with values of 0.92 for both instruments; Regarding the results and their interpretation, it was done through tables and graphs.

It was concluded according to the results obtained in the investigation and according to the statistical demonstration: that the type of relationship existing between the personnel selection process and the Labor Commitment of the employees of the Construction Company - Lima, in the 2021 period, is positive and direct.

Keyword: Personnel selection process, labor commitment, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación es muy importante porque selecciona al personal, consiste en seleccionar mediante diversas herramientas a la persona ideal para que trabaje según lo que necesite la empresa, por ello sus sub procesos son el reclutamiento y la selección en que estos ayudan a conseguir a los candidatos a través de la comunicación y que se ajusten a los requisitos del puesto, el segundo sub proceso contribuye a elegir mediante filtros al postulante y escoger a los más adecuados que tengan los requisitos comprobados a través de herramientas de selección, los conocimientos con que cuenta y las características que se necesitan para el trabajo; el desempeño laboral es como rinde el empleado al hacer las labores primordiales del trabajo donde se desempeña en la empresa, por todo esto al evaluar el desempeño es un instrumento para evaluar la ejecución de las labores y tareas del trabajador por medio de indicadores usados para determinar el nivel de desempeño en un tiempo establecido.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En las organizaciones el objetivo es acopiar, detener y elegir a los mejores individuos para que trabajen en su empresa, actualmente existe la dificultad que los postulantes no cuentan con las exigencias de lo requerido por la empresa, por ende, la selección no es idónea, debido a que la mayoría de organizaciones tienen necesitan firmar un contrato con individuos que no tienen el tipo requerido al 100%.

Seleccionar al personal es un procedimiento muy importante, debido a que de esto depende como se van a desempeñar los trabajadores en la organización, por esto es que las empresas ejecutan lo mejor posible el proceso de selección.

El gerente mediante una entrevista, dice que su organización realiza con frecuencia el proceso de selección porque el rubro al que pertenece su empresa requiere de procesos de selección constantes, también manifiesta que actualmente las organizaciones no encuentran postulantes que tengan el 100% del perfil requerido, en función a la labor de cumplen los trabajadores dice que solamente los evalúan en cuanto a producción y que

se ven obligados a despedirlos, en la organización no toman en cuenta otros motivos que podrían superar la labor de sus trabajadores ya que actualmente nos dice que tienen dificultades con los empleados y que rotan constantemente generando gastos a la organización afectando el desempeño de todos los trabajadores debido al retraso en la producción.

Por lo tanto, para que continúe creciendo la Empresa Constructora, requiere de bastantes actores y recursos que requieren ser ejecutados correctamente para lograr los objetivos y metas propuestos. Estos recursos son las Estrategias y el Talento Humano, que son muy importantes para que perdure y sobreviva la organización, obligando a las organizaciones a innovarse, con otros mercados y nuevas formas de negocio. Es aquí que se requiere de estos dos factores, mediante de una correcta gestión de recursos humanos y con la estrategia de la organización para conseguir estos cambios.

Ante la exigencia del mercado laboral y el requerir aumentar los grados de productividad de la empresa para que sea competitiva se necesita tener un personal idóneo como factor principal que conlleva a lograr altos grados de eficiencia y eficacia.

Las empresas constructoras de Lima desarrollan diferentes labores con sus colaboradores para que se encuentren más tiempo en la organización, si es que trabajan y producen. Teniendo como referencia a la Empresa Constructora, cuyo objetivo principal es evaluar la elección de los colaboradores y responsabilidad de los trabajadores de una organización dedicada a la construcción.

Se ha notado que constantemente los colaboradores han renunciado, en algunas ocasiones no consideró las condiciones laborales para los trabajadores que hacen el trabajo en el campo; hay mínimo involucramiento de los trabajadores en las tareas que la organización y el gerente ordena a realizar. Todo esto se debe a una inadecuada implementación de procedimientos, ya que deben ser dirigidas a los colaboradores para que cumplan con sus responsabilidades.

Muchos empleados no se sienten parte de la empresa, porque no les gusta la condición de su labor, ya que a la introducción de tecnología se ordenan modernas formas de organizar la labor. Es necesario que exista una

conexión del trabajo y la parte humana, con otras formas de unión laboralmente y familiarmente, procurar la adecuación a las variaciones de la tecnología, a modernización de las empresas para disponer del material humano, y que estén preparados en nuevos idiomas, entre otros.

Sin embargo, los trabajadores no están de acuerdo con su sueldo, los sueldos son el pago del colaborador que se considera como un factor productivo. La economía y la precariedad de bastantes familias ubican con poder al empresario hacia el colaborador. Por ejemplo, pagar medio jornal cuando el colaborador trabaja el jornal completo, no pagar sus vacaciones ni los días festivos, entre otros actos ilegales, deben desaparecer de la empresa fomentando un horario de labor con justicia y con un pago de sueldo adecuado.

En la Empresa Constructora los trabajadores no participan, porque la empresa no brinda bastantes oportunidades para participar. El desarrollo de los trabajadores requiere el compromiso de los colaboradores, la unión en la empresa, para que ambos se responsabilicen de la compañía y puedan llegar a alcanzar sus objetivos.

Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre el proceso de selección de personal y el Compromiso Laboral de los Colaboradores de una Empresa Constructora – Lima en el periodo 2021?

Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre el proceso de selección de personal y la Retribución del trabajo de los Colaboradores?
- ¿Cuál es la relación entre el proceso de selección de personal y la Participación de los Colaboradores?

JUSTIFICACIÓN

Justificación teórica

Para la elección de los recursos humanos se usó el fundamento de Campos (2012) y para la variable Compromiso Laboral el fundamento de Ventura y Delgado (2012).

La razón por la que se ejecutó este estudio, es por su importancia al formar profesionalmente, ya que permite realizar aptitudes y saberes aprendidos en la universidad Cesar Vallejo en instrucción a nivel académico de sus alumnos.

Justificación práctica

La presente investigación permite calificar la elección de los colaboradores y el Compromiso de trabajo, para dar respuesta al problema de una Empresa Constructora – Lima, 2021; también será base para futuros estudios que se ejecuten en la Empresa Constructora, y en otras empresas, brindando conocimientos, material de apoyo y lectura a próximas investigaciones.

Justificación metodológica

Partiendo de la teoría y la importancia de este estudio, se elaboró dos encuestas, en que su desarrollo no es solo para este estudio, sirviendo para futuros estudios.

OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar la relación entre el proceso de selección de personal y el Compromiso Laboral de los colaboradores de una Empresa Constructora – Lima, en el periodo 2021.

Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre el proceso de selección de personal y la Retribución del trabajo de los Colaboradores.
- Determinar la relación entre el proceso de selección de personal y la Participación de los Colaboradores.

HIPÓTESIS

Hipótesis General

Existe una relación positiva y directa entre el proceso de selección de personal y el Compromiso Laboral de los colaboradores de una Empresa Constructora – Lima, en el periodo 2021.

Hipótesis Específica

- Existe una relación positiva y directa entre el proceso de selección de personal y la Retribución del trabajo de los Colaboradores.
- Existe una relación positiva y directa entre el proceso de selección de personal y la Participación de los Colaboradores.

II. MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES

Antecedentes Internacionales

Cancinos (2015) de acuerdo a su estudio: “Selección del personal y desempeño laboral” - Universidad Rafael Landívar – Guatemala, requiere dar respuesta a la interrogante ¿De qué forma existe relación entre la elección de los colaboradores y el rendimiento laboral? analizando cuan efectivo es seleccionar a los trabajadores y el grado de labor de los trabajadores, de acuerdo a las variables.

El estudio se realizó con los trabajadores administrativos del ingenio azucarero de San Andrés Villa Seca Retalhuleu, su población fue de 55 y su muestra de estudio de 36 personas, la mayoría de sexo masculino, de 20 a 40 años, con educación terminada.

La evaluación se realizó a través de un cuestionario, tipo Likert y la escala grafica de calificaciones. Este estudio es cuasi experimental.

El resultado de este estudio indicó que hay bastante conexión del modo para seleccionar a los trabajadores y como laboran estos, porque la selección es efectiva en un 71.15% y el rendimiento laboral de los colaboradores tiene un nivel aceptado.

Pesantez (2014) de acuerdo a su investigación “El Reclutamiento y Selección de Personal como incide en el desempeño laboral de los administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujili”, Universidad de Ambato – Ecuador, desea dar respuesta a:

¿De qué forma el reclutamiento y elección de los colaboradores tienen incidencia en el trabajo de los administrativos del Gobierno Autónomo? Mostrándose dicho proceso en función al rendimiento del trabajo; el estudio se aplica al total de trabajadores de la administración de la compañía, población de 92 trabajadores.

Se realizó un estudio exploratorio, prospectivo y correlacional, dando a saber la relación de las variables estudiadas. La información se obtuvo con la

herramienta de escalamiento tipo Likert para saber reclutar y seleccionar a los trabajadores que se ejecuta en la empresa y el nivel de labor de los empleados, se entrevistó para comprobar la información que se obtuvo.

El resultado de este estudio responde a la hipótesis planteada: dice que hay correlación entre el reclutamiento y selección de los colaboradores y el correcto trabajo de los trabajadores impidiendo que se otorgue un buen trato a los ciudadanos de cantón Pujilí. Proponiendo, que se use otra vez el reclutamiento y la selección de empleados basada a un tipo de funciones y que mejore el rendimiento de sus labores de los colaboradores, y junto a esto el servir a la población.

Antecedentes Nacionales

Inca (2015) en su estudio “Como se relaciona el Talento humano con el desempeño laboral en la municipalidad de Andahuaylas” - Universidad Nacional José María Arguedas, según su estudio quiere dar respuesta a ¿Cuál es la relación existente entre el Talento Humano y el Desempeño Laboral en el área de recursos humanos? el enfoque es cuantitativo, diseño transaccional – correlacional.

Las dimensiones fueron la selección de personal y la capacitación de personal, los colaboradores requieren actualizarse y adaptarse a la tecnología, para una correcta labor se requiere acomodar el lugar, para un mejor desempeño profesional mediante el trabajo en grupo para resolver las inquietudes de los usuarios.

Se encuestó a 104, empleados del área administrativa, varones y mujeres, que laboraron en el municipio; en octubre y noviembre 2015. Para recolectar la información se usó un cuestionario por variable. El cuestionario de Talento Humano tuvo 12 ítems y el Desempeño Laboral 06 ítems. Para la validación y confiabilidad se utilizaron el Alfa de Cronbach, con 0,894, resultando confiables.

Con relación a las hipótesis, siendo el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,819 significando una correlación positiva elevada, y el “sig.” es 0.000, menor a 0.05 (nivel de significancia), generando en ese sentido una importante relación entre el Talento Humano y el Desempeño Laboral.

Oscoco (2015) según el estudio “El talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014” - Universidad José María Arguedas – Perú. Busca dar respuesta a la pregunta ¿De qué forma la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores?, a la vez para determinar dicha relación entre ambas variables.

Su población fueron 35 empleados para saber opinan del Talento Humano; igualmente se trabajó para conocer el grado de cumplimiento de los trabajadores.

El resultado se analizó con el programa SPSS 21. El 48.6% de colaboradores manifestó que el Municipio planificación a los trabajadores; el 45.7% de colaboradores mencionó que no se ejecutan los programas referido a los colaboradores. Las evaluaciones de rendimiento indican que el 34.3% de empleados regularmente. Un aspecto interesante es la ayuda que ejecutan los jefes de área y de personal a los colaboradores. El coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.552, determinando una correlación significativa positiva débil entre las variables.

Vera (2015) mediante su estudio “Como se relaciona el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la fábrica de pantalones BIONIC – Huancayo” - Universidad Continental – Perú. Da respuesta a ¿Qué relación existe entre las dos variables de estudio?, tratando de determinar a su vez la relación entre la gestión de recursos humanos en la organización y saber si se relaciona con la labor de los trabajadores.

El estudio es sustantivo, descriptivo – correlacional. La población fue de 15 empleados de la fábrica de pantalones BIONIC. Aplicando la encuesta y el cuestionario para recolectar los datos.

La búsqueda resultante evidencia un 95 % de confianza se concluye que el talento humano se vincula directamente con el desempeño laboral de los trabajadores. Y que la evaluación de funciones, la selección de trabajadores, el reclutamiento y la gestión salarial se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores.

BASES TEÓRICAS DE LAS VARIABLES

Selección del personal

Chiavenato (2009) afirma que es el procedimiento de elegir al individuo correcto para una vacante, es elegir de los reclutados al que se adapte al cargo, para ocuparlos en la empresa, tratando que sea eficiente y que se incremente al igual que en su rendimiento.

Mondy & Noé (2005) declaran que la elección de los colaboradores es escoger de una agrupación de postulantes al más indicado para un puesto y empresa. Tener éxito al reclutar de una empresa crea cambios interesantes en decidir acertadamente al momento de elegir.

Bonache (2002), dice que es el procedimiento usado por las empresas para decidir sobre la acomodación de los postulantes para los cargos disponibles, apoyándose en la información por medio de instrumentos para evaluar. De esto se obtiene: (1) es necesario usar instrumentos para evaluar, de no usarse, será un proceso de incorporación, pero no de selección de persona; (2) la razón de estos instrumentos es decidir acerca de los candidatos al puesto, (3) se necesita un personal instruido en el uso de esos instrumentos.

Bohlander (2001), manifiesta que seleccionar es elegir al individuo indicado para un puesto. Es elegir de los postulantes reclutados los más indicados, para que ocupen los puestos que existen en la organización, para mantener o incrementar el rendimiento de los colaboradores, y la eficacia de la entidad.

Dimensiones: Porret (2010), manifiesta: hay dos etapas en el procedimiento de selección, que son: 1. Reclutamiento es acopiar bastantes candidatos y 2. es la selección, donde se elimina a todos, excepto al que tiene el perfil que se requiere.

- Reclutamiento: son procedimientos para atraer candidatos potenciales calificados para pertenecer a la empresa mediante pruebas selectivas. Esta fase es de atracción de candidatos y consta de:

- a) Determinación de la compañía de que se cubra un empleo.
- b) Difundir que existe un puesto desocupado.
- c) Iniciar a recepcionar las solicitudes
 - Selección: actividad organizada que, al especificarse los requerimientos y características que deben de cumplir los postulantes para ciertos trabajos, encuentra y cuantifica las características de la actualidad y posibles, para escoger al que más se acerca a lo requerido.

El periodo de selección de candidatos consta de:

- a) Comienzo de la selección.
- b) Pre seleccionar a los postulantes
- c) Entrevistarlos previamente
- d) Exámenes psicotécnicos y evaluativos.
- e) Exámenes prácticos
- f) Entrevistas profundas
- g) Información acerca de los indicados
- h) Revisión médica.
- i) Entrevista final y cerrar el trato
- j) Contratar al elegido.

Modelo Teórico: Minguez (2012), manifiesta que hay diferentes formas para seleccionar a los trabajadores:

- Modelo de selección tradicional: es un vínculo entre el “predictor” y “criterio”, siendo elegido cualquier postulante que tenga mayor puntaje. Para eso se debe:
 1. Realizar un análisis del trabajo seleccionando un candidato, denominado competente.
 2. Plantear una hipótesis de relación entre criterio y predictor.
 3. Determinar el examen objetivo, datos biográficos, etc. usaremos como predictores, decidiendo si el instrumento escogido cuantifica lo requerido.
 4. Aplicación del predictor a los postulantes.
 5. Después de un periodo, correlacionar los valores.
- Modelo secuencial de toma de decisiones: usa decisiones graduales y con secuencia en las diversas etapas de la selección, no emite resultados

específicos y decisivos de los postulantes. Se descartan resultados únicos y se toma los términos medios de cada candidato repartidos en el tiempo.

- Modelo comparativo de perfiles: indaga características, caracteres, capacidades, etc. que tiene el colaborador idóneo en ese cargo laboral para ser un “modelo” al que los postulantes deberían asemejarse.

Obteniendo un “perfil idóneo” para primeramente preelegir y escoger posteriormente a los postulantes que sus perfiles se aproximen al modelo, este modelo cree que en los puestos laborales hay límites establecidos que precisan al candidato idóneo. La dificultad de esto radica en que equilibra igual a todos los aspectos que forman el perfil ideal.

Minguez (2006), manifiesta que el calificativo de la valoración del desempeño puede servir para pronosticar el desenvolvimiento de quienes solicitan trabajo. Como ejemplo, se podría decidir que los gerentes con éxito de una organización reconocidos mediante evaluaciones del desempeño señalan algunos comportamientos al realizar tareas importantes. Por ende, esta información puede brindar datos referenciales para calificar las respuestas de los solicitantes obtenidos mediante entrevistas de conducta. Al validar los Exámenes de elección, las notas de los trabajadores podrían usarse como la variable con la que se cotejan los puntos de los exámenes. En esta situación, determinar la fiabilidad de la prueba de reclutamiento depende, de que tan exactos sean los resultados de la evaluación.

Compromiso Laboral.

Gimeno, Repullo y Rubio (2012), manifiestan para algunos empresarios es importante firmar una póliza compartida para sus trabajadores, esto en función al riesgo en comunidad más que el riesgo de cada individuo actuarial. Esta idea de los empresarios produce el tener que generalizar el aseguramiento, y logra comprender el paso hacia prototipos con conjuntos más amplios.

Gimeno, Repullo y Rubio (2012), dicen, cuando hay un grupo amplio, no se concibe que solamente sea producto de los intereses de las personas,

debido a que, para los sub grupos riesgosos, permanecer en el grupo amplio sería un ejercicio altruista (implicando un subsidio a favor de otros subgrupos con más riesgo y gasto).

Ventura y Delgado (2012), manifiestan que los colaboradores buscan buenos sitios para laborar, tienen un compromiso con las empresas, no solo con las que tienen mejor beneficio económico, también con las que la relación empresa – trabajador está basada moralmente y en la Responsabilidad Social.

Evaluar el Compromiso Laboral: Ventura y Delgado (2012), manifiestan que las organizaciones que practican Responsabilidad Social (RS) tienen un reconocimiento, o tratan de tenerlo. Consideran estos derechos con sus trabajadores:

- **Retribución del trabajo:** El sueldo es la retribución del colaborador y se le considera como un aspecto productivo. Las condiciones para un "salario justo" son varias. La economía actual y la precariedad de bastantes familias ubica con poder al empresario en relación con el colaborador es ahí que la moral y valores de la empresa se visualizan con más decisión. Pagar medio jornal si el colaborador realiza la jornada completa, no pagar vacaciones ni días festivos y otras ilegalidades, no deben existir en la empresa, se debe procurar un tiempo de trabajo justo y un pago del salario justo.

- **Condiciones de trabajo.** Con el uso de la tecnología se usan nuevas formas de organizar el trabajo. Es necesario garantizar la relación entre trabajo y humanización, conciliando lo laboral con lo familiar, apoyar la adecuación al cambio de la tecnología, a la globalización de las empresas para disponer de los Recursos Humanos, también prepararlas en nuevos idiomas, entre otros.

- Participación de los trabajadores. Considerar a la empresa como organización ocupa varias formas de participación. La gestión de recursos humanos pretende la responsabilidad de los trabajadores, integración en la entidad, para que ambos se responsabilicen de los objetivos de la organización.
- Privacidad. Este derecho en la organización no puede ser entendido como único, porque sería abusar, usando la coartada de la "vida privada"; las restricciones que se controlan brindan más seguridad al trabajador y al empresario y en otros grupos que les interese.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Alineación Estratégica: Es un procedimiento que tiene como finalidad guiar en un mismo fin la alineación de la estrategia de recursos humanos con la estrategia corporativa. (Chávez, 2011)

Directivos: Individuos que tienen a su cargo a un conjunto de personas y son sus líderes. (Campos, 2012)

Estrategia: Hechos planificados realizados para lograr un objetivo específico. (Campos, 2012)

Compromiso laboral. Es proponer diferentes acciones para que un colaborador trabaje en una organización por más tiempo, si es que es muy rentable a la organización. (Ventura y Delgado, 2012)

Gestión del talento humano: Recursos que posibilitan a que los individuos tengan habilidades y hallen las que creían que no existían. (Ventura y Delgado, 2012)

Liderazgo: Son habilidades o cualidades que posee un individuo e influye en un conjunto de estos. (Ventura y Delgado, 2012)

Modelo de gestión: Estructura referencial que tienen las empresas para administrar correctamente y para el logro de metas. (Ventura y Delgado, 2012)

Recursos Humanos: Es un conjunto de individuos de una empresa que brindan su labor a esta. (Ventura y Delgado, 2012)

La entrevista: Bernal (2000) Dice que es una herramienta para entablar conexión con los individuos considerados como informantes mediante una guía de entrevista.

Conocimiento del puesto: Son las funciones ejecutadas por un trabajador para realizar una labor.

Toma de decisiones: Procedimiento al elegir la mejor opción para mejorar la actividad y eficiencia de las empresas creando valía a sus intereses.

Trabajo en equipo: De acuerdo a Katzenbach (2008) grupo pequeño de individuos con cualidades que se complementan y se comprometen con un fin, un propósito laboral, un plan común y siendo responsables ambos.

Negociación: Procedimiento usado para cubrir las necesidades de uno mismo si es que otro tiene el control de deseado.

Comunicación: Procedimiento activo entre personas y/o entre grupos, por medio de intercambiar de información usado para comprender.

Iniciativa: Es ser capaz de crear, inventar o emprender cosas.

Colaboración: Apoyar para hacer un trabajo junto a otras personas.

Conocer normas y reglas: Es saber acerca de normas y reglamentos de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño

Se aborda un tipo aplicado ya que inicia en un marco teórico, ampliando y buscando datos reales. Su objetivo de investigar son los principios científicos, analizadas para mejorarlas.

El diseño es no experimental según Hernández (2005) este estudio se ejecuta sin manejar intencionalmente las variables, viendo las manifestaciones de modo natural para su posterior análisis.

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente:

Proceso de selección de personal.

Variable Dependiente:

Compromiso laboral.

Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de medición
Proceso de selección de recursos humanos en el que se busca al mejor trabajador para desempeñar un empleo en la organización.		Proceso que determina y señala las estrategias para elegir a los empleados que más producen y que son eficientes para la organización. Siendo evaluada mediante tres indicadores.	Ambiente de empatía	Ordinal
			Dialogo e interacción	
			Interrogantes creadas para aumentar la conciencia y definir metas	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Compromiso laboral	Los empleados indagan sobre lugares buenos para laborar, asumiendo un se compromiso con las empresas, no solo con las que consiguen mayor cantidad de beneficios para la economía, más bien con aquellas que la relación empresa - trabajador esta basada en la moral y en el cargo de conciencia ante la sociedad. (Ventura y Delgado, 2012).	Son acciones realizadas para conseguir empleados que produzcan más y con un buen rendimiento.	Retribución del trabajo	Ordinal
		Esto se evaluará mediante indicadores.	Condiciones de trabajo	
			Participación de los empleados	

3.3. Población, muestra y muestreo

Tamayo & Tamayo (2010) manifiestan que, población es un grupo de personas con características iguales, delimitada por el estudio, es el total del hecho a estudiar ya la población tiene una peculiaridad simple estudiada y origina la información del estudio.

Muestra Tamayo & Tamayo (2010) sostienen que muestra es un colectivo de personas tomadas de la población, para observar un hecho.

En este estudio la población son los empleados de la Empresa Constructora – Lima, en el periodo 2021. Y la muestra son la misma que la población, entre ellos se encuentran el gerente de gestión de personal, los superiores directos y los trabajadores de producción, total de 40 trabajadores.

Entonces, el muestreo es censal ya que se eligió al 100% de la población ya que era manejable por la cantidad de personas. Ramírez, (1999), dice que es donde el total de unidades de estudio son la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas	Instrumentos	Alcances	Fuente/Informante
Fichaje	Fichas bibliográficas	Revisión de bibliografía de autores que se relacionan con el tema de estudio para elaborar el Marco teórico, Marco conceptual, Antecedentes.	Libros especializados, revistas, tesis, documentos de trabajos, páginas web.
Encuestas	Cuestionario	Evaluar las técnicas y Compromiso de los Trabajadores de esta empleados de la Empresa Constructora.	Empresa Constructora

3.5. Procedimientos

Elaboración a detalle de hechos para juntar información específica. Para la recoger datos, se elaboró los instrumentos, analizando su confiabilidad, se tuvo materiales que se necesitaban para aplicar los instrumentos, se realizaron según la disponibilidad de tiempo de la población.

3.6. Método de análisis de datos

Los procesamientos de indagación de esta tesis se realizaron a través del software SPSS, ya que permite tener información para establecer indicadores para evaluar a las variables. Siendo presentados mediante tablas y gráficos.

Las consecuencias de la muestra se califican según las variables. La comprobación de las hipótesis se realizó con el estadístico de correlación Rho de Spearman que permite decidir la relación para lo cual se usó el software SPSS.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación respetó la normativa académica de esta casa de estudios, cumpliendo con los procesos que pide y exige, teniendo en cuenta los principios bioéticos. También, la información brindada es verídica. Y, antes del inicio la aplicación de la encuesta a cada una de las unidades de análisis se solicitó la autorización de cada una de ellas para la aplicación del instrumento respectivo.

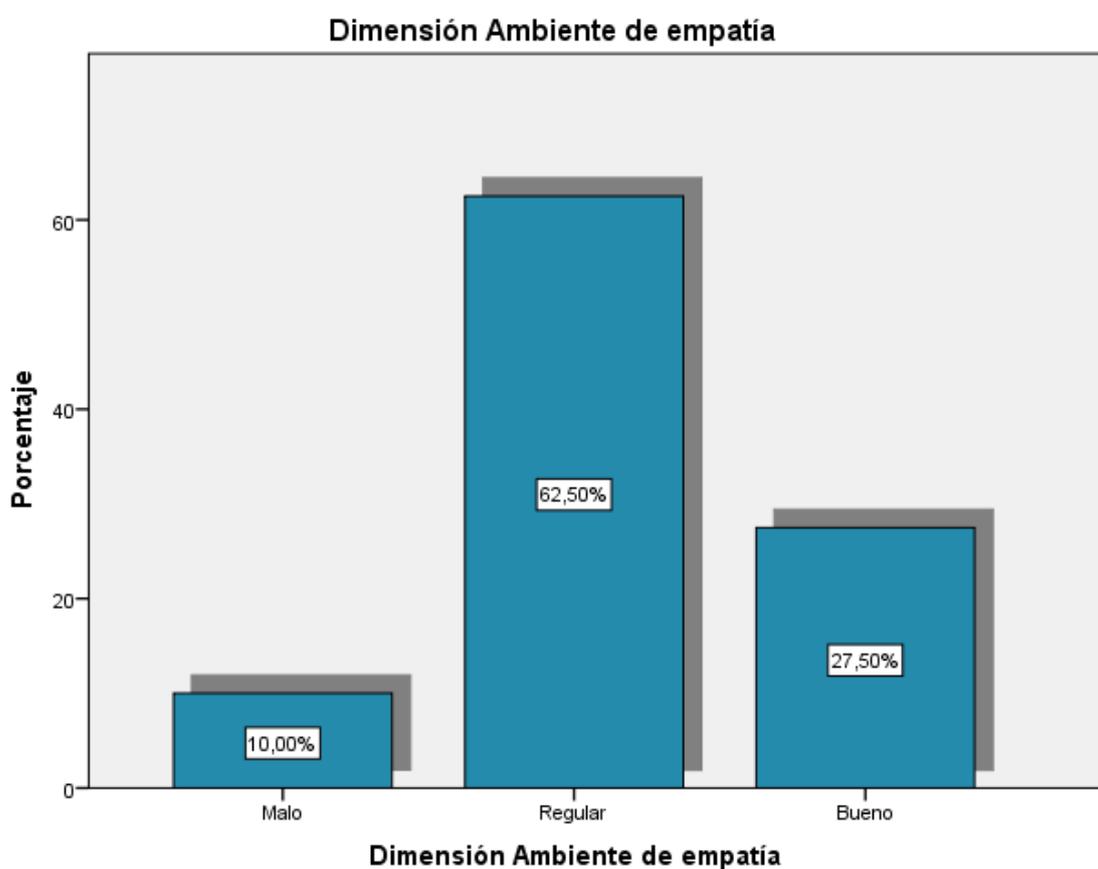
El investigador da constancia de su compromiso formal y decidido en respetar la confidencialidad de los datos obtenidos.

IV. RESULTADOS

TABLA 01
Dimensión Ambiente de empatía

		Dimensión Ambiente de empatía			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Malo	4	10,0	10,0	10,0
	Regular	25	62,5	62,5	72,5
	Bueno	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

GRÁFICO 01



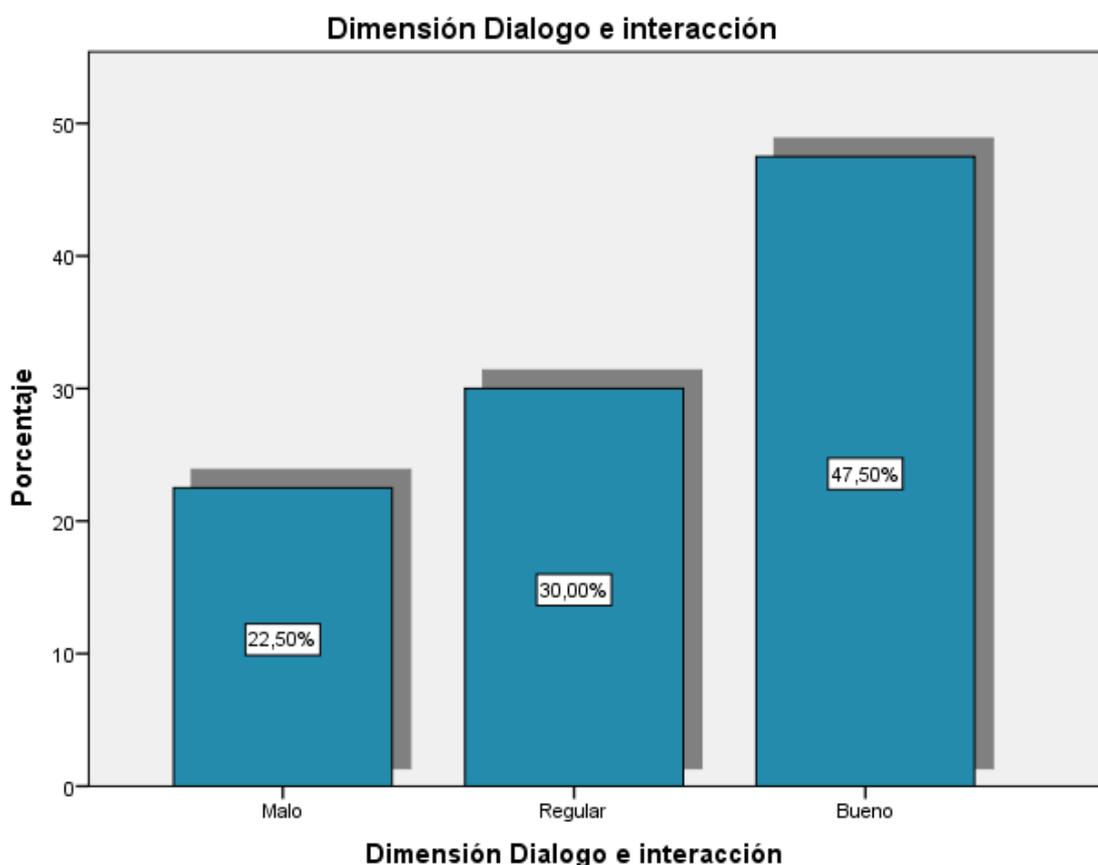
Interpretación:

Se observa que, de los 40 laborantes, mayormente respondieron que están en un nivel regular con un 62.5% correspondiente a 25 colaboradores, en tanto que un 27.5% que equivale a 11 laborantes se encuentra en un nivel bueno.

TABLA 02
Dimensión Dialogo e interacción

		Dimensión Dialogo e interacción			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	9	22,5	22,5	22,5
	Regular	12	30,0	30,0	52,5
	Bueno	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

GRÁFICO 02



Interpretación:

Se observa que, de los 40 trabajadores participantes, respecto a esta dimensión, mayormente respondieron que se encuentran en un nivel bueno haciendo un 47.5% de la muestra de 19 trabajadores, en tanto que un 30% que equivale a 12 colaboradores se encuentra en un nivel regular.

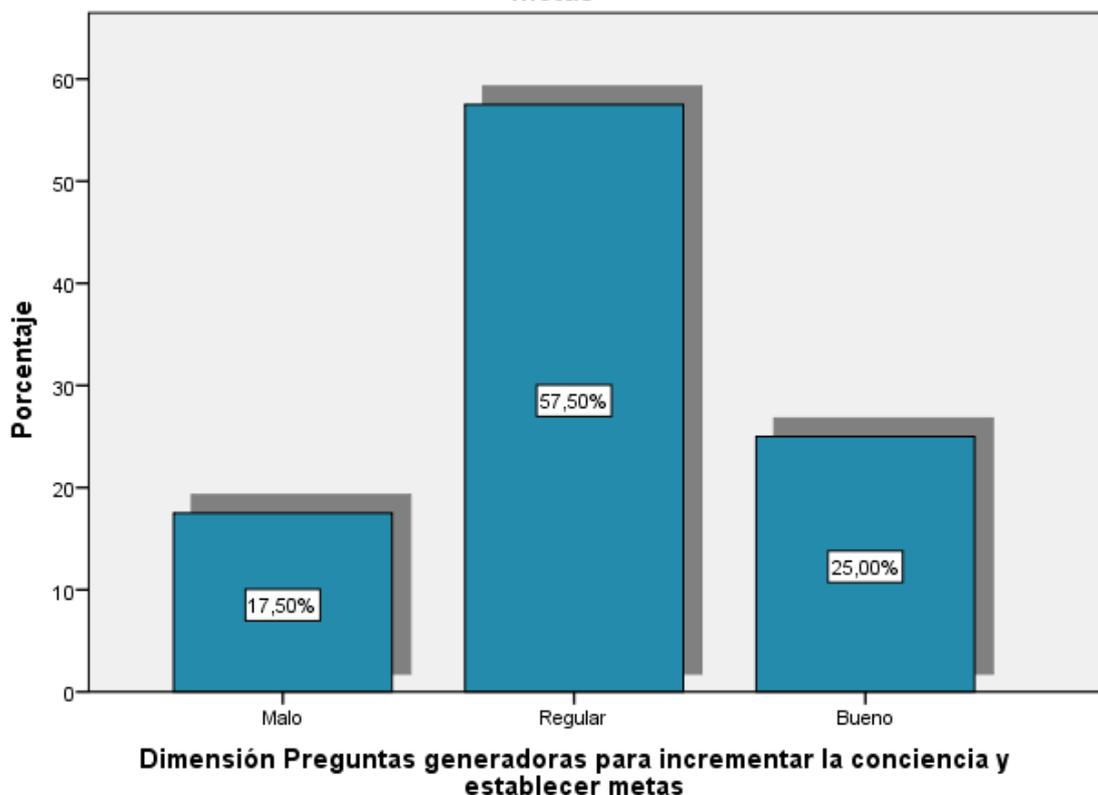
TABLA 03

Dimensión Preguntas generadoras para incrementar la conciencia y establecer metas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	7	17,5	17,5	17,5
	Regular	23	57,5	57,5	75,0
	Bueno	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

GRÁFICO 03

Dimensión Preguntas generadoras para incrementar la conciencia y establecer metas



Interpretación:

Se observa que de los 40 colaboradores que participaron en la encuesta, mayormente respondieron que se encuentra en un nivel medio con un 57.5% de la muestra que equivale a 23 laborantes, en tanto que el 25% equivalente a 10 subordinados se encuentra en un nivel bueno.

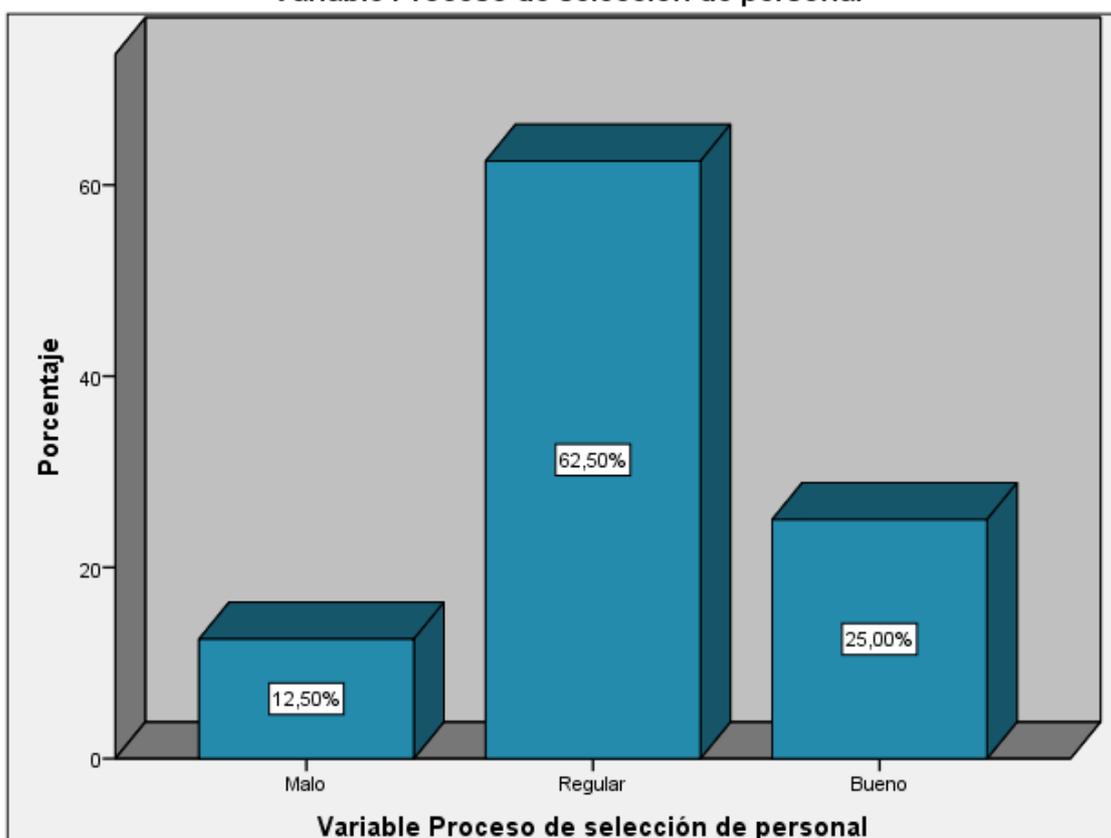
TABLA 04

Variable Proceso de selección de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	12,5	12,5	12,5
	Regular	25	62,5	62,5	75,0
	Bueno	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

GRÁFICO 04

Variable Proceso de selección de personal



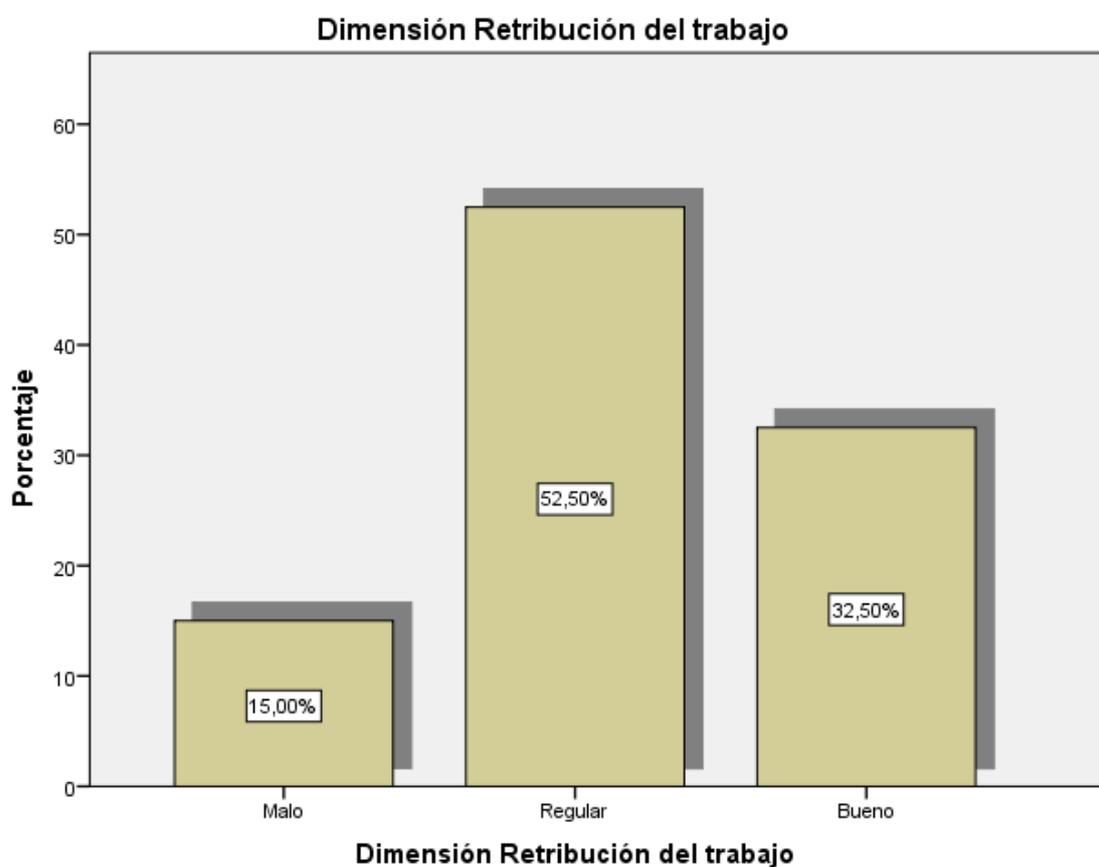
Interpretación:

Se observa que de los 40 trabajadores que participaron en la encuesta, mayormente respondieron que se encuentra en un nivel regular haciendo un 62.5% de la muestra equivale a 25 trabajadores, y el 25% equivalente a 10 trabajadores se encuentra en un nivel bueno.

TABLA 05
Dimensión Retribución del trabajo

		Dimensión Retribución del trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	15,0	15,0	15,0
	Regular	21	52,5	52,5	67,5
	Bueno	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

GRÁFICO 05



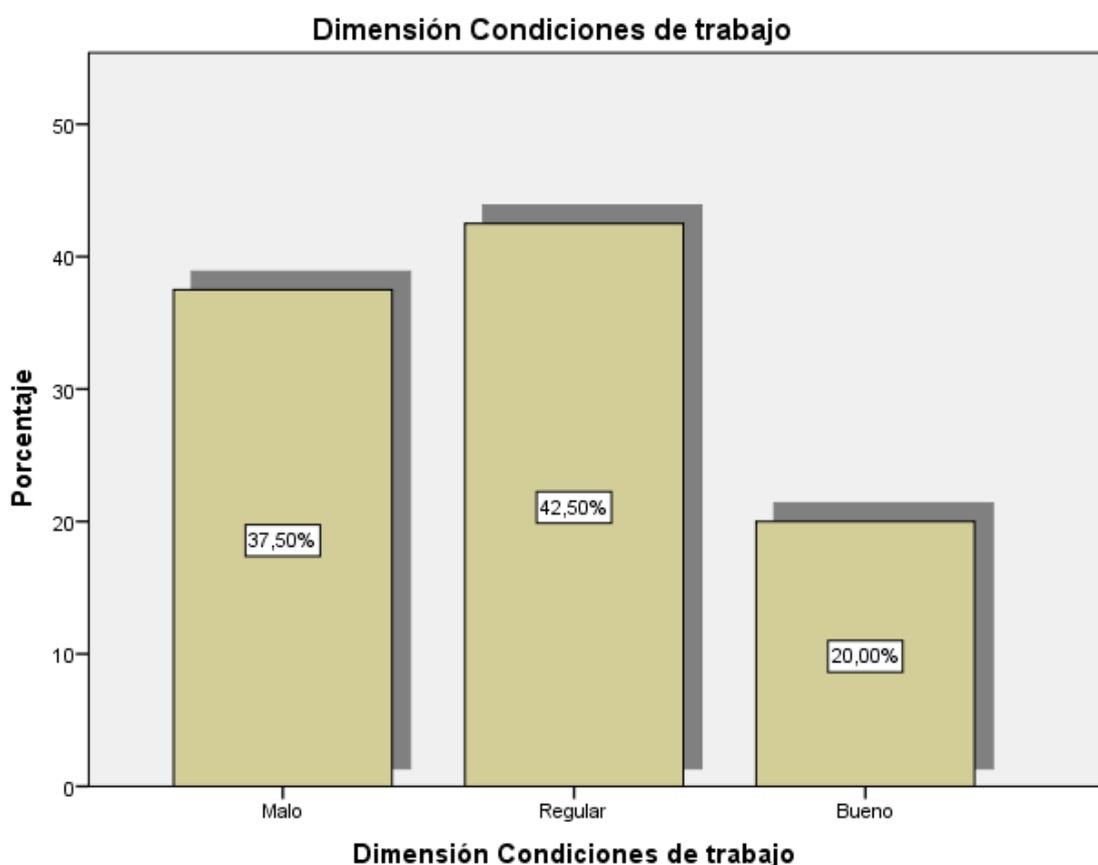
Interpretación:

Se observa que de los 40 laborantes que intervinieron en la encuesta, respecto a esta dimensión, mayormente respondieron que se encuentra en un nivel regular haciendo un 22.5% de la muestra que equivale a 21 subordinados, en tanto el 32.5% que corresponde a 13 colaboradores se encuentra en un nivel bueno.

TABLA 06
Dimensión Condiciones de trabajo

		Dimensión Condiciones de trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	15	37,5	37,5	37,5
	Regular	17	42,5	42,5	80,0
	Bueno	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

GRÁFICO 06



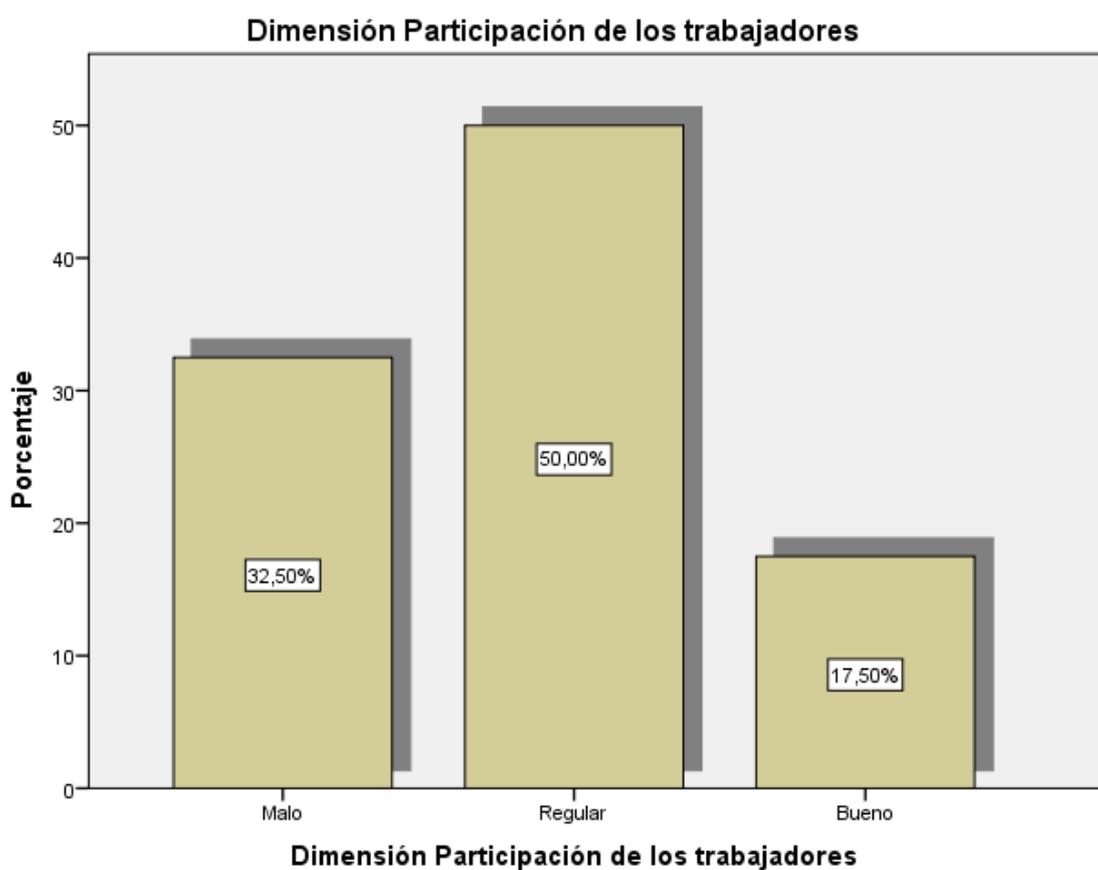
Interpretación:

Se observa que, de los 40 laborantes participantes, respecto a esta dimensión, mayormente respondieron que se encuentra en un nivel medio con un 42.5% de la muestra que corresponde a 17 colaboradores, en tanto que un 37.5% equivalente a 15 colaboradores se encuentra en un nivel malo.

TABLA 07
Dimensión Participación de los trabajadores

		Dimensión Participación de los trabajadores			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	13	32,5	32,5	32,5
	Regular	20	50,0	50,0	82,5
	Bueno	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

GRÁFICO 07



Interpretación:

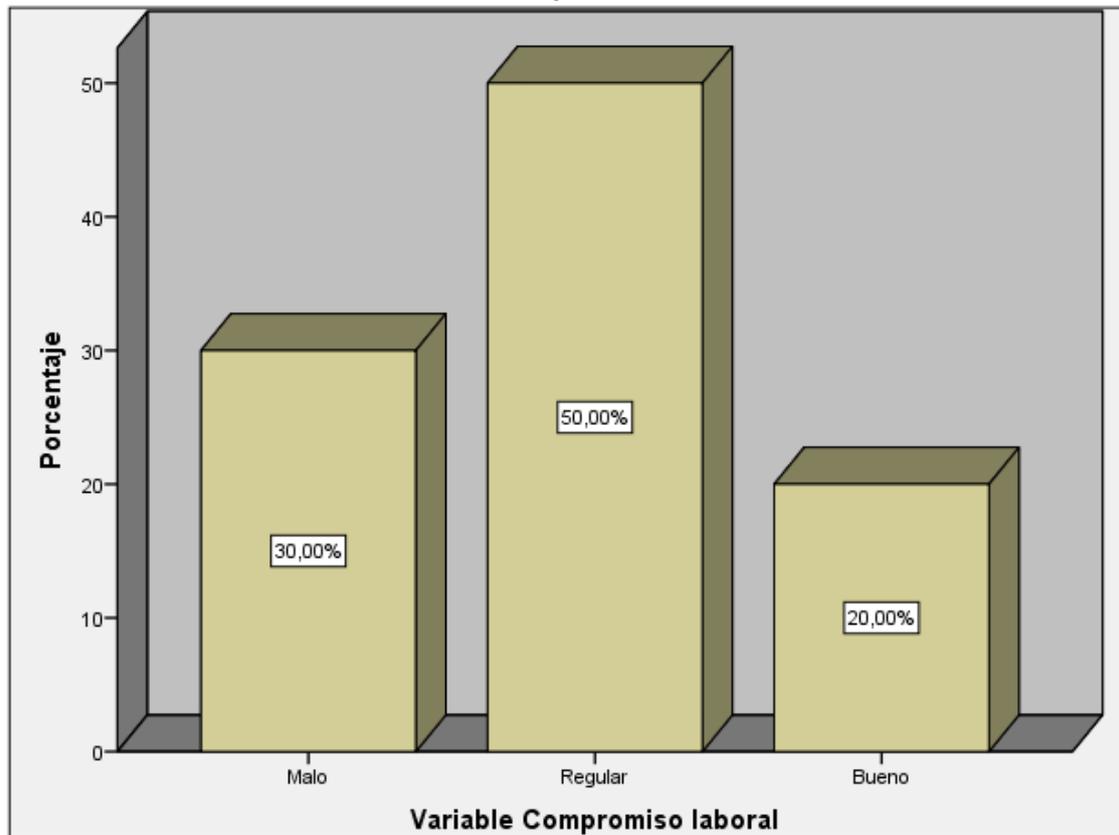
Se observa que, de los 40 laborantes intervinientes, respecto a esta dimensión, mayormente respondieron que se encuentra en un nivel regular haciendo un 50% del total correspondiente a 20 subordinados, en tanto un 32.5% equivalente a 13 colaboradores se encuentra en un nivel malo.

TABLA 08
Variable Compromiso laboral

		Variable Compromiso laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	12	30,0	30,0	30,0
	Regular	20	50,0	50,0	80,0
	Bueno	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

GRÁFICO 08

Variable Compromiso laboral



Interpretación:

Se observa que de los 40 trabajadores que intervinieron en la encuesta, mayormente respondieron que se encuentran en un nivel regular haciendo un 50% de la muestra equivale a 20 trabajadores, en tanto que un 30% equivale a 12 trabajadores se encuentra en un nivel malo.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Escala de intervalos del coeficiente de Rho de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Suárez (2012)

Prueba de Hipótesis General

Considerando las hipótesis abordadas, se muestra de acuerdo a las estadísticas los siguientes resultados:

Formulación de las Hipótesis:

Ho: NO Existe una relación positiva y directa entre el procedimiento de elección de los laborantes y el Compromiso Laboral de los subordinados de la Empresa Constructora – Lima, año 2021.

H1: Existe una relación positiva y directa entre el procedimiento de elección de los laborantes y el Compromiso Laboral de los subordinados de la Empresa Constructora – Lima, año 2021.

Elección del estadístico de prueba

Al respecto, como medida de prueba se empleará las No Paramétricas de Rho Spearman bajo la escala ordinal.

Nivel de significancia:

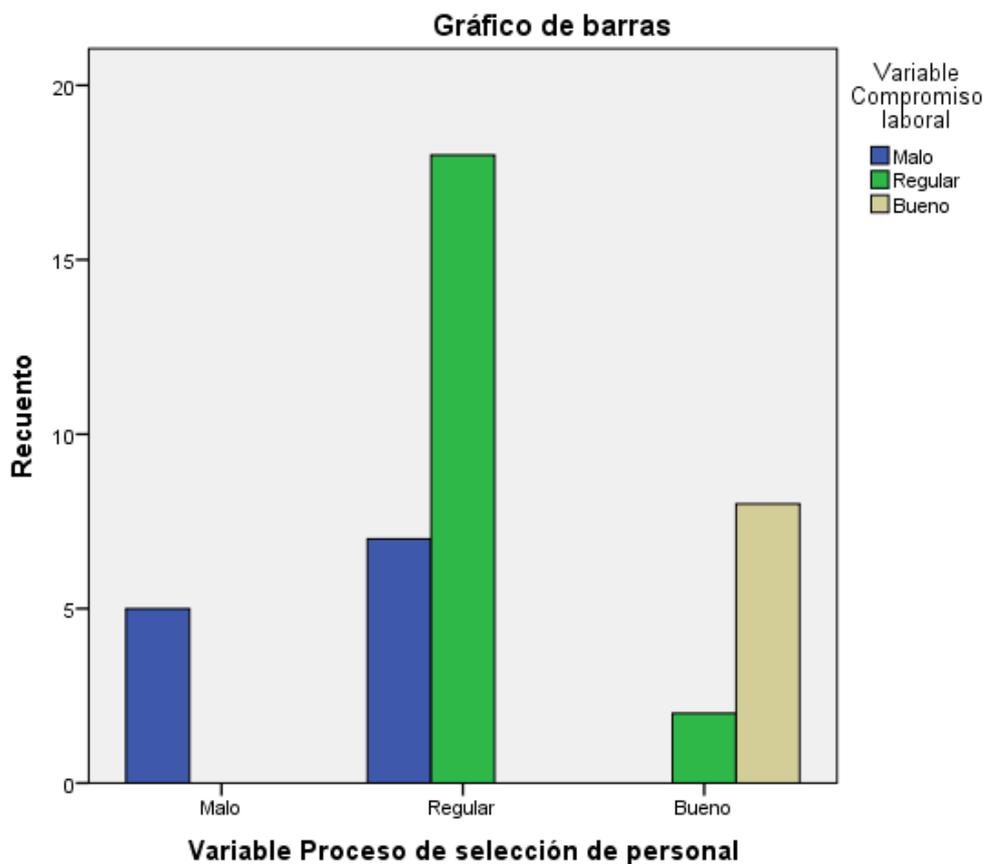
Es 5%

Alfa =5%

Calculo estadístico de prueba

Correlaciones			Variable Proceso de selección de personal	Variable Compromiso laboral
Rho de Spearman	Variable Proceso de selección de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,887
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Variable Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,887	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Fuente: Desarrollo propio



Fuente: Desarrollo propio

Decisión Estadística.

El valor de r es 0.887 denotando una alta y significativa relación.

Es así, que se descarta la hipótesis nula (H_0) y se da por validada la hipótesis de estudio (H_1).

Conclusión Estadística

El coeficiente de correlación de Spearman es 0.887. En el nivel de significancia 0.000, Hernandez; Fernandez y Baptista (2010, pp312) observaron una correlación directa y muy alta, teniendo un margen de error de 5%.

En conclusión, existe una relación positiva y directa entre el procedimiento de elección de laborantes y el Compromiso Laboral de los subordinados de la Empresa Constructora – Lima, año 2021.

Prueba de Hipótesis Específica 1

De acuerdo a ello, se obtuvo lo siguiente:

Formulación de las Hipótesis:

H_0 : NO Existe una relación positiva y directa entre el procedimiento de elección de laborantes y la Retribución del trabajo de los subordinados de la Empresa Constructora – Lima, año 2021.

H_1 : Existe una relación positiva y directa entre el procedimiento de elección de laborantes y la Retribución del trabajo de los subordinados de la Empresa Constructora – Lima, año 2021.

Elección del estadístico de prueba

Al respecto, como medida de prueba se empleará las No Paramétricas de Rho Spearman con variables ordinales.

Nivel de significancia:

Es 5%

Alfa =5%

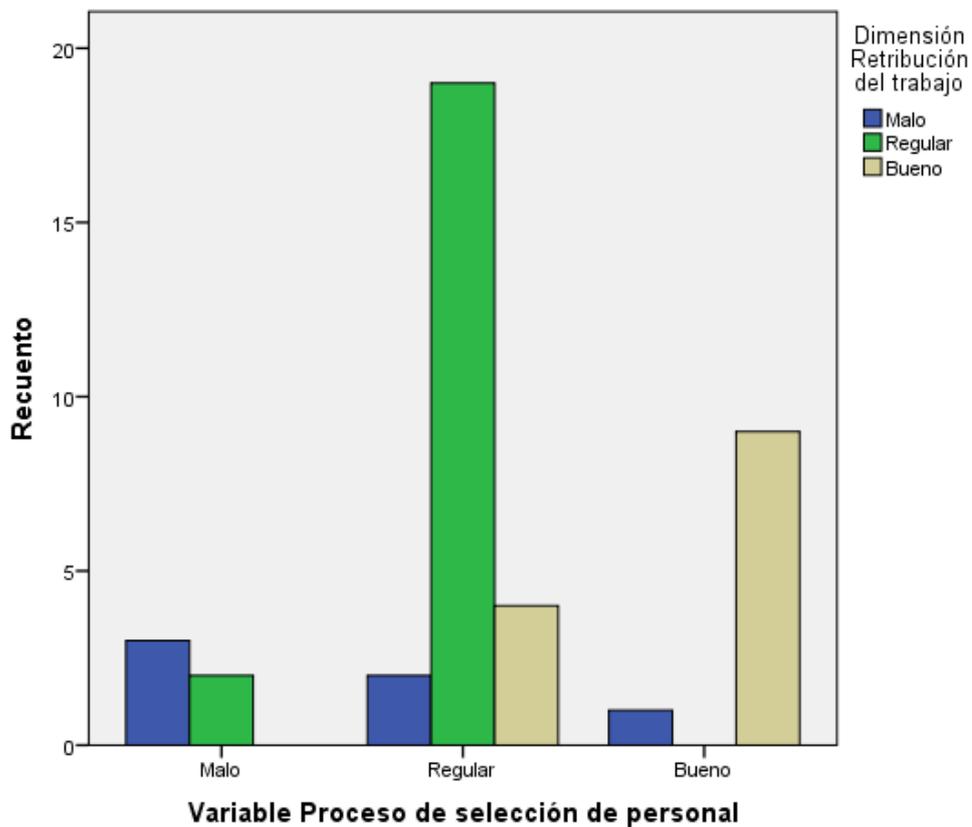
Calculo estadístico de prueba

Correlaciones

			Variable Proceso de selección de personal	Dimensión Retribución del trabajo
Rho de Spearman	Variable Proceso de selección de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,751
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Dimensión Retribución del trabajo	Coeficiente de correlación	,751	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		40	40	

Fuente: Desarrollo propio

Gráfico de barras



Fuente: Desarrollo propio

Decisión Estadística.

El valor de r es 0.751 que involucra una correspondencia alta y significativa.

Por tanto, se descarta la hipótesis nula (H_0) y se valida la hipótesis de estudio (H_1).

Conclusión Estadística

El índice de correlación de Spearman fue 0.751. Esta medida en el nivel 0.000, de acuerdo a Hernandez; Fernandez y Baptista (2010, pp312) indicaron una correlación directa y alta, bajo un margen de error del 5%.

En resumen, se da una relación favorable y lineal de la gestión de elección de laborantes y la remuneración de los trabajadores de la Empresa Constructora – Lima, año 2021.

Prueba de Hipótesis Específica 2

De acuerdo a ello, se obtuvo lo siguiente:

Formulación de las Hipótesis:

Ho: NO Existe una relación positiva y directa entre el procedimiento de elección de laborantes y la Participación de los trabajadores de la Empresa Constructora – Lima, año 2021.

H1: Existe una relación positiva y directa entre el procedimiento de elección de laborantes y la Participación de los subordinados de la Empresa Constructora – Lima, año 2021.

Elección del estadístico de prueba

Como medidas de prueba a utilizar será el estadístico No Paramétrico de Rho Spearman, bajo la escala ordinal.

Nivel de significancia:

Es 5%

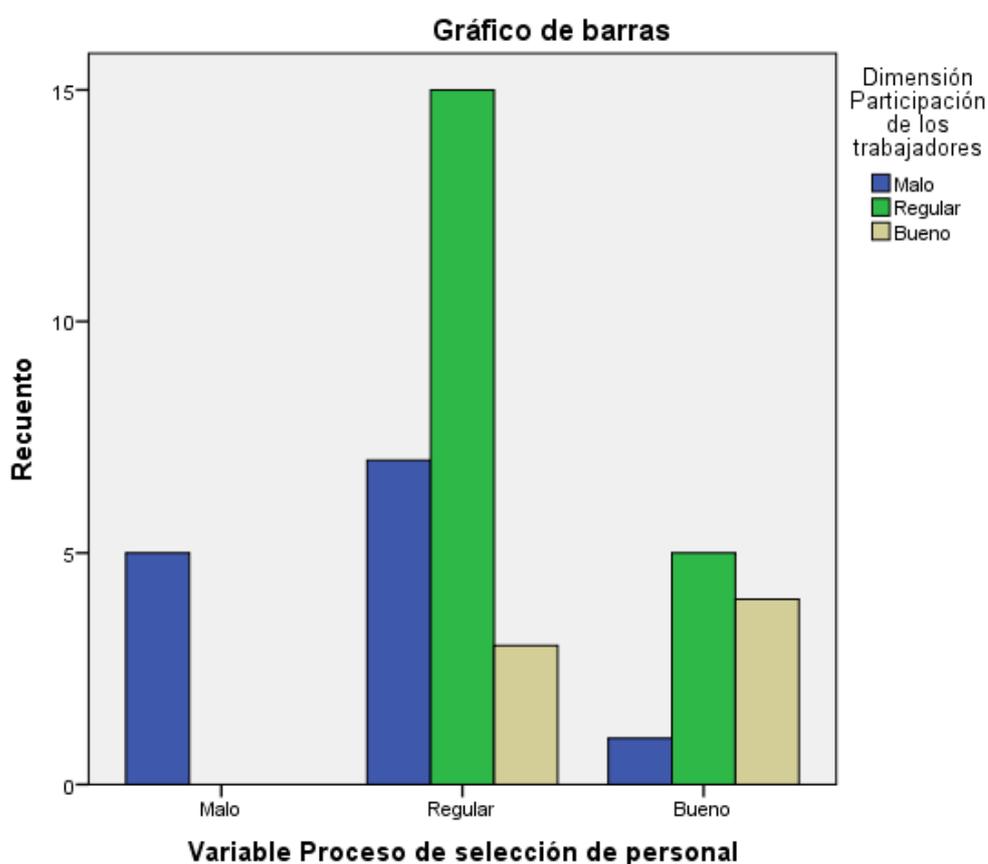
Alfa = 5%

Calculo estadístico de prueba

Correlaciones

			Variable Proceso de selección de personal	Dimensión Participación de los trabajadores
Rho de Spearman	Variable Proceso de selección de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,624
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Dimensión Participación de los trabajadores	Coefficiente de correlación	,624	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

Fuente: Desarrollo propio



Fuente: Desarrollo propio

Decisión Estadística.

El valor de r es 0.624, lo cual denota una relación significativa moderada.

Por tanto, se refuta la hipótesis nula (H_0) y se admite la hipótesis de estudio (H_1).

Conclusión Estadística

De acuerdo a que el índice de correlación fue 0.624. Lo que, en el nivel de 0.000, para Hernandez; Fernandez y Baptista (2010, pp312) manifiestan una correlación directa y alta con un margen de error del 5%.

En conclusión, se puede evidenciar una relación favorable y lineal del procedimiento de elección de laborantes y la Retribución del trabajo de los subordinados de la Empresa Constructora – Lima, año 2021.

V. DISCUSIÓN

Luego de haber examinado los hallazgos de las pruebas estadísticas que se aplicaron a las encuestas y al ser interpretados, se concluye que el proyecto queda aprobado.

En consecuencia, tenemos la capacidad de respaldar la hipótesis alterna: Hay una conexión positiva y directa entre la elección de los laborantes y el Compromiso Laboral de los empleados de la Empresa Constructora – Lima, año 2021.

Descartamos la hipótesis nula:

NO hay una relación positiva y directa entre la gestión de elección de los laborantes y el Compromiso Laboral de los empleados de la Empresa Constructora – Lima, año 2021.

Los hallazgos se asemejan a los resultados obtenidos en el estudio de: Kiember Inca Allccahuaman, (2015) en su estudio “Como se relaciona el Talento humano con el desempeño laboral en la municipalidad de Andahuaylas” - Universidad Nacional José María Arguedas, según su estudio quiere dar respuesta a ¿Cuál es la relación existente entre el Talento Humano y el Desempeño Laboral en el área de recursos humanos de la Municipalidad de Andahuaylas?, cuyo enfoque cuantitativo, diseño transaccional – correlacional.

Las dimensiones de este estudio son la selección de personal y la capacitación de personal, los subordinados requieren actualizarse y adaptarse a la tecnología, para una correcta labor se requiere acomodar el lugar, para un mejor desempeño profesional mediante el trabajo en grupo para resolver las inquietudes de los usuarios.

Se encuestó a 104, empleados del área administrativa, varones y mujeres, que laboraron en el municipio; en octubre y noviembre del 2015. Para recolectar la información se usó un cuestionario por variable. El primero de Talento Humano tuvo 12 preguntas y el Desempeño Laboral 06 puntos. Para la validación se usó el Alfa de Cronbach, resultando 0,894, lo cual denotó que los instrumentos fueron confiables.

Con relación a las hipótesis: Se utilizó el Rho de Spearman, obteniendo 0,819 que evidencia una correlación positiva elevada, y el “sig.” es 0.000, menor al grado de significancia 0.05, en tanto, hay correspondencia importante ambas variables.

Los datos que se adquiridos son similares a los hallados por Andrea María Cancinos Kestler, (2015) de acuerdo a su estudio: “Selección del personal y desempeño laboral” - Universidad Rafael Landívar – Guatemala, requiere dar respuesta a la interrogante ¿De qué forma existe relación entre selección del personal y el desempeño laboral? analizando cuan efectivo es seleccionar a los trabajadores y el grado de labor de los trabajadores, de acuerdo a las variables.

El estudio se realizó con los trabajadores administrativos del ingenio azucarero de San Andrés Villa Seca Retalhuleu, su población fue de 55 y su muestra de estudio de 36 personas, la mayoría de sexo masculino, de 20 a 40 años, con educación terminada.

Como instrumento se utilizó el cuestionario con escala de Likert y escala grafica de calificaciones. Este estudio es cuasi experimental.

El resultado de este estudio indicó que hay bastante conexión del modo para seleccionar a los trabajadores y como laboran estos, porque la selección es efectiva en un 71.15% y el desempeño laboral de los subordinados está en el nivel aceptado.

VI. CONCLUSIONES

- De acuerdo a los hallazgos del estudio, queda determinado, en cuanto al objetivo general, la existencia de una relación entre el procedimiento de elección de laborantes y el Compromiso Laboral de los trabajadores de una Empresa Constructora – Lima, año 2021, es positiva y significativa alta, con un índice de correlación de 0,887.
- En referencia al primer objetivo específico se estableció la existencia de una relación entre el procedimiento de elección de laborantes y la Retribución del trabajo de los subordinados de la empresa, resultando positiva y significativa alta, con un índice de correlación de 0,751.
- Sobre el segundo objetivo específico se estableció la existencia de una relación entre el procedimiento de elección de laborantes y la Participación de los subordinados de la empresa, de una Empresa Constructora – Lima, resultando positiva y significativa moderada, con un índice de correlación de 0,624.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a directivos y responsables de las Empresas constructoras de Lima en el periodo 2021, capacitaciones a su personal y trabajadores para mejorar la elección de los laborantes y el compromiso laboral de los subordinados, permitiendo de este modo lograr que reine la armonía dentro de la institución en bienestar de todos los que forman parte de la misma.
- Se recomienda a directivos y responsables de las Empresas constructoras de Lima en el periodo 2021, capacitaciones a su personal y trabajadores para mejorar la elección de los laborantes y la retribución del trabajo de los subordinados, lo cual permita lograr un ambiente de armonía dentro de la institución en bienestar de todos los que forman parte de la misma.
- Se recomienda a directivos y responsables de las Empresas constructoras de Lima en el periodo 2021, capacitaciones a su personal y trabajadores para mejorar la elección de los laborantes y la participación de los subordinados, lo cual permita lograr un ambiente de armonía dentro de la institución en bienestar de todos los que forman parte de la misma.

REFERENCIAS

- Bernal, C. (2000). Metodología de la investigación para administración y economía. Colombia: Pearson Educación.
- Bohlander, G. (2001). Gestion del talento humano, administración de recursos humanos. México: Thomson editores.
- Bonache, J. (2002). Dirección estratégica de personas: evidencias y perspectivas para el siglo XX. Madrid: Prentice Hall.
- Chiavenato, I. (2009). Gestion del Talento Humano. México: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2009). Administración de Recursos Humanos. México: Pearson Educación.
- Hernández, R. (2009). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill Education.
- Hernández, Roberto. (2005). Metodología de la investigación. México: McGRAW-HILL Interamericana Editores.
- Katzenbach, J. (2008). El trabajo en equipo. GRANICA.
- León, A. (1985). Organización y administración: un enfoque de sistemas. Norma.
- Minguez, A. (2012). Dirección practica de Recursos Humanos. Madrid: ESIC.
- Mondy, W., & Noé, R. (2005). Administración de Recursos Humanos. México: Interamericana editores S.A.
- Porret, M. (2010). Gestion de personas: manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. Madrid: ESIC.
- Ramírez, T. (1999). Como hacer un proyecto de investigación. Caracas: Panapo.
- Tamayo, M., & Tamayo. (2010). El proceso de la investigación científica. México: Noriega editores.
- Aguirre G. y Granda M. (2013). Reclutamiento, selección e inducción de personal, caso: Textiles del Valle S.A.Sangolquí - periodo 2012. Sangolquí, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
- Alfaro, M. (2012). Administración de persona. Tlalnepantla, C.P., México: Red tercer milenio S.C.
- Arambari P. (2011). Reclutamiento y selección de personal como medio para optimizar el rendimiento laboral en la empresa Creaciones Rose de la ciudad de Quito. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.

- Araujo, M. y Leal, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Venezuela: Universidad Rafael Belloso Sachín.
- Baptista M., Fernández C. y Hernández R. (2010). Metodología de la investigación (5ta ed.). México: Mcgraw-Hill / Interamericana Editores 2010.
- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales (2da ed.). México: Pearson Educación.
- Berrocal, L. F.; Pereda, S. (1999). Gestión de recursos humanos por competencias. España: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Bonache, J. y Cabrera, A. (2002). Dirección Estratégica de Personas: videncias y perspectivas para el siglo XXI. España: Prentice Hall.
- Cancinos, A. M. (2015). Selección de personal y desempeño laboral. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Castillo F. (2015). Deficiencias en el procedimiento de convocatoria, selección y evaluación de los docentes en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú durante el periodo 2010 - 2013. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cayetano, P. (2015). Condiciones laborales y el desempeño de los colaboradores en la financiera Edyficar-Chimbote: 2014. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humano (5ta ed.). Colombia: Mc Graw - Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (3era ed.). México: Mc Graw- Hill Editores.
- Daves K. y Werther W. (2008). Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas (6ta ed.). México D.F., México: McGraw- Hill Interamericana editores.
- Dessler, G. (1994). Administración de personal (6ta ed.). México D.F., México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Freeman R., Gilbert D., Stoner, J. (1996). Administración (6 ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Gómez, M. (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica. Argentina: Editorial Brujas.

- Latorre, M. (2012). La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. España: Universidad de Valencia.
- León, M. (2012). Las condiciones de trabajo y su relación con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital Abel Gilbert Ponton. Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Ministerio de Educación. (2006). Desarrollando capacidades emprendedoras y empresariales (tercera ed.). Perú.
- Mondy, R. (2010). Administración de recursos humanos (10mo ed.). México: Pearson Educación.
- Mondy, R. y Noe, R. (2005). Administración de recursos humanos (9va ed.). México: Pearson educación.
- Noguera, L. (2012). Estrategias gerenciales basadas en la inteligencia emocional para el desempeño del personal de la dirección de desarrollo estudiantil de la Universidad de Carabobo. Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Olvera, Y. (2013). Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos. Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Palate C. (2016). El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la organización Bioalimentar Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Perales, S. (2014). Perfil y descripción de puestos. México: Universidad Tecnológica de Querétaro.
- Solís, D. (2015). Selección de personal por competencias y rotación de personal en los colaboradores de la empresa Repremarva de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua. Ambato, Ecuador: Universidad técnica de Ambato.
- Torcates, G. (2015). Relaciones interpersonales y desempeño laboral del docente en educación media general. Venezuela: Universidad Rafael Urdaneta.

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de medición
Proceso de selección de personal	Es el procedimiento más fundamental de recursos humanos en el que se busca al mejor personal para ocupar un puesto en la organización.	Proceso que determina y señala las estrategias para elegir a los empleados que más producen y que son eficientes para la organización. Siendo evaluada mediante tres indicadores.	Ambiente de empatía	Ordinal
			Dialogo e interacción	
			Interrogantes creadas para aumentar la conciencia y definir metas	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Compromiso laboral	Los empleados indagan sobre lugares buenos para laborar, asumiendo un se compromiso con las empresas, no solo con las que consiguen mayor cantidad de beneficios para la economía, sino con las que la relación empresa - trabajador esta basada en la ética y en la responsabilidad social. (Ventura y Delgado, 2012).	Son acciones realizadas para conseguir empleados que produzcan más y con un buen rendimiento.	Retribución del trabajo	Ordinal
		Esto se evaluará mediante indicadores.	Condiciones de trabajo	
			Participación de los empleados	

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO

PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y COMPROMISO DE LOS COLABORADORES

El presente cuestionario tiene como finalidad conocer acerca del proceso de selección del personal y el compromiso de los colaboradores.

No existe respuesta mala, todas son valiosas, por lo tanto, te pedimos que seas lo más sincero posible y que no dejes de contestar ningún ítem.

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

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL						
		1	2	3	4	5
1	¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?					
2	¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?					
3	¿Estás de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?					
4	¿Estás de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?					
5	¿Estás de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?					
6	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?					
7	¿Con cuanta frecuencia usted ha percibido que el trabajo en equipo carece de empatía hacia los mismos?					
8	¿Usted considera conveniente que el jefe de personal realice diversas actividades para dar a comprender el modo de trabajo en la empresa?					
9	¿Con que frecuencia usted ha visto conveniente el actuar de su jefe de personal con respecto a brindar referencia de su historia, logros y retos del trabajo realizado?					
10	¿Ha que frecuencia usted siente que su jefe de personal llega a mostrar falta de empatía frente a los nuevos trabajadores de la empresa?					
11	¿Considera como califica el trabajo del jefe de personal por tratar de establecer un ambiente de empatía laboral?					

12	¿Con que periodicidad el jefe de personal de la empresa ha interactuado con todos los trabajadores recientemente ingresados?					
13	¿Con que frecuencia el jefe de personal ha realizado actividades fuera del horario de trabajo para el reconocimiento y el trabajo en equipo entre trabajadores?					
14	¿Usted con qué frecuencia ha observado que el jefe de personal de la empresa pone en práctica la estrategia de escucha hacia los trabajadores?					
15	¿Qué tal frecuentemente el jefe de personal ha realizado preguntas de comprensión sobre los temas expuestos en capacitaciones o reuniones?					

COMPROMISO LABORAL						
		1	2	3	4	5
1	¿Usted con qué frecuencia siente que la empresa no le está retribuyendo como corresponde salarialmente por el trabajo realizado?					
2	¿Con que frecuencia la gerencia de la empresa paga por trabajos extra realizados por los trabajadores?					
3	¿Usted como trabajador de la empresa con qué frecuencia le han retribuido con actividades recreativas y de interrelación con los demás trabajadores?					
4	¿Con que frecuencia dentro de la empresa se ha retribuido por el trabajo realizado a los trabajadores de reciente ingreso para laborar en la misma?					
5	¿Con que frecuencia su situación económica le motiva a trabajar bajo las condiciones de trabajo dadas por la empresa?					
6	¿A opinión suya, con qué frecuencia usted ha realizado reclamos a la gerencia indicando la deficiente condición de trabajo brindada para usted?					
7	¿Frecuentemente dentro de los horarios de trabajo se implementan nuevas acciones de trabajo?					
8	¿En qué frecuencia usted ha hecho uso de equipos tecnológicos para la realización rápida de su trabajo?					
9	¿Con que frecuencia la gerencia de la empresa permite la participación de los trabajadores en reuniones de decisiones de organización en la misma?					
10	¿A criterio suyo, que tan frecuente se gestiona la búsqueda de personal capacitado para los puestos administrativos dentro de la empresa?					
11	¿Con que frecuencia los de la empresa han participado de reuniones informativas y de capacitación para mejorar la atención a los clientes?					
12	¿Con que frecuencia usted integra a grupos de trabajo para lograr los objetivos propuestos por la empresa?					
13	¿Con que frecuencia la gerencia de la empresa ha invadido su privacidad, revisando sus objetos personales?					
14	¿Frecuentemente se realizan inspecciones dentro de la empresa para conocer el robo o hurto de materiales de la empresa?					

15	¿Ante alguna pérdida de materiales de la empresa, la gerencia aplica sanciones y viola la privacidad de los trabajadores?					
16	¿Frecuentemente los trabajadores mantienen una relación bilateral trabajador – empresario para cuidar los objetos de la empresa?					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROMERO ESCALANTE VICTOR FABIAN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Proceso de selección del personal y compromiso de los colaboradores de una empresa constructora - Lima – 2021", cuyo autor es ORIHUELA TORRES MANUEL JESUS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 06 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROMERO ESCALANTE VICTOR FABIAN DNI: 40786760 ORCID: 0000-0002-7186-9411	Firmado electrónicamente por: VROMEROES el 10- 12-2021 22:05:11

Código documento Trilce: TRI - 0209240