



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TÍTULO:

**PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU RELACIÓN
CON LA EFICIENCIA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE
LA CAJA PIURA AGENCIA MOYOBAMBA, PERIODO 2015**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

LIZ MARIANELA FLORES VALLES

ASESORA

DRA. YOLANDA NAVARRO BARRERA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

MOYOBAMBA – PERÚ

2016

PÁGINA DEL JURADO

.....
Presidente

.....
Secretario

.....
Vocal

DEDICATORIA

A Dios por ser el ser supremo de todo el universo, por darme la vida y haberme permitido paso a paso ir logrando mis objetivos.

A mis padres, José Rafael Flores Cacique y Nelly De Jesús Ruiz De Flores, por la inmensa confianza que depositan en mí; por el amor y cariño que me tienen.

A mis familiares y amigos por haberme siempre brindado su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

A todos los colaboradores de la Caja Piura - Agencia Moyobamba por darme facilidades para poder realizar mi tesis.

Al docente del área por habernos brindado grandes conocimientos para poder ponerlos en práctica.

A la Universidad César Vallejo - Facultad de Ciencias Empresariales, asimismo a nuestros docentes, quienes nos brindaron su conocimiento para la concretización de nuestro desarrollo profesional.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

El que suscribe **Liz Marianela Flores Valles** con **DNI N° 46736283**, en concordancia con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que la documentación que se revela es veraz y autentica. Los datos presentados a través de los resultados son reales, no han sido falseados, duplicados, ni copiados, por consiguiente los resultados que se presenta se constituyen como aportes a la investigación.

Asimismo, en el desarrollo del marco metodológico he cumplido con respetar las normas internacionales de citas y referencias bibliográficas a través de las fuentes consultadas

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

Moyobamba, 16 de Diciembre del 2016

Liz Marianela Flores Valles

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Según lo dispuesto en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración, tengo a bien presentar a ustedes la Tesis titulada:

“Proceso de selección de personal y su relación con la eficiencia laboral de los colaboradores de la Caja Piura agencia Moyobamba, periodo 2015”, con la finalidad Determinar la relación entre el proceso de selección de personal y la eficiencia laboral de los colaboradores de la Caja Piura Agencia Moyobamba, periodo 2015.

Esperando que el siguiente trabajo cumpla con el reglamento universitario y sirva de fuente de conocimiento a otras generaciones.

La Autora

ÍNDICE

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad Problemática	10
1.2. Trabajos previos	12
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del problema	24
1.5. Justificación del estudio	24
1.6. Hipótesis	25
1.7. Objetivos	26
II. METODO	27
2.1. Diseño de investigación	27
2.2. Variables, Operacionalización	27
2.3. Población y muestra	30
2.4. Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad	30
2.5. Métodos de análisis de datos	33
2.6. Aspectos éticos	33
III. RESULTADOS	34
IV. DISCUSIÓN	43
V. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES	47
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
ANEXOS	51

RESUMEN

En la presente investigación titulada: Proceso de selección de personal y su relación con la eficiencia laboral de los colaboradores de la Caja Piura agencia Moyobamba, periodo 2015, se planteó como objetivo Determinar la relación entre el proceso de selección de personal y la eficiencia laboral de los colaboradores de la Caja Piura Agencia Moyobamba, periodo 2015.

Se desarrolló una investigación no experimental, con un diseño de estudio descriptivo correlacional, siendo el instrumento aplicado para ambas variables una encuesta a 22 colaboradores de la Caja Piura Agencia Moyobamba.

Se determinó la existencia de una relación directa y significativa entre el grado de selección de personal y la eficiencia laboral, partiendo de un análisis estadístico utilizando la correlación de Rho Spearman, cuyo resultado arrojó 0,652 con la cual se concluye que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave. Selección de personal, eficiencia laboral, eficacia.

ABSTRACT

In the present research entitled: Personnel selection process and its relation with the work efficiency of the employees of the Piura Moyobamba agency, period 2015, was set as objective To determine the relationship between the process of selection of personnel and the labor efficiency of The collaborators of the Piura Caja Moyobamba Agency, period 2015.

A non - experimental investigation was developed, with a correlational descriptive study design, the instrument being applied for both variables a survey of 22 collaborators of the Piura Moyobamba Agency.

It was determined the existence of a direct and significant relationship between the degree of selection of personnel and the work efficiency, starting from a statistical analysis using the correlation of Rho Spearman, whose result showed 0.652 with which it is concluded that the alternative hypothesis is accepted and The null hypothesis is rejected.

Keywords. Selection of personnel, work efficiency and effectiveness

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática.

En la actualidad a nivel mundial las empresas se encuentran en un intercambio constante de ideas, nuevos conocimientos, nuevas tecnologías, etc. lo cual demanda en un incremento de nuevas áreas de trabajos, de nuevos puestos, la constante salida y entrada de personal a la empresa. Es decir, las empresas se encuentran en constante selección de personal, la cual debe basarse en un proceso de selección tomando en cuenta diferentes factores, características y políticas de la empresa que requiere nuevo personal, como menciona **Montes y Gonzales (2010)**, el proceso de selección será eficaz siempre y cuando exista una política de selección efectiva, la cual estará definida por normas y reglamentos importantes en la selección de personal, tomando en cuenta los tipos de pruebas y entrevistas que se van a los candidatos, descripción de los procesos que se van a seguir y las exigencias del puesto de trabajo disponible.

Por lo tanto, la selección de personal es de suma importancia para la empresa, ya que esto se verá reflejado en la eficiencia laboral de sus trabajadores la cual se encuentra reflejada en el desempeño laboral, según **Chiavenato (2009)**, menciona que las empresas se encuentran atravesando distintos cambios, los cuales generan problemas en el desempeño de los trabajadores, tomando en cuenta las acciones de su labor en su aporte en la organización. El Perú es un país que se encuentra afrontando un gran crecimiento económico, en consideración a la cantidad de macros y micros empresas con las que cuenta, sobre todo en las empresas financieras en las cuales se hace uso de selección de personal, ya que se encuentran en ese tránsito de salida y entrada de nuevo personal, la implementación de nuevos departamentos, la creación de nuevos puestos de trabajos, etc. todas estas acciones son importantes para que las empresas financieras sigan adelante, pero en la mayoría de veces esto afecta al desempeño laboral de la empresa, ya que estar en constantes cambios no genera confianza para entablar algún tipo de amistad laboral y aparte estar en constante enseñanza al nuevo personal demanda de tiempo.

En el Departamento de San Martín se encuentran la mayoría de empresas financieras nacionales, una de ellas es la Caja Piura quien tiene más de 5 años en la ciudad de Tarapoto la cual genera ingresos y empleo para la población de este lugar, ya que es una zona de mucho comercio hoy día. Es por ello que se hace necesario que la empresa donde se labora, lugar donde pasamos gran parte de nuestro tiempo sean espacios agradables donde se practique el respeto, la tolerancia y la comunicación lo cual contribuye a la eficacia de la empresa.

Sin embargo, en caja Piura Agencia Moyobamba, en la selección de personas ya sea para ascenso a un cargo o ingreso de un nuevo personal se observa en cuanto a la entrevista del personal, que en el reclutador no se prepara previamente antes se realizar su entrevista, perdiendo la credibilidad del proceso. La aplicación de pruebas psicométricas no son las adecuadas, no se encuentran bien elaboradas, lo cual no permite un buen filtro de personal.

Dejan pasar por alto las referencias personales y laborales, debido a que se dejan llevar solo por su buena presencia, no se interesan en conocer por su entorno socioeconómico, esta dimensión es importante porque la entidad tiene que saber los antecedentes del colaborador para así poder designar funciones con confianza.

También se observa falta de asignatividad, que quiere decir que no ven al personal desde el punto de vista dinámico, muy recio sin motivación para poder realizar su trabajo eficientemente. No demuestran sus destrezas y habilidades técnicas para realizar un trabajo óptimo, y por ultimo no demuestran ser óptimos, porque no se comprometen con los objetivos institucionales de la empresa.

Es por ello que la presente investigación se realiza en base a esta problemática que se observa y que afecta al rendimiento laboral de los colaboradores; es decir se busca establecer de qué manera la selección de personal se relaciona con la eficiencia laboral de los colaboradores de la Caja Piura, agencia Moyobamba, periodo 2015.

1.2. Trabajos Previos.

Internacional

Cancinos (2015), en su tesis *“selección de personal y Desempeño laboral”*. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Guatemala. Tuvo como objetivo determinar los niveles de efectividad, el desempeño de los colaboradores y establecer la relación existente entre la selección de personal y el desempeño laboral. El estudio se realizó en un ingenio azucarero ubicado en San Andrés Villa Seca Retalhuleu, donde se tomó como muestra a 36 colaboradores del área semi administrativa. Las conclusiones fueron, que el proceso de selección de personal tiene una relación positiva en el desempeño de los colaboradores de la azucarera, esto se vio observado en las fortalezas encontradas en el desempeño de sus actividades. Por lo tanto si la selección de personal mejora, también mejora el desempeño de los colaboradores, para lo cual se debe mejorar el conocimiento de la personalidad del candidato que se requiere para el puesto de trabajo, información adecuada del puesto y las responsabilidades del mismo.

Herrera (2014), En su tesis, *“El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Gadmp Gobierno Autónomo descentralizado del Municipio de Pujili”*. Universidad Técnica de Ambato. Ambato. Ecuador. Tuvo como objetivo establecer como se está dando el reclutamiento y selección de personal y cuál es su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores. Se tuvo como conclusiones que los funcionarios de la Institución, consideran que el desempeño laboral depende en gran medida de los conocimientos y competencias que posee el candidato de acuerdo al puesto que desempeña. Por el contrario el bajo desempeño de los funcionarios se debe a tres importantes causas, el uso de un reclutamiento y selección de personal tradicional, la poca capacitación de la contratación del nuevo personal y el deficiente clima laboral que existe en la institución.

Barzola (2012), en su tesis *“Gestión del recurso humano en enfermería, criterios de reclutamiento y selección de personal”*. Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza. Argentina. Tuvo como objetivo determinar cuáles son los criterios que se utilizan en la selección de personal, con el fin de demostrar la preeminencia de la gestión de recursos humanos en enfermería. Se tomó como muestra a 36 enfermeros. Se concluye que la gestión del recurso humano es de suma importancia para los centros médicos, es por ello que se debe gestionar el recurso humano y cuanto se estudió la designación de cada puesto de trabajo.

Torres (2014), en su tesis *“Evaluación del desempeño y su impacto en la eficiencia de los trabajadores del Departamento de Servicios Laborales de la empresa Plasticaucho Industrial”*. Universidad Técnica de Ambato. Ambato. Ecuador. Tuvo como objetivo identificar y determinar como el rendimiento en las evaluaciones del desempeño incide en la eficiencia de los trabajadores y al mismo tiempo proponer un método de la evaluación del desempeño con el fin de mejorar la eficiencia de los trabajadores. Se tomó como población a 35 trabajadores *del Departamento de Servicios Laborales de la empresa Plasticaucho Industrial*. Se concluyó que en la actualidad la eficiencia de los trabajadores del departamento de servicios laborales, no cumple con las expectativas de la empresa, es por ello que la empresa necesita un distinto y renovador método de evaluación del desempeño ya que, según la encuesta aplicada, se observó que la organización quiere mejorar a su personal o quedarse con su personal potencial con el fin de alcanzar sus logros propuestos.

Miranda (2015), en su tesis *“Propuesta de un manual de procesos de reclutamiento y selección de personal de la Cooperativa UPA R.L. Amatitlán”*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Tuvo como objetivo identificar y determinar el conocimiento sobre la elaboración de un manual de procesos de reclutamiento y selección de personal y todo lo que debe contener dicho manual. Se tomó como población 37 personas responsables del funcionamiento de la fundación. Se concluyó que la elaboración de un manual

es necesario para toda empresa, teniendo en cuenta el tipo de información con el cual elaborar el manual de procesos de reclutamiento y selección de personal, el cual se encuentra comprendido por una serie de partes en donde ese describe el procedimiento a seguir y las tareas de aplicación. También se determinaron los formatos a utilizar para el proceso de reclutamiento y selección de personal, tomando en cuenta el formato de requisición de personal, entrevista inicial, solicitud de empleo y las pruebas psicométricas.

Aponte (2011), en su tesis *“El Clima Organizacional en el Desempeño Laboral en la empresa Serviposible S.A. de la ciudad de Baños”*. Universidad Técnica de Ambato. Ambato. Ecuador. Tuvo como objetivo diseñar y elaborar un Modelo Organizacional que ayude a mejorar el desempeño laboral y el clima organizacional de los trabajadores, identificando los factores que afectan al desempeño laboral y las dimensiones de clima organizacional de la empresa Serviposible S.A. Su muestra está conformada por 165 personas entre trabajadores y clientes, teniendo así a 3 accionistas, 150 clientes y 12 empleados. El presente trabajo corresponde a una investigación exploratoria, descriptiva y correlacional, porque tiene una relación directa con la empresa en tiempo real mediante la recolección de información lo que permitirá evaluar grado de incidencia que existe entre el clima organizacional y el desempeño. Se concluye que la mayoría de los trabajadores no se sienten satisfechos con el clima organizacional de la empresa esto se debe a muchos factores que son parte del clima laboral en la organización, lo que provoca desinterés en el personal al momento de realizar sus actividades, para ello la empresa debe implementar medidas necesarias para solucionar este problema de forma oportuna. Por lo tanto, fue necesario la elaboración de un Modelo Organizacional que servirá para mejorar el desempeño de los trabajadores; sin embargo, la falta de aplicación a tiempo de un modelo organizacional ocasiona un poco de desinterés por parte de los directivos y empleados.

Nacional

Mazuelos (2013), en su tesis *“Efectos de la aplicación de un modelo por competencias en la selección de personal docente de una institución dedicada a la enseñanza de idioma”*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú. Tuvo como objetivo describir las características del modelo por competencias y las tendencias aplicado a la selección de personal docente en el área de idiomas. Se concluyó que a través de un adecuado trabajo de interpretación se puede asumir que el concepto y función del modelo por competencias vigente en la institución es claro y se relaciona de manera casi directa con lo que el modelo institucional propone, identificando a un docente cuyas competencias ya sea a nivel personal y laboral se encuentran en estado armónico, por lo tanto, el proceso de selección de personal aplicando un modelo por competencias, desde un punto de vista de los informantes, genera la reducción de esfuerzos posteriores a la selección del candidato.

Silva y Ubillus (2015), en su tesis *“Propuesta de mejora basada en competencias para el proceso de admisión de personal en una empresa de servicio de transporte terrestre de carga pesada ubicada en el norte del país”*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Perú. Tuvo como objetivo la preparación de una adecuada propuesta basada en competencias que ayude a mejorar el proceso de admisión de personal en una empresa de servicios de transportes terrestres de carga pesada, ubicada en el norte del país. Se concluyó de la presente investigación que la empresa no cuenta con un proceso formal de admisión de personal, lo que implica que este proceso se está llevando de manera empírica ocasionando así que se genere decisiones que están lejos de una inversión, generando una serie de anomalías por falta de conocimiento sobre la persona que se está conformando, de igual manera el desperdicio de recursos económicos y retraso de los procedimientos de la empresa.

Domínguez y Sánchez (2013), en su tesis *“Relación entre la rotación de personal y la productividad de la empresa Cotton textil S.A.A – Planta Trujillo*

2013". Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. Perú. Identificar las causas que generan la rotación de personal y la relación que esto tiene con la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton Textil S.A.A. Se tomó como muestra a 154 trabajadores de diferentes áreas de la empresa. Se obtiene como conclusión que a rotación de personal obrero de dicha empresa tiene un impacto representativo en la productividad y rentabilidad. Según una encuesta realizada al personal, se tuvo como resultado que la mayoría de trabajadores no se sienten satisfechos con el sueldo que reciben, asimismo se sienten estancados en sus puestos de trabajo, esto genera un reducción en el desempeño y ausentismo, factores que afectan a la producción y al clima laboral; por ello la empresa debe tomar medidas de pago justas y políticas de ascensos de puestos semestrales, con el motivo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, haciéndoles sentir motivados. Se identificó que los agentes que afectan la productividad de los empleados son la calidad y mejora continua, estos dos agentes son los que generan la rotación del personal, causando una baja productividad, ya que guardan una relación inversamente proporcional.

Bardales (2013), en su tesis *“Evaluación de puestos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Miguel-Cajamarca de acuerdo al Manual Normativo de clasificación de cargos”*. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. Perú. Tuvo como objetivo analizar y demostrar que los perfiles de puestos de la Municipalidad Provincial de San Miguel, no se encuentran alineados a un Manual Normativo de cargos. Se tomó como población a 59 currículos de los trabajadores de las distintas dependencias que obran en el Área de Personal. Las conclusiones de la investigación son, los perfiles de los trabajadores de esta municipalidad no se encuentran alineados al Manual Normativo de Cargos ni al Manual de Organizaciones y Funciones. La municipalidad si cuenta con instrumentos de gestión donde se describen los perfiles para los puestos de trabajos, pero no cuenta con un procedimiento para el proceso de reclutamiento y selección de su personal.

Mino (2014), en su tesis: “Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque”. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Perú. Tuvo como objetivo general determinar la existencia de correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque, cogiendo una muestra de 21 trabajadores de la empresa y un total de 287 clientes que recurren a la empresa, así llegando a concluir que sí existe una correlación baja entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante, el compromiso una de sus dimensiones indicó que no hay trabajado en equipo, no presentan compromiso y coordinación ente ellos y por ende afectando a su productividad, como también concluye que el clima laboral no presenta una estructura y la remuneración ofrecida no es motivadora, así generando estrés dentro de ellos.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

Selección de personal

Porret (2010), define a la selección de personal como el proceso que usan las empresas para elegir de un conjunto mayor de personas, a un conjunto menor de personas para que desempeñen las labores en los puestos de trabajo disponibles. La selección de personal tiene como misión integrar personal con alta capacidad y de calidad, de acuerdo al plan y desarrollo, siguiendo las competencias técnicas laborales. La selección puede definirse como una técnica y como proceso.

- Técnica; hace referencia a una forma técnica de integración, con el fin de proveer de recurso humano en calidad, cantidad, tiempo y costo por parte de la organización.
- Proceso; se refiere a la selección de personal mediante varias etapas, en donde para cada una de las etapas se emplea una técnica de selección.

Werther y Davis (2008), define que la selección de personal son las acciones que se utilizan para contratar nuevo personal, mediante una actividad denominada planeación de los recursos humanos, tomando en cuenta las necesidades futuras de la organización. En la mayoría de los casos los empleados no se ajustan de manera rápida a su nuevo trabajo, por lo que es necesario contribuir a la orientación y capacitación de las actividades que debe realizar en su nuevo puesto de trabajo.

Evaluación del proceso de selección.

Montes y Gonzales (2010), menciona que para lograr un proceso de selección eficaz es necesario que exista una política de selección efectiva, en donde se defina el modo de actuar para conseguir los objetivos de la empresa. Esta política de selección, debe estar determinada por normas y reglamentos importantes para la selección de personal, teniendo en cuenta el tipo de prueba que se va a utilizar a los candidatos, de igual manera establece los procesos que se utilizaran para alcanzar los objetivos trazados, así como las responsabilidades exigencias del puesto y por último se determinan los medios del proceso y toma de decisiones respectivas.

Por lo tanto, sabiendo que la selección de personal implica una serie de procesos para poder elegir el candidato adecuado para el puesto de trabajo establecido, es necesario mencionar las distintas fases que existen, las cuales son:

1) Necesidad de selección.

Hace referencia a la primera fase de la selección, la cual surge de la necesidad que tiene la empresa, para incorporar un nuevo trabajador a la planilla de la empresa.

Esta necesidad surge por los siguientes factores:

a. Creación de un nuevo puesto de trabajo.

Se refiere a la incorporación de un nuevo puesto de trabajo en las áreas de la empresa, la cual demanda de nuevo personal.

b. Ampliar un departamento.

Hace referencia a la necesidad de contratar nuevo personal, por la razón de ampliar un área en la empresa.

c. Cubrir una vacante.

Se refiere a la necesidad que tiene la empresa, por cubrir una vacante disponible en la empresa para un cierto puesto de trabajo.

2) Reclutamiento.

Hace mención a la fase que se realiza después de definir el perfil de puesto, se realiza la búsqueda y reclutamiento del candidato adecuado para el puesto, para lo cual se hace uso de los distintos medios, con el fin de incorporar nuevo personal.

Para lo cual existen distintos medios, que son:

a. Anuncios.

Hace referencia a las publicaciones que se realiza mediante los diferentes medios de comunicación, ya sean virtuales o físicos.

b. Oficinas de empleo.

Se refiere al reclutamiento que se realiza a través de las oficinas de empleo, donde se publican los diferentes puestos de trabajo, con las características necesarias.

c. Centros de formación.

Es el reclutamiento que se realiza a través de los centros de educación, los cuales pueden ser las universidades, centros educativos, etc.

d. Promoción interna.

Este tipo de reclutamiento se realiza en la misma empresa, ya sea por recomendaciones de los mismos colaboradores, de forma amical, etc.

3) Preselección.

Se refiere a la fase en donde se realiza una preselección de los candidatos que más se adecue al puesto de trabajo, para luego realizarles las evaluaciones correspondientes.

En esta fase se realiza lo siguiente:

a. Pruebas.

Después de realizarse el reclutamiento de los candidatos se procede a realizarles las pruebas correspondientes, ya sean pruebas profesionales y pruebas psicotécnicas en donde se mide la capacidad de conocimientos de los candidatos.

b. Entrevistas.

Hace referencia a las distintas entrevistas que se realizan a los candidatos con el fin de conocer más a las personas que se van a contratar y entablar más confianza.

4) Decisión e informe final.

Hace referencia a la actividad que se ejecuta luego de realizar las pruebas correspondientes, se toma las decisiones adecuadas para selección final de los candidatos adecuados.

a. Analizar los datos de los candidatos.

Hace referencia a la evaluación de los datos de los candidatos, teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo al cual están postulando.

b. Decisión de contrato.

Se refiere a la toma de dediciones por parte del área de recursos humanos para elegir al candidato.

5) Contratación y acogida.

Es la última fase del proceso de selección y se realiza cuando el candidato de incorpora a su centro de trabajo.

a. Adaptación al puesto de trabajo.

Se refiere a la capacidad que tiene el candidato para adaptarse a su puesto de trabajo, depende del recibimiento que reciban por parte de sus compañeros.

b. Adaptación a la empresa.

Hace referencia a la capacidad para adaptarse a la empresa en general, teniendo en cuenta la relación que lleva desde el gerente hasta los niveles más bajos de la empresa.

Eficiencia Laboral.

Sabiendo que la eficiencia laboral es la capacidad que tienen los colaboradores de la empresa para realizar sus labores, mediante la experiencia y el aprendizaje que obtiene a lo largo de su vida profesional; es por ello que para hacer un mejor estudio de la eficiencia laboral, se tomara en cuenta el desempeño laboral de los trabajadores, ya que el desempeño es una manera de medir la eficiencia de un trabajador.

Chiang, Martin y Núñez (2010), menciona que el desempeño laboral es el resultado total del aporte de un trabajador a la organización, a través de diferentes estímulos en su conducta en un determinado tiempo en donde realiza sus actividades. El desempeño de un trabajador está reflejado en la conducta que muestra el trabajador ante la organización, lo cual genera un desbalance en el cumplimiento de los objetivos trazados por la organización.

Alles (2013), menciona que en la evaluación del desempeño laboral, los trabajadores no deben verlo como un examen de concurso, sino más bien tomarlo como una oportunidad de mejorar y corregir las deficiencias de que se estén presentando en el desempeño de los trabajadores, con la finalidad de que ellos aporten lo mejor de sí a la organización. Es importante de las empresas mediten sobre este problema, ya que de alguna u otra manera no han logrado mejorar en todos los aspectos, por lo que es necesario tomarse un tiempo para pensar que es lo que está ocasionando esto.

Evaluación del desempeño.

Según **Chiavenato (2009)**, menciona que en el mundo de las organizaciones se encuentra atravesando por diferentes cambios, los cuales muchas veces generan problemas en el desempeño de los trabajadores, es por ello que surge la necesidad de saber cómo se desempeñan sus trabajadores, teniendo en cuenta las acciones de sus trabajadores sobre su aporte en la organización.

Existen diferentes factores que miden el desempeño de los trabajadores en una empresa, los cuales son:

1) Habilidades y/o capacidades.

Este factor se refiere a la capacidad de destreza, los recursos y actitudes que muestran los colaboradores para la ejecución de las tareas encomendadas de acuerdo a su puesto de trabajo.

a. Conocer su puesto de trabajo.

Hace referencia al conocimiento que tiene el empleado sobre las características, posición jerárquica, aspectos jurídicos del puesto, requisitos, etc., las cuales se consideran que son factores primordiales del cargo.

b. Capacidad de ejecución.

Se refiere a la capacidad que tiene el evaluado para dar solución a tareas encomendadas, haciendo uso de sus habilidades y cualidades como profesional.

c. Capacidad de situaciones.

Hace referencia a la capacidad que tiene el colaborador para resolver problemas circunstanciales que se presente en la empresa.

d. Presentación personal.

Este factor hace referencia a la buena presencia personal que muestra el colaborador, lo cual se ve reflejado por la asistencia en el trabajo que muchas veces se ve afectado por asuntos personales, accidentes, enfermedades, etc.

e. Honestidad.

Este factor hace referencia a un valor muy importante que debe darse en toda organización, lo cual implica tener una conversación clara y sincera con todos los que forman parte de la organización construyendo juntos equipos de trabajo exitosos.

f. Puntualidad.

Se refiere al comportamiento que muestra el colaborador en cuanto al tiempo de llegada, de acuerdo con sus horarios de trabajo, con el fin de disminuir cifras de accidentes laborales, mejorar en la calidad de entrega de un producto, etc.

2) Comportamientos.

Hace referencia a la conducta que muestran los colaboradores frente a distintas situaciones que se les presente.

a. Desempeño de la tarea.

Se refiere a la ejecución eficiente de la tarea mediante el uso de los recursos asignados en su puesto de trabajo.

b. Cooperación.

Se refiere a la capacidad que tienen los trabajadores, para ayudar en otras áreas, promoviendo la visión sistémica y la sinergia entre los distintos departamentos de la organización.

c. Espíritu de equipo.

Hace referencia a la participación del colaborador inspirando así confianza, solidaridad, camaradería y satisfacción entre sus demás compañeros con el fin de lograr un trabajo eficaz.

d. Relaciones humanas.

Se refiere a la capacidad de relacionarse con otras personas, teniendo en cuenta distintos elementos, los cuales deben estar diferenciados entre poder y afecto.

e. Actitud e iniciativa.

Se refiere al colaborador que tiene trato amable con ímpetu, fomentando un ambiente laboral adecuado, tomando la iniciativa en ciertas ocasiones.

f. Responsabilidad.

Hace referencia a la ética, la justicia y la confiabilidad con sus derechos básicos que tiene un colaborador.

3) Metas.

Se entiende por metas a la visión de la empresa, es decir es a dónde quiere llegar, tomando en cuenta los objetivos ya trazados.

a. Enfoque en los resultados.

Hace referencia a los resultados que obtiene la empresa, los cuales están definidos mediante la calidad y el rendimiento de sus colaboradores.

b. Calidad de trabajo.

La calidad de trabajo hace referencia a la capacidad de conocimientos, competencias, habilidades e inteligencias, los cuales determinan el rumbo de la organización.

c. Rapidez de soluciones.

Hace referencia a la velocidad u agilidad con la que se resuelven problemas en la organización.

d. Satisfacción del cliente.

Se refiere al buen trato que brinden los colaboradores de la empresa, lo cual genera en los clientes una satisfacción por la atención recibida.

e. Cumplimiento de plazos.

Se refiere a los tiempos de entrega, los cuales se ven reflejados en los resultados obtenidos.

1.4. Formulación del problema.

¿De qué manera la selección de personal se relaciona con la eficiencia laboral de los colaboradores de la Caja Piura agencia Moyobamba, periodo 2015?

1.5. Justificación.

Justificación Teórica.

La presente investigación es importante porque a través de la aplicación de un plan de Proceso de selección de personal; según la teoría de Montes y **Gonzales (2010)**, y para la segunda variable se tomó la teoría de **Chiavenato (2009)** para estudiar la eficiencia laboral, mediante el desempeño de los trabajadores. Teniendo en cuenta algunas técnicas adecuadas para el desarrollo del presente trabajo.

Justificación Metodológica.

La investigación se justifica por que se desarrolla una propuesta fundamentada en la administración en base a la propuesta de competencia laboral, para la cual se aplican diversos instrumentos para la recolección de datos, que servirán de base para tener en cuenta la selección de personal.

Justificación Práctica.

La presente investigación, mediante la aplicación de la competencia laboral y la selección de personal buscan demostrar, que al contar con dicho sistema contribuirá a tomar decisiones acertadas y de esta manera conseguir una administración con respecto a sus beneficios eficaz y eficiente que facilite al personal desarrollarse frente a la competencia.

Justificación Académica.

Dentro del contexto del plan de estudios de la Universidad César Vallejo se establece que los alumnos de la carrera de Administración, desarrollen el proyecto de tesis, escogiendo un tema específico volcando en ella todos los conocimientos adquiridos hasta la fecha, con la asesoría de docentes especializados en el tema.

1.6. Hipótesis.

H₁: La selección de personal tiene una relación directa y significativa con la eficiencia laboral de los colaboradores de la Caja Piura agencia Moyobamba, periodo 2015.

H₀: La selección de personal tiene una relación directa y significativa con la eficiencia laboral de los colaboradores de la Caja Piura agencia Moyobamba, periodo 2015.

1.7. Objetivo.

Objetivo General.

Determinar la relación entre el proceso de selección de personal y la eficiencia laboral de los colaboradores de la Caja Piura Agencia Moyobamba, periodo 2015.

Objetivos Específicos.

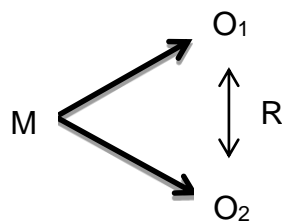
- Determinar el proceso de selección de personal de los colaboradores de caja Piura Agencia Moyobamba, periodo 2015.
- Evaluar la eficiencia laboral en los colaboradores de caja Piura Agencia Moyobamba, periodo 2015.
- Establecer el grado de relación que existe entre la selección de personal y la eficiencia laboral en los colaboradores de caja Piura Agencia Moyobamba, periodo 2015.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la investigación.

El diseño que corresponde a nuestra investigación, es descriptiva correlacional. Este diseño busca conocer la situación de dos variables en un momento determinado, y establecer el nivel de correlación existente entre las variables observadas.

Donde:



M: Colaboradores de la Caja Piura

O₁: Proceso de selección de personal

O₂: Eficiencia laboral

R: Relación

2.2. Variables y Operacionalización.

Variables.

Variable I: Proceso de selección de personal

Variable II: Eficiencia Laboral

2.2.1. Operacionalización de variables

Tabla 1 Proceso de selección de personal

Variable II	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Proceso Selección de personal	La selección de personal será eficaz siempre y cuando se encuentre guiada mediante una política de selección efectiva, en donde se tome en cuenta los objetivos que la empresa quiere lograr. Es por ello que esta política esta direccionada por normas y reglamentos importantes para una adecuada selección de personal. Montes y Gonzales (2010)	La variable se evaluará en base al proceso de reclutamiento y selección que realiza la empresa en cuestión.	Necesidad de selección	Creación de un nuevo puesto de trabajo Ampliar un departamento Cubrir una vacante Anuncios	Encuesta	Ordinal
			Reclutamiento	Oficinas de empleo Centros de formación Promoción interna Pruebas		
			Preselección	Entrevistas		
			Decisión e informe final	Analizar los datos de los candidatos Decisión de contrato		
			Contratación y acogida	Adaptación al puesto de trabajo Adaptación a la empresa		

Fuente: *Elaboración Propia*

Tabla 2 Eficiencia Laboral

Variable II	Definición Conceptual	Dimensión operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Eficiencia laboral	La eficiencia laboral se mide en base al logro de los objetivos alcanzados utilizando menos recursos. (Chiavenato, 2009).	La eficiencia laboral se medirá en base al desempeño laboral ya que nos ayudará medir de manera correcta la eficacia laboral.	Habilidades y/o capacidades Comportamientos Metas	Conocer su puesto de trabajo Capacidad de ejecución Capacidad de situaciones Presentación personal Honestidad Puntualidad Desempeño de la tarea Cooperación Espíritu de equipo Relaciones humanas Actitud e iniciativa Responsabilidad Enfoque en los resultados Calidad de trabajo Rapidez de soluciones Satisfacción del cliente Cumplimiento de plazos	Encuesta	Ordinal

Fuente: *Elaboración Propia*

2.3. Población y muestra.

2.3.1. Población.

El presente estudio está constituido por el total de los trabajadores que laboran en la caja Piura agencia Moyobamba.

2.3.2. Muestra.

La muestra está constituida por los 22 colaboradores de la Caja Piura, agencia Moyobamba.

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

Técnicas.

De campo.- Contempla la observación intensiva estructurada (encuestas), se utilizara con mayor importancia porque se realizara un trabajo de campo continuo para determinar las influencias que intervienen en este fenómeno.

Cuantitativas: Las encuestas.

Las encuestas se realizarán a los Colaboradores de la Caja Piura Agencia Moyobamba, para poder reconocer las falencias y necesidades existentes.

Instrumentos.

Hemos utilizado, dos tipos de encuestas que consisten en 15 ítems cada cuestionario. Esta técnica nos ha permitido obtener información proporcionada de 22 colaboradores de la Caja Piura Agencia Moyobamba, los cuales todos van a ser encuestados en relación a competencia laboral y selección de personal.

Validación y Confiabilidad del instrumento.

Validación.

Esta investigación ha sido validada por dos expertos.

Confiabilidad.

Para el análisis de confiabilidad de los instrumentos se utilizó como instrumento del programa de SPSS 22 con su análisis de alfa de cronbach, para comprobar la confiabilidad de cada uno de los instrumentos.

Prueba de confiabilidad del instrumento de proceso de selección de personal

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	15	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.945	26

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	88.000	419.429	-.496	.950
P2	88.133	386.124	.382	.946
P3	87.467	394.124	.312	.946
P4	87.867	367.552	.793	.940
P5	87.933	365.781	.832	.940
P6	87.867	363.410	.843	.940
P7	87.667	385.238	.348	.947
P8	87.867	391.981	.308	.946
P9	88.067	365.781	.800	.940
P10	88.067	369.495	.799	.941
P11	88.200	372.743	.744	.941
P12	88.133	374.981	.612	.943
P13	87.933	377.924	.677	.942
P14	87.800	371.886	.700	.942
P15	87.933	370.638	.764	.941
P16	87.867	368.838	.697	.942
P17	87.933	370.781	.722	.941
P18	87.800	376.314	.454	.946

P19	87.600	368.114	.907	.940
P20	87.733	364.638	.912	.939
P21	87.600	365.400	.827	.940
P22	87.933	369.067	.847	.940
P23	87.800	365.457	.939	.939
P24	88.600	381.829	.476	.944
P25	87.467	411.124	-.148	.949
P26	87.733	385.924	.453	.944

Prueba de confiabilidad del instrumento de eficiencia laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	15	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.980	33

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	115.267	784.067	.666	.980
P2	114.933	765.924	.917	.979
P3	115.000	766.429	.883	.979
P4	114.933	765.924	.917	.979
P5	115.067	762.638	.920	.979
P6	115.267	763.924	.900	.979
P7	115.400	779.971	.824	.979
P8	115.400	778.400	.794	.979
P9	115.800	788.457	.856	.979
P10	115.267	786.210	.726	.980
P11	115.800	779.314	.614	.980
P12	115.667	805.952	.350	.981
P13	115.933	786.924	.618	.980
P14	114.933	765.924	.917	.979

P15	115.067	762.638	.920	.979
P16	115.267	763.924	.900	.979
P17	115.400	778.400	.794	.979
P18	115.800	788.457	.856	.979
P19	115.267	786.210	.726	.980
P20	115.800	779.314	.614	.980
P21	115.667	805.952	.350	.981
P22	115.933	786.924	.618	.980
P23	114.933	765.924	.917	.979
P24	115.067	762.638	.920	.979
P25	115.267	763.924	.900	.979
P26	115.800	779.314	.614	.980
P27	115.667	805.952	.350	.981
P28	115.933	786.924	.618	.980
P29	114.933	765.924	.917	.979
P30	115.067	762.638	.920	.979
P31	115.267	763.924	.900	.979
P32	115.400	778.400	.794	.979
P33	115.800	788.457	.856	.979

2.5. Métodos de análisis de datos.

Para el procesamiento de los datos se harán uso de tablas, cuadros y gráficos estadísticos, a fin de brindar una información más completa y ordenada.

2.6. Aspectos éticos.

Se cumplirá con la normatividad de la Universidad Cesar Vallejo, demostrando responsabilidad en el procesamiento de los datos que se obtengan al aplicar los instrumentos de recolección. Los mismos que conllevarán a las discusiones y conclusiones respectivas.

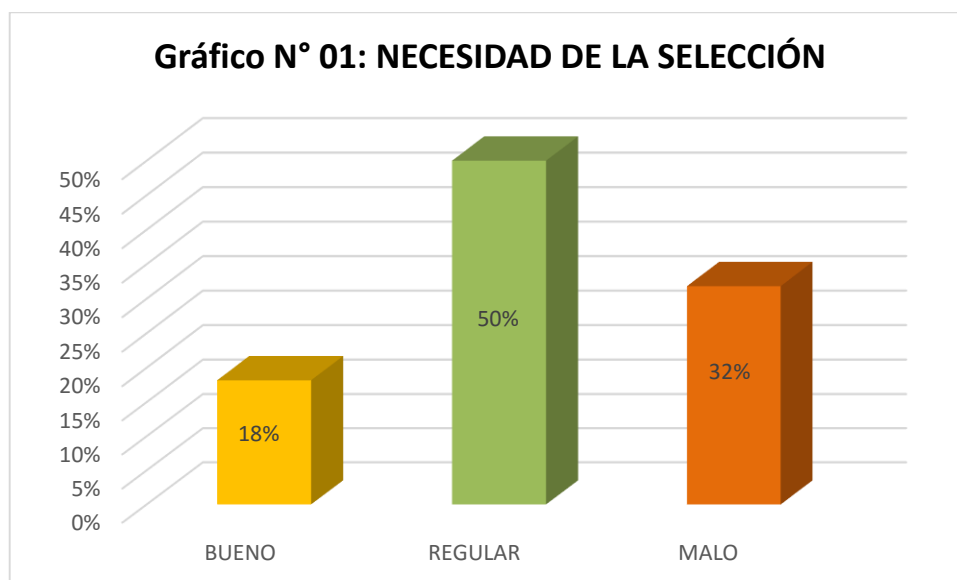
III. RESULTADOS

3.1. Proceso de selección de personal de los colaboradores de Caja Piura Moyobamba, periodo 2015.

Dimensión I: Necesidades de selección

Tabla N° 01: NECESIDAD DE LA SELECCIÓN		
NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	4	18%
REGULAR	11	50%
MALO	7	32%
TOTAL	22	100%

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

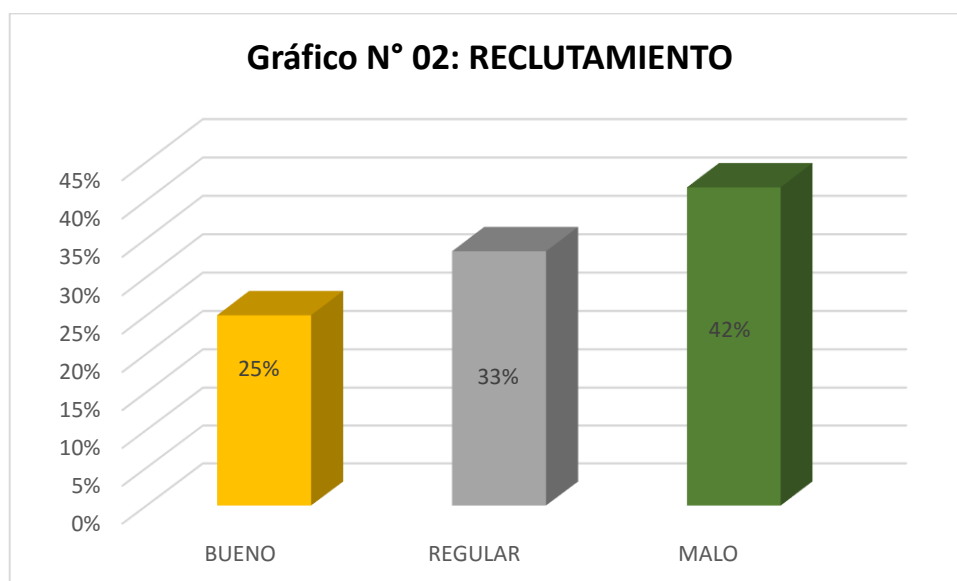
Interpretación

Cómo se puede observar en el gráfico N° 01, nos manifestaron que se encuentran en un nivel regular con un 50%, un nivel malo 32% y un nivel bueno 18%, en su dimensión de la selección.

Dimensión II: Reclutamiento

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	3	25%
REGULAR	4	33%
MALO	5	42%
TOTAL	12	100%

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

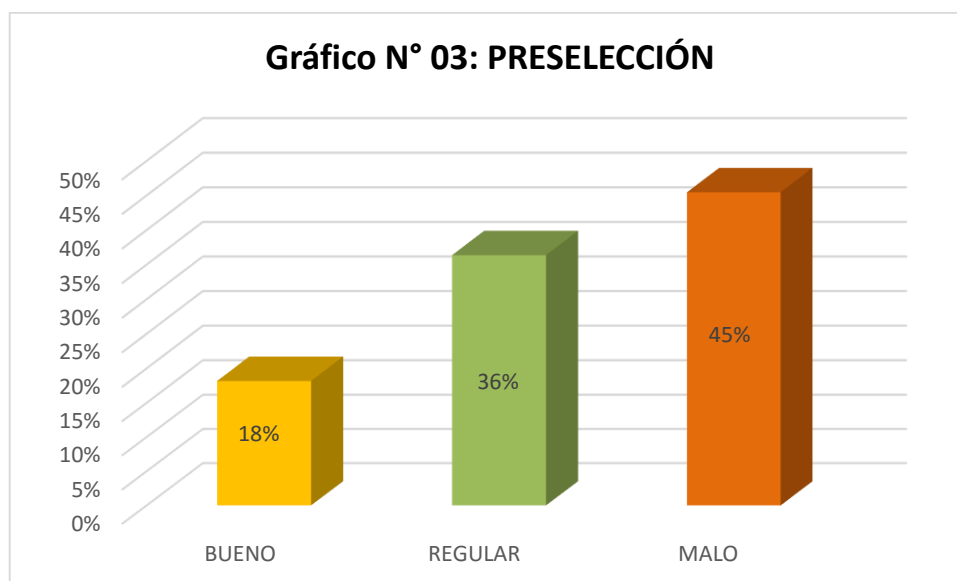
Interpretación

Cómo se puede observar en el gráfico N° 02, nos manifestaron que se encuentran en un nivel regular con un 33%, un nivel malo 42% y un nivel bueno 25%, en su dimensión del reclutamiento.

Dimensión III: Preselección

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	4	18%
REGULAR	8	36%
MALO	10	45%
TOTAL	22	100%

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

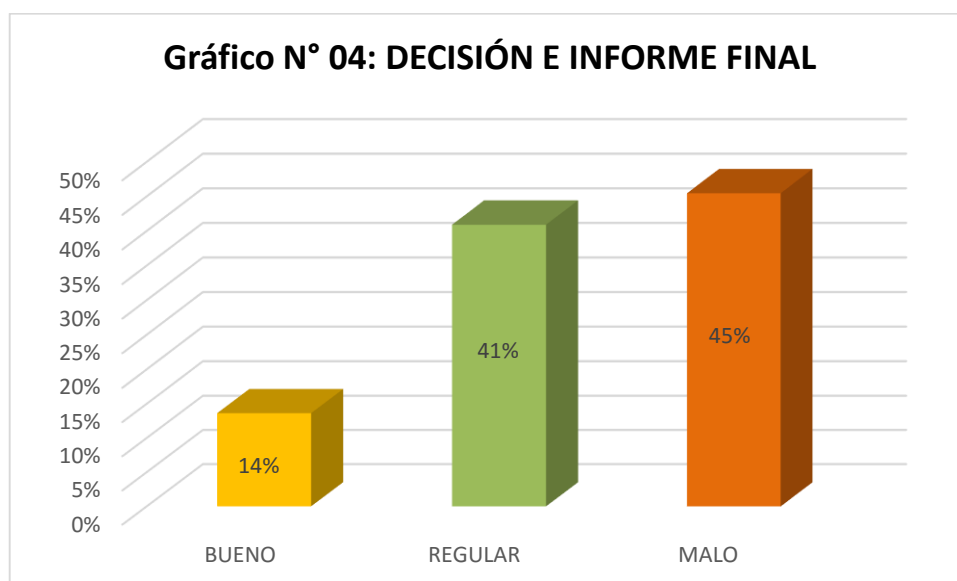
Interpretación

Cómo se puede observar en el gráfico N° 03, nos manifestaron que se encuentran en un nivel regular con un 36%, un nivel malo 45% y un nivel bueno 18%, en su dimensión de preselección.

Dimensión IV: Decisión e informe final

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	3	14%
REGULAR	9	41%
MALO	10	45%
TOTAL	22	100%

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

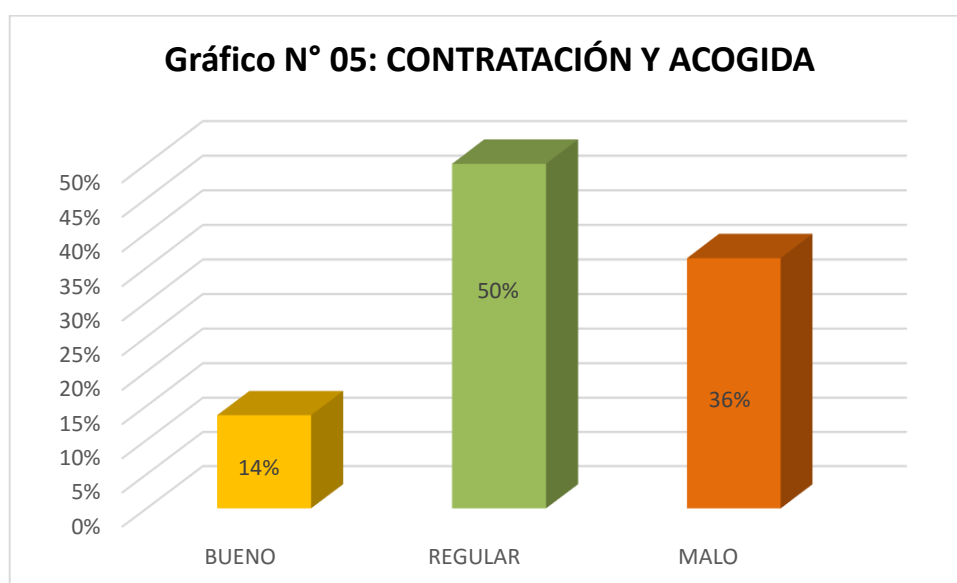
Interpretación

Cómo se puede observar en el gráfico N° 04, nos manifestaron que se encuentran en un nivel regular con un 41%, un nivel malo 45% y un nivel bueno 14%, en su dimensión de decisión e informe final.

Dimensión VI: Contratación y acogida

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	3	14%
REGULAR	11	50%
MALO	8	36%
TOTAL	22	100%

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

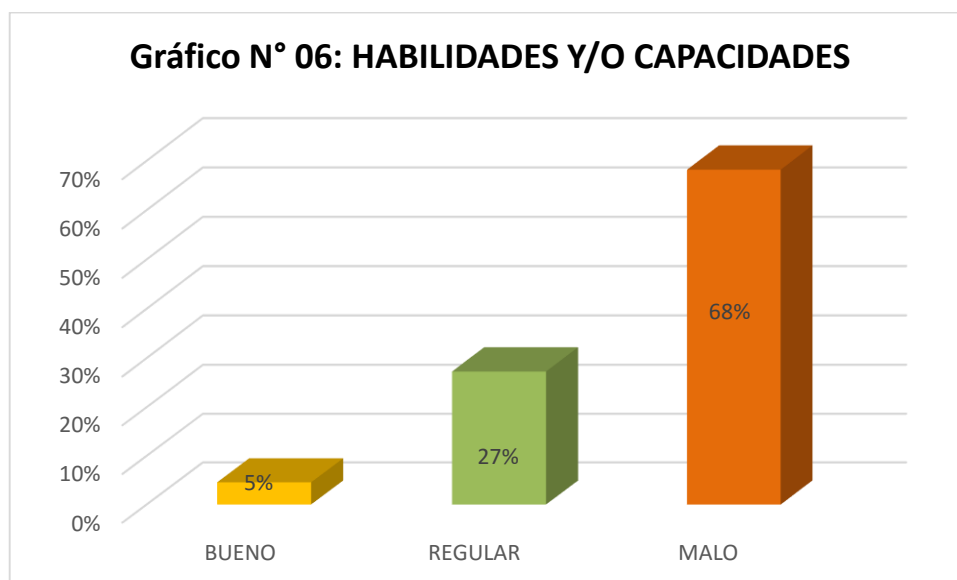
Cómo se puede observar en el gráfico N° 05, nos manifestaron que se encuentran en un nivel regular con un 50%, un nivel malo 36% y un nivel bueno 14%, en su dimensión de contratación y acogida.

3.2. Eficiencia laboral en los colaboradores de caja Piura Agencia Moyobamba, periodo 2015.

Dimensión I: Habilidades y/o capacidades

Tabla N° 06: HABILIDADES Y/O CAPACIDADES		
NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	1	5%
REGULAR	6	27%
MALO	15	68%
TOTAL	22	100%

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

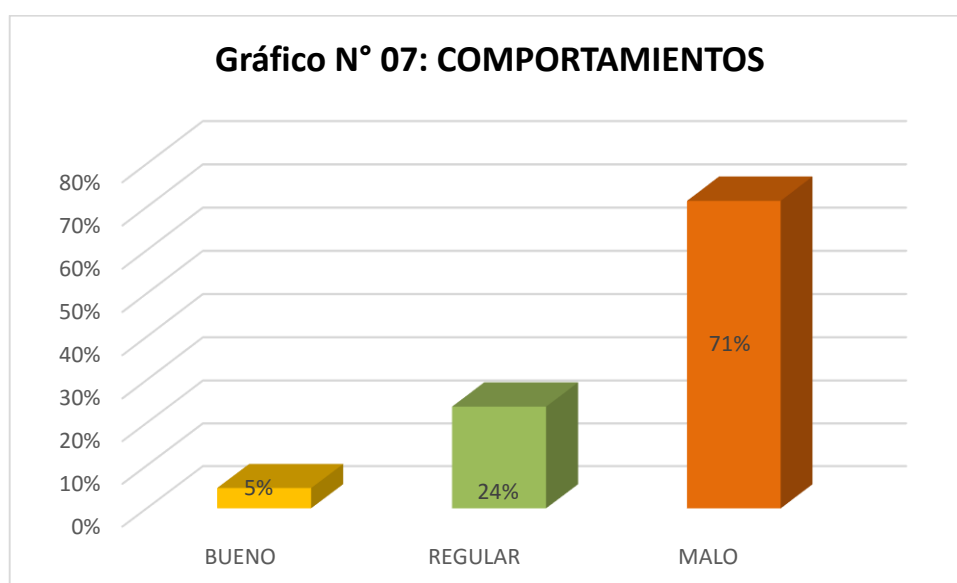
Interpretación

Cómo se puede observar en el gráfico N° 06, nos manifestaron que se encuentran en un nivel regular con un 27%, un nivel malo 68% y un nivel bueno 5%, en su dimensión de habilidades y/o capacidades.

Dimensión II: Comportamientos

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	1	5%
REGULAR	5	24%
MALO	15	71%
TOTAL	21	100%

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

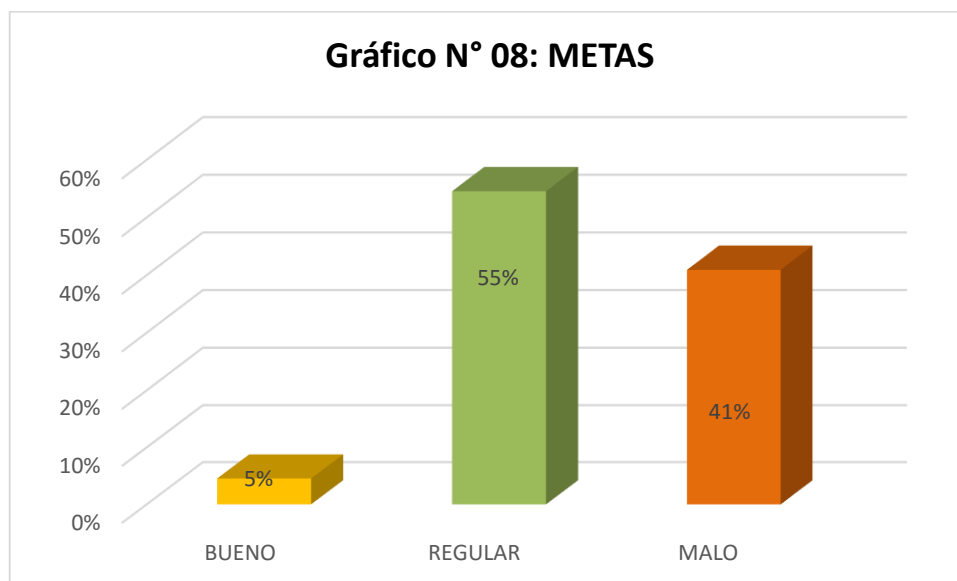
Interpretación

Cómo se puede observar en el gráfico N° 07, nos manifestaron que se encuentran en un nivel regular con un 24%, un nivel malo 71% y un nivel bueno 5%, en su dimensión de comportamientos.

Dimensión III: Metas

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	1	5%
REGULAR	12	55%
MALO	9	41%
TOTAL	22	100%

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

Cómo se puede observar en el gráfico N° 08, nos manifestaron que se encuentran en un nivel regular con un 55%, un nivel malo 41% y un nivel bueno 5%, en su dimensión de metas.

3.3. Relación que existe entre la selección de personal y la eficiencia laboral en los colaboradores de caja Piura Agencia Moyobamba, periodo 2015.

Tabla N° 09: Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Selección de personal	.876	22	.001
Eficiencia laboral	.848	22	.003

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

La población que se muestra en la tabla 9 indica que no existe una población normalmente distribuida, debido a que el valor de la significancia es menos a 0.05, por tal motivo se aplicará el estadístico *Rho de Spearman*.

Tabla N° 10: Pruebas de correlación

			Selección de personal	Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Selección de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,652**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Eficiencia laboral	N	22	22
		Coeficiente de correlación	,652**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	22	22

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

Interpretación

El análisis de la tabla 10 muestra que existe relación entre las variables objeto de estudio debido a que el valor p es menor a 0.05 (,000), sin embargo, el nivel de correlación existentes es moderada siendo solo a un ,652; en ese sentido en la investigación se acepta la hipótesis alterna de investigación.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados del proceso de selección que se realizó una encuesta a los en los colaboradores de la Caja Piura Moyobamba, en cuanto a la dimensión de necesidades de selección, contratación y acogida se encuentra en un nivel regular, mientras que en las dimensiones de reclutamiento, preselección, decisión e informe final, se encuentran en un nivel malo, por su parte, **Cancinos (2015)**, menciona que el proceso de selección de personal tiene una relación positiva en el desempeño de los colaboradores de la azucarera esto se vio observado en las fortalezas encontradas en el desempeño de sus actividades. Por lo tanto si la selección de personal mejora, también mejora el desempeño de los colaboradores, para lo cual se debe mejorar el conocimiento de la personalidad del candidato que se requiere para el puesto de trabajo, información adecuada del puesto y las responsabilidades del mismo.

Al mismo tiempo **Herrera (2014)**, tuvo como objetivo establecer como se está dando el reclutamiento y selección de personal y cuál es su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores. Se tuvo como conclusiones que los funcionarios de la Institución, consideran que el desempeño laboral depende en gran medida de los conocimientos y competencias que posee el candidato de acuerdo al puesto que desempeña. Por el contrario el bajo desempeño de los funcionarios se debe a tres importantes causas, el uso de un reclutamiento y selección de personal tradicional, la poca capacitación de la contratación del nuevo personal y el deficiente clima laboral que existe en la institución.

Por su parte **Barzola (2012)**, tuvo como objetivo determinar cuáles son los criterios que se utilizan en la selección de personal, con el fin de demostrar la preeminencia de la gestión de recursos humanos en enfermería. Se tomó como muestra a 36 enfermeros. Se concluye que la gestión del recurso humano es de suma importancia para los centros médicos, es por ello que se debe gestionar el recurso humano y cuanto se estudió la designación de cada puesto de trabajo.

Por su parte **Miranda (2015)**, tuvo como objetivo identificar y determinar el conocimiento sobre la elaboración de un manual de procesos de

reclutamiento y selección de personal y todo lo que debe contener dicho manual. Se tomó como población 37 personas responsables del funcionamiento de la fundación. Se concluyó que la elaboración de un manual es necesario para toda empresa, teniendo en cuenta el tipo de información con el cual elaborar el manual de procesos de reclutamiento y selección de personal, el cual se encuentra comprendido por una serie de partes en donde ese describe el procedimiento a seguir y las tareas de aplicación. También se determinaron los formatos a utilizar para el proceso de reclutamiento y selección de personal, tomando en cuenta el formato de requisición de personal, entrevista inicial, solicitud de empleo y las pruebas psicométricas. **Mazuelos (2013)**, tuvo como objetivo describir las características del modelo por competencias y las tendencias aplicado a la selección de personal docente en el área de idiomas. Se concluyó que a través de un adecuado trabajo de interpretación se puede asumir que el concepto y función del modelo por competencias vigente en la institución es claro y se relaciona de manera casi directa con lo que el modelo institucional propone, identificando a un docente cuyas competencias ya sea a nivel personal y laboral se encuentran en estado armónico, por lo tanto, el proceso de selección de personal aplicando un modelo por competencias, desde un punto de vista de los informantes, genera la reducción de esfuerzos posteriores a la selección del candidato.

Al mismo tiempo se obtuvo como resultado para evaluar la eficiencia laboral en los colaboradores de la Caja Piura Agencia Moyobamba, en sus dimensiones de habilidades y/o capacidades, comportamientos, tuvo como nivel malo, mientras que en la dimensión de metas, se obtuvo como resultados que obtuvieron un nivel regular. Por su parte **Domínguez y Sánchez (2013)**, según una encuesta realizada al personal, se tuvo como resultado que la mayoría de trabajadores no se sienten satisfechos con el sueldo que reciben, asimismo se sienten estancados en sus puestos de trabajo, esto genera una reducción en el desempeño y ausentismo, factores que afectan a la producción y al clima laboral; por ello la empresa debe tomar medidas de pago justas y políticas de ascensos de puestos semestrales, con el motivo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, haciéndoles sentir motivados. Se identificó que los agentes

que afectan la productividad de los empleados son la calidad y mejora continua, estos dos agentes son los que generan la rotación del personal, causando una baja productividad, ya que guardan una relación inversamente proporcional. Al mismo tiempo **Torres (2014)**, se concluyó que en la actualidad la eficiencia de los trabajadores del departamento de servicios laborales, no cumple con las expectativas de la empresa, es por ello que la empresa necesita un distinto y renovador método de evaluación del desempeño ya que, según la encuesta aplicada, se observó que la organización quiere mejorar a su personal o quedarse con su personal potencial con el fin de alcanzar sus logros propuestos.

Por otro lado para establecer el grado de relación existe entre la selección de personal y la eficiencia laboral en los colaboradores de caja Piura Agencia Moyobamba, periodo 2015, se realizó una prueba de normalidad que es la de Shapiro-Wilk, ya que la población que se muestra en la tabla 9 indica que no existe una población normalmente distribuida, debido a que el valor de la significancia es menor a 0.05, por tal motivo se aplicará el estadístico Rho de Spearman, puesto que el análisis de la tabla 10 muestra que existe relación entre las variables objeto de estudio debido a que el valor p es menor a 0.05 (,000), sin embargo, el nivel de correlación existentes es moderada siendo solo a un ,652; en ese sentido en la investigación se acepta la hipótesis alterna de investigación.

V. CONCLUSIONES

- 5.1 Los resultados del proceso de selección que se realizó una encuesta a los colaboradores de la Caja Piura Moyobamba, en cuanto a la dimensión de necesidades de selección, contratación y acogida se encuentra en un nivel regular, mientras que, en las dimensiones de reclutamiento, preselección, decisión e informe final, se encuentran en un nivel malo.
- 5.2 En cuanto a la variable eficiencia laboral en los colaboradores de la Caja Piura Agencia Moyobamba, se obtuvo como resultados en sus dimensiones de habilidades y/o capacidades, comportamientos, tuvo como nivel malo, mientras que, en la dimensión de metas, se obtuvo como resultados que obtuvieron un nivel regular.
- 5.3 Por otro lado para establecer el grado de relación que existe entre la selección de personal y la eficiencia laboral en los colaboradores de caja Piura Agencia Moyobamba, periodo 2015, se realizó una prueba de normalidad que es la de Shapiro-Wilk, ya que la población que se muestra en la tabla 9 indica que no existe una población normalmente distribuida, debido a que el valor de la significancia es menor a 0.05, por tal motivo se aplicará el estadístico Rho de Spearman, puesto que el análisis de la tabla 10 muestra que existe relación entre las variables objeto de estudio debido a que el valor p es menor a 0.05 (,000), sin embargo, el nivel de correlación existentes es moderada siendo solo a un ,652; en ese sentido en la investigación se acepta la hipótesis alterna de investigación.

VI. RECOMENDACIONES

6.1 Reclutar empleados no siempre es una tarea sencilla. Además de demandar tiempo y dedicación, la selección de personal requiere de la minuciosidad y perseverancia necesarias por parte de las compañías, para que el proceso sea fructífero y genere un impacto positivo en la organización.

6.2 Contratar al profesional idóneo puede significar el éxito de la compañía y del negocio. Por el contrario, reclutar al trabajador equivocado puede convertirse en un error muy costoso para las empresas. “El reclutamiento es una de las actividades claves de la empresa”.

6.3 Todas y cada una de las personas tienen características especiales y está en el poder de cada uno el aplicarlas en el trabajo. A un trabajador usar sus habilidades innatas para desarrollar un empleo, estará mejorando porque seguramente se destaca en dicha área. El enfocar su trabajo de esta forma, hará que entonces haya tanto una mejoría en su producción y eficiencia como un avance en términos de gusto propio frente a la actividad que usted desempeña. El estar ubicado en un trabajo donde usted pueda desarrollar sus habilidades naturales hará que usted realice mejor sus funciones al encontrar su empleo más agradable.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. (2013). *Comportamiento Organizacional: Como lograr un cambio cultural através de la gestión por competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Aponte, L. (2011). *El Clima Organizacional en el Desempeño Laboral en la empresa Serviposible S.A. de la ciudad de Baños*. Universidad Técnica de Ambato. Ambato. Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1063/1/440%20Ing.pdf>

Bardales, H. (2013), en su tesis "*Evaluación de puestos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Miguel-Cajamarca de acuerdo al Manual Normativo de clasificación de cargos*". Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. Perú. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/206/1/BARADALES_GISSELA_EVALUACION_PUESTOS%202013.pdf

Barzola, L. (2012), en su tesis "*Gestión del recurso humano en enfermería, criterios de reclutamiento y selección de personal*". Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza. Argentina. Recuperado de: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5864/barzola-luis.pdf

Cancinos, A. (2015), en su tesis "*selección de personal y Desempeño laboral*". Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>

Chiang, M., Martín, J. y Núñez, A. *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid. España: R.B. Servicios Editoriales, S.L. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&dq=clima+organizacional+libros&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi-

w_Dwg57PAhVLMR4KHVsTAu8Q6AEIJTAA#v=onepage&q=clima%20organizacional%20libros&f=false

Domínguez, R. y Sánchez, F. (2013). *Relación entre la rotación de personal y la productividad de la empresa Cotton textil S.A.A – Planta Trujillo 2013*. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. Perú. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/205/1/DOMNGUEZ_R_ENZO_ROTACION%20DE%20PERSONAL_PRODUCTIVIDAD.pdf

Herrera, H. (2014). En su tesis, *“El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Gadmp Gobierno Autónomo descentralizado del Municipio de Pujili”*. Universidad Técnica de Ambato. Ambato. Ecuador. Recuperado de: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9294/1/FCHE-PSIP-79.pdf>

Mazuelos, S. (2013), en su tesis *“Efectos de la aplicación de un modelo por competencias en la selección de personal docente de una institución dedicada a la enseñanza de idioma”*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú. Recuperado de: <http://m.tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4735/MAZUELOS BRAVO SANDRA EFECTOS IDIOMAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mino, E. (2014). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Perú. Recuperado de: http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/337/1/TL_Mino_Perez_EdgarMauricio.pdf

Miranda, K. (2015), en su tesis *“Propuesta de un manual de procesos de reclutamiento y selección de personal de la Cooperativa UPA R.L. Amatitlán”*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de:

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Miranda-Karina.pdf>

Montes, J. y Gonzales, P. (2010). Selección de personal. La búsqueda del candidato adecuado. (1°Ed.). España: Ideaspropias Editorial.

Porret, M. (2010). Gestión de personas. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. (4° Ed.). Madrid. España: ESIC EDITORIAL.

Silva, R. y Ubillus, M. (2015), en su tesis "*Propuesta de mejora basada en competencias para el proceso de admisión de personal en una empresa de servicio de transporte terrestre de carga pesada ubicada en el norte del país*". Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Perú. Recuperado de: [http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/496/1/TL_SilvaChico maRomy_UbillusRiosMaria.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/496/1/TL_SilvaChico%20maRomy_UbillusRiosMaria.pdf)

Torres, G. (2014), en su tesis "*Evaluación del desempeño y su impacto en la eficiencia de los trabajadores del Departamento de Servicios Laborales de la empresa Plasticaucho Industrial*". Universidad Técnica de Ambato. Ambato. Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7899/1/172%20o.e..pdf>

Werther y Davis (2008). Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas. (6° Ed.). México: McGraw-HULL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. de C.V.

ANEXOS

Anexo N° 01:

Instrumento de recolección de datos para la variable eficiencia laboral

Señor/señora:

Buen día, el presente cuestionario tiene por objetivo principal determinar cómo se está dando la eficiencia de los colaboradores de la Caja Piura agencia Moyobamba, periodo 2015.

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

SELECCIÓN DE PERSONAL									
NECESIDAD DE LA SELECCIÓN									
Creación de un nuevo puesto de trabajo					1	2	3	4	5
1	¿Con que frecuencia la financiera implementa nuevos puestos de trabajo?								
2	¿Siente usted que es necesario que la empresa contrate más personal?								
Ampliar un departamento					1	2	3	4	5
3	¿Con que frecuencia la financiera crea nuevas áreas de trabajo o amplía sus departamentos?								
4	¿Cree usted que la empresa realiza una adecuada selección de su personal?								
Cubrir una vacante					1	2	3	4	5
5	¿Con que frecuencia se presenta una nueva vacante de empleo en la financiera?								
6	¿La financiera sigue políticas de selección considerando las características propias de puesto de trabajo?								
RECLUTAMIENTO									
Anuncios					1	2	3	4	5
7	¿La financiera realiza anuncios llamativos para el reclutamiento de personal adecuado?								
8	¿La financiera en los anuncios de selección, muestra sinceridad en los beneficios que va a brindar al nuevo personal?								
Oficinas de empleo					1	2	3	4	5
9	¿Con que frecuencia la financiera acude a una oficina de empleo para hacer su publicidad de reclutamiento de personal?								
10	¿Cree usted que las oficinas de empleo son un medio eficaz para realizar la selección de personal?								
Centros de formación					1	2	3	4	5
11	¿Con que frecuencia la financiera acude a las universidades a buscar nuevos talentos?								
12	¿La financiera contrata a estudiantes de los últimos ciclos de las carreras afines para el puesto de trabajo que se solicita?								

Promoción interna		1	2	3	4	5
13	¿La financiera contrata personal recomendado con los mismos colaboradores que ya trabajan ahí?					
14	¿Con que frecuencia la empresa acude a este medio para contratar nuevo personal?					
PRESELECCIÓN						
Pruebas		1	2	3	4	5
15	¿La financiera en todas sus selecciones realiza pruebas ya sean profesionales y psicotécnicas?					
16	¿Siente usted que las pruebas son necesarias para la selección del personal?					
Entrevistas		1	2	3	4	5
17	¿Las entrevistas que realiza la financiera son claras y precisas?					
18	¿Las entrevistas se realizan en un lugar adecuado?					
DECISIÓN E INFORME FINAL						
Analizar los datos de los candidatos		1	2	3	4	5
19	¿La financiera evaluá de manera adecuada los datos de los candidatos al puesto de selección?					
20	¿El análisis de los datos del candidato se realiza después de las pruebas y de la entrevista?					
Decisión de contratar		1	2	3	4	5
21	¿Con que frecuencia el área de recursos humanos realiza la contratación de los candidatos para el puesto de trabajo?					
22	¿La contratación de los candidatos se realizan siguiendo políticas de selección?					
CONTRATACIÓN Y ACOGIDA						
Adaptación al puesto de trabajo		1	2	3	4	5
23	¿Considera usted que los nuevos candidatos se adaptan rápido a su puesto de trabajo?					
24	¿Los nuevos colaboradores conocen las actividades que van a realizar en su lugar de trabajo?					
Adaptación a la empresa		1	2	3	4	5
25	¿Con que frecuencia el nuevo candidato se identifica con la financiera?					
26	¿La financiera genera un buen clima laboral, logrando que el nuevo candidato se adapte rápido a su puesto de trabajo?					

Anexo N° 02

Instrumento de recolección de datos para la variable eficiencia laboral

Señor/señora:

Buen día, el presente cuestionario tiene por objetivo principal determinar cómo se está dando la eficiencia de los colaboradores de la Caja Piura agencia Moyobamba, periodo 2015.

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

EFICIENCIA LABORAL									
Habilidades y/o capacidades									
Conocimiento del puesto					1	2	3	4	5
1	¿Con que frecuencia observa que el gerente tiene conocimientos sobre los distintos puestos de trabajo?								
2	¿Siente usted que los nuevos candidatos están preparados para desenvolverse en el puesto al cual postularon?								
Capacidad de ejecución					1	2	3	4	5
3	¿Cuán frecuente observa que los colaboradores realizan sus actividades de manera adecuada?								
4	¿Con que frecuencia usted se complica en algunas funciones que realiza?								
Capacidad de situaciones					1	2	3	4	5
5	¿Con que frecuencia se presentan situaciones desagradables en la financiera?								
6	¿Con que frecuencia observa que sus compañeros tienen la capacidad para resolver situaciones de conflicto?								
Presencia personal					1	2	3	4	5
7	¿Con que frecuencia los colaboradores de la financiera llegan al trabajo dando un mal aspecto (mal vestido, ojos rojos, despeinado, etc.)?								
8	¿Con que frecuencia se observa faltas injustificadas por parte del gerente de la financiera?								
Honestidad					1	2	3	4	5
9	¿Siente usted que existe honestidad entre los trabajadores de la financiera?								
10	¿Con que frecuencia se practica este valor en la caja Piura?								
Puntualidad					1	2	3	4	5
11	¿Con que frecuencia observa que sus compañeros cumplen con la entrega de un préstamos o de alguna operación a la hora que quedaron con el cliente?								
12	¿Con que frecuencia llega usted tarde a la financiera?								

COMPORTAMIENTOS						
Desempeño de la tarea		1	2	3	4	5
13	¿Con que frecuencia a observado usted que sus compañeros desempeñan de manera adecuada sus labores?					
14	¿Considera usted que se está desempeñando eficientemente las labores de la financiera, logrando los objetivos trazados?					
Cooperación		1	2	3	4	5
15	¿Con que frecuencia se muestra cooperación entre compañeros?					
16	¿Cuán frecuente el gerente de la financiera, se incluye en las actividades apoyo y ayuda?					
Espíritu de equipo		1	2	3	4	5
17	¿La financiera mantiene un agradable clima laboral, generando el trabajo en equipo de los colaboradores?					
18	Con que frecuencia percibe confianza, solidaridad, camaradería y satisfacción entre los colaboradores de trabajo.					
Relaciones humanas		1	2	3	4	5
19	¿Con que frecuencia observa que existen buenas relaciones entre los colaboradores de la financiera?					
20	¿Con que frecuencia ha observado usted que el gerente y jefes de áreas se relacionan de manera adecuada con los clientes y proveedores?					
Actitud e iniciativa		1	2	3	4	5
21	¿Cuán frecuente observa que los colaboradores toman la iniciativa ante una situación complicada?					
22	¿Con que frecuencia observa que sus compañeros muestran una trato cordial y motivador?					
Responsabilidad		1	2	3	4	5
23	¿Con que frecuencia observa usted que sus compañeros muestran responsabilidad con las actividades que realiza?					
24	¿Cuán frecuentemente ha observado que los colaboradores no cumplen con ciertas actividades?					
METAS						
Enfoque en los resultados		1	2	3	4	5
25	¿Siente usted que la financiera está cumpliendo con los resultados que se piensan lograr?					
26	¿Siente usted que los colaboradores están desarrollándose de manera adecuada, para el logro de resultados?					
Calidad de trabajo		1	2	3	4	5
27	¿Cuán frecuente se realiza un análisis para identificar la calidad de trabajo que tienen los colaboradores?					
28	¿Cuántas veces usted ha observado que la financiera					
Rapidez de soluciones		1	2	3	4	5
29	¿Con que frecuencia los colaboradores tiene la capacidad para resolver problemas con rapidez?					
30	¿Se siente usted seguro al momento de plantear soluciones rápidas ante un problema?					
Satisfacción del cliente		1	2	3	4	5
31	¿Con que frecuencia ha observado que sus compañeros brindan un buen servicio a los clientes?					

32	¿Siente usted que la financiera está tomando importancia la satisfacción del cliente?					
Cumplimiento de plazos		1	2	3	4	5
33	¿Con que frecuencia observa que sus compañeros realizan sus actividades en el tiempo establecido?					
	¿Con que frecuencia registra que los colaboradores hacen entrega de sus tareas al tiempo encomendado?					

Anexo N° 03: Matriz de consistencia

TÍTULO	Proceso de selección de personal y su relación con la eficiencia laboral de los colaboradores de la Caja Piura agencia Moyobamba, periodo 2015
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL	¿De qué manera la selección de personal se relaciona con la eficiencia laboral de los colaboradores de la Caja Piura agencia Moyobamba, periodo 2015?
HIPÓTESIS GENERAL	H1: La selección de personal tiene una relación directa y significativa con la eficiencia laboral de los colaboradores de la Caja Piura agencia Moyobamba, periodo 2015. H0: La selección de personal tiene una relación directa y significativa con la eficiencia laboral de los colaboradores de la Caja Piura agencia Moyobamba, periodo 2015.
OBJETIVO GENERAL	Determinar la relación entre el proceso de selección de personal y la eficiencia laboral de los colaboradores de la Caja Piura Agencia Moyobamba, periodo 2015.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> - Determinar el proceso de selección de personal de los colaboradores de caja Piura Agencia Moyobamba, periodo 2015. - Evaluar la eficiencia laboral en los colaboradores de caja Piura Agencia Moyobamba, periodo 2015. - Establecer el grado de relación que existe entre la selección de personal y la eficiencia laboral en los colaboradores de caja Piura Agencia Moyobamba, periodo 2015.

	Variable II	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Operacionalización de la variable independiente	Proceso Selección de personal	La selección de personal será eficaz siempre y cuando se encuentre guiada mediante una política de selección efectiva, en donde se tome en cuenta los objetivos que la empresa quiere lograr. Es por ello que esta política está direccionada por normas y reglamentos importantes para una adecuada selección de personal. Montes y Gonzales (2010)	La variable se evaluará en base al proceso de reclutamiento y selección que realiza la empresa en cuestión.	Necesidad de selección Reclutamiento Preselección Decisión e informe final Contratación y acogida	Creación de un nuevo puesto de trabajo Ampliar un departamento Cubrir una vacante Anuncios Oficinas de empleo Centros de formación Promoción interna Pruebas Entrevistas Analizar los datos de los candidatos Decisión de contrato Adaptación al puesto de trabajo Adaptación a la empresa	Encuesta	Ordinal
Operacionalización de la variable dependiente.							

		Rapidez de soluciones Satisfacción del cliente Cumplimiento de plazos
--	--	--

Anexo N° 04: Validación del instrumento por expertos

Anexo N° 04

INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Apellidos y Nombres del experto : *Marcell Alfaro Karla*
 Institución donde labora : *Universidad César Vallejo*
 Instrumento motivo de evaluación : *Ensayo*
 Autora del instrumento : *Liz Mariamela Flores Valles*

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán medir la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y está contextualizado al ámbito cultural científico y tecnológico e institucional inherente a los problemas de conducta y su repercusión en el aprendizaje.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir evidencias inherentes al problema planteado de los sujetos muestrales.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	Los ítems son aplicables y apropiados para los sujetos muestrales considerados en la investigación.					X
SUBTOTAL					4	49
TOTAL		49				

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *El instrumento presenta consistencia con las variables y por lo tanto se puede aplicar.*

PROMEDIO DE VALORACIÓN: (49 puntos):

Tarapoto, Setiembre del 2016



CONSEJO DIRECTIVO REG. S.A.
 Lic. Adm. y Econ. - Tarapoto
 REG. S.A.
 DNI Información Científica y Tecnológica
 CORLAD - SAN MARTÍN
 Docente DCV

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Mg. Lic. Elmer Escudero Pinchi.
 Nombre del Instrumento : Encuesta para medir la "selección de personal".
 Finalidad del Instrumento : Permitir recolectar información para analizarlo y cuantificarlo.
 Título de Investigación :

"Proceso de selección de personal y su relación con la eficiencia laboral de los colaboradores de la Caja Piura agencia Moyobamba, periodo 2015".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Deficiente (1) Regular (2) Bueno (3) Excelente (4)

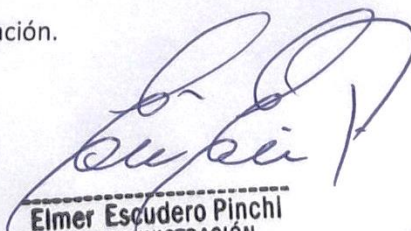
III. OBSERVACIONES

N°	INDICADORES	1	2	3	4
1	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X
2	Los ítems permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X
3	El instrumento evidencia vigencia y es pertinente al contexto cultural, científico, tecnológico y legal inherente al clima organizacional.				X
4	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas las dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X
5	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X
6	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir evidencias inherentes al clima organizacional a la cual están expuestos los sujetos muestrales.				X
7	La información que se obtendrá, mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X
8	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X

IV. CONCLUSION:

(X) Si, el Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() No, procede su aplicación.


Elmer Escudero Pinchi
 Mg. ADMINISTRACIÓN
 RUC CLAD - N° 12612

Tarapoto, de Setiembre del 2016.

