



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Selección de personal y evaluación del desempeño laboral en la
empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Licenciada en Administración

AUTORA:

Mendoza Cano, Sussy Yasmina (ORCID: 0000-0003-1181-4248)

ASESOR:

Mgtr. Fernández Bedoya, Víctor Hugo (ORCID: 0000-0002-2464-6477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado con mucho cariño a mi familia, quienes son los que me confortan cada día con palabras de aliento, motivación y superación. Ellos han estado conmigo en todas las circunstancias brindándome su respaldo incondicional.

Agradecimiento

A Dios por darme la fortaleza y las fuerzas para seguir adelante y guiarme por el camino que me permite ir logrando mis objetivos paso a paso.

A mis profesores por brindarme sus conocimientos que hacen posible que pueda crecer día a día como profesional.

De la misma manera a mi empleador por su apoyo y permitir el desarrollo de mi investigación en su empresa.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS.....	51
Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables	

- Anexo 2. Instrumento de recolección de datos (cuestionario)
- Anexo 3. Matriz de consistencia
- Anexo 4. Carta de Autorización de la empresa
- Anexo 5. Declaratoria de consentimiento informado
- Anexo 6. Ficha de validación de expertos
- Anexo 7. Resultados de validez: Aplicabilidad por juicio de expertos
- Anexo 8. Resultados de validez: Cálculo de V. de Aiken
- Anexo 9. Resultados de validez: Coeficientes de V. de Aiken
- Anexo 10. Resultados de fiabilidad: Coeficiente Alfa de Cronbach General y por dimensiones
- Anexo 11. Resultados de fiabilidad: Coeficiente de Dos mitades de Guttman
- Anexo 12. Resultados de fiabilidad: Coeficiente de alfa de Cronbach general si se elimina algún elemento
- Anexo 13. Base de datos
- Anexo 14. Resultados descriptivos por ítem
- Anexo 15. Diapositivas de defensa de tesis

Índice de tablas

Tabla 1 Escala de Likert	18
Tabla 2 Valoración de la fiabilidad de ítems (alfa de Cronbach y 2 mitades de Guttman).....	19
Tabla 3 Valoración de grado de correlación de rho de Spearman	21
Tabla 4 Prueba de normalidad: Kolmogorov-Smirnov.....	22
Tabla 5 Estadísticos descriptivos generales	23
Tabla 6 Resultados descriptivos ítem por ítem.....	26
Tabla 7 Prueba de hipótesis	30
Tabla 8 Validación de juicio de expertos de los instrumentos.	
Tabla 9 Coeficiente Alfa de Cronbach General y por dimensiones	
Tabla 10 Coeficiente de Dos mitades de Guttman	
Tabla 11 Coeficiente de alfa de Cronbach general si se elimina algún elemento	
Tabla 12 Estadísticos descriptivos para la pregunta 1	
Tabla 13 Estadísticos descriptivos para la pregunta 2	
Tabla 14 Estadísticos descriptivos para la pregunta 3	
Tabla 15 Estadísticos descriptivos para la pregunta 4	
Tabla 16 Estadísticos descriptivos para la pregunta 5	
Tabla 17 Estadísticos descriptivos para la pregunta 6	
Tabla 18 Estadísticos descriptivos para la pregunta 7	
Tabla 19 Estadísticos descriptivos para la pregunta 8	
Tabla 20 Estadísticos descriptivos para la pregunta 9	
Tabla 21 Estadísticos descriptivos para la pregunta 10	
Tabla 22 Estadísticos descriptivos para la pregunta 11	
Tabla 23 Estadísticos descriptivos para la pregunta 12	
Tabla 24 Estadísticos descriptivos para la pregunta 13	
Tabla 25 Estadísticos descriptivos para la pregunta 14	
Tabla 26 Estadísticos descriptivos para la pregunta 15	
Tabla 27 Estadísticos descriptivos para la pregunta 16	
Tabla 28 Estadísticos descriptivos para la pregunta 17	

Tabla 29 Estadísticos descriptivos para la pregunta 18
Tabla 30 Estadísticos descriptivos para la pregunta 19
Tabla 31 Estadísticos descriptivos para la pregunta 20
Tabla 32 Estadísticos descriptivos para la pregunta 21
Tabla 33 Estadísticos descriptivos para la pregunta 22
Tabla 34 Estadísticos descriptivos para la pregunta 23
Tabla 35 Estadísticos descriptivos para la pregunta 24
Tabla 36 Estadísticos descriptivos para la pregunta 25
Tabla 37 Estadísticos descriptivos para la pregunta 26
Tabla 38 Estadísticos descriptivos para la pregunta 27
Tabla 39 Estadísticos descriptivos para la pregunta 28
Tabla 40 Estadísticos descriptivos para la pregunta 29
Tabla 41 Estadísticos descriptivos para la pregunta 30
Tabla 42 Estadísticos descriptivos para la pregunta 31
Tabla 43 Estadísticos descriptivos para la pregunta 32

Índice de figuras

Figura 1. Detalle gráfico de hipótesis formuladas	5
Figura 2. Teoría de la División del trabajo y la especialización del obrero de Taylor.	10
Figura 3. Movimientos básicos en la realización de las tareas de los esposos Gilbreth	11
Figura 4. Gráfico de ítems de las variables.	17
Figura 5. Gráfico de resultados de la prueba de hipótesis.	31

Resumen

Investigación que tuvo como objetivo determinar la relación de la selección de personal (y de sus dimensiones selección inicial de personal, selección sustantiva de personal y selección contingente de personal) con la evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L, en el año 2020. Estudio de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel relacional y descriptivo, diseño no experimental con corte transversal. Población de 41 trabajadores de dicha empresa. La técnica empleada fue la encuesta en modalidad de llamadas telefónicas. El instrumento constó de 32 ítems en total, validado cualitativamente y cuantitativamente, con el aval de 6 jueces expertos y el coeficiente V. Aiken de 1,00; los resultados de confiabilidad arrojaron valores de 0,966 de alfa de Cronbach general y 0,929 y 0,937 de dos mitades de Guttman. Se calcularon resultados de normalidad, estadísticos descriptivos generales e individuales, además de inferenciales. Se concluyó que la selección de personal se relaciona positivamente alta con la evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L, 2020 ($p. < 0,05$; $r = 0,731$), al igual que sus dimensiones ($p. < 0,05$; $r = 0,907$; $0,835$; $0,680$).

Palabras claves: Selección de personal, Evaluación del desempeño laboral, Gestión de organizaciones.

Abstract

Research that had the objective of determining the relationship of the selection of personnel (and its dimensions initial selection of personnel, substantive selection of personnel and contingent selection of personnel) with the evaluation of the work performance in the company Agrícola Tres Palmeras S.R.L, in the year 2020. Study of quantitative approach, applied type, relational and descriptive level, non-experimental design with cross section. Population of 41 workers in the company. The technique used was the survey in the form of telephone calls. The instrument consisted of 32 items in total, validated qualitatively and quantitatively, with the endorsement of 6 expert judges and the V. Aiken coefficient of 1.00; the reliability results showed values of 0.966 of general Cronbach's alpha and 0.929 and 0.937 of two Guttman halves. Normality, general and individual descriptive statistics, and inferential results were calculated. It was concluded that the selection of personnel is positively related to the evaluation of work performance in the company Agrícola Tres Palmeras S.R.L, 2020 ($p. < 0.05$; $r = 0.731$), as well as its dimensions ($p. < 0.05$; $r = 0.907$; 0.835 ; 0.680).

Keywords: Personnel selection, Evaluation of work performance, Management of organizations.

I. INTRODUCCIÓN

En cuanto a la **realidad problemática** fue necesario mencionar que en estos tiempos de globalización, las compañías se han percatado de que son sumamente indispensables las aptitudes humanas en la disputa por permanecer o alcanzar una intervención mayoritaria en las acciones comerciales de tal forma que será constantemente una preocupación para los dirigentes la clasificación de personal, para reunir y retener a individuos con sobresalientes destrezas y capacidades que les faciliten encargarse y manejar sus compañías con mejores efectos.

Por consiguiente efectuar la elección del personal resultara valioso al ejecutar la evaluación del desempeño, de darse el caso que algún aspirante no tiene como base requisitos básicos que requiere un determinado puesto, se verá reflejado cuando vaya desempeñarse en su labor y por consiguiente los costos y consecuencia de tener un colaborador que no explota todo su potencial será asumido por la entidad, según Espinoza (2017).

Podemos decir que Perú no escapa a esta realidad, la mayoría de instituciones peruanas, plasman una elección de personal que es inadecuado, y no efectúan un transcurso despejado y preciso sobre la forma de elegir a sus colaboradores, en consecuencia se presentan incoherencias y desperfectos que afectan verdaderamente el fruto de los objetivos institucionales. Inversamente, si se implantaran pasos selectivos eficaces en concordancia a las carencias de la compañía se forjaría una prerrogativa semejante de mayor nivel. Generalmente la deliberación del sujeto se basa en elementos personales como la simpatía, el afecto o a canje de dinero, y esto ocasiona que no siempre se elija al mejor candidato para el puesto requerido. Si bien es cierto, estos acontecimientos se observan mayormente en las entidades públicas, el sector privado no es ajeno a ello, según Chávez (2017).

Agrícola Tres Palmeras S.R.L. es una empresa que pertenece al sector Agrario dedicada a la producción y comercialización de cítricos, cuenta con una sucursal en el departamento de Lima, también se percibe las mismas dificultades de las demás empresas respecto a la selección del personal. En estos años últimos la

empresa ha cursado cambios continuos de colaboradores, ocasionando muchas veces llegar a contratar personas que no cumplen con el perfil adecuado para los puestos de trabajo. Asimismo, tiene dificultades en la evaluación del desempeño, todo ello a causa de los constantes cambios de colaboradores. En Agrícola Tres Palmeras S.R.L el único seleccionador autorizado es el gerente general, quien constantemente ejecuta los pactos laborales sin el íntegro transcurso selectivo, inclusive numerosas veces la única exigencia para laborar en la organización es solo la disponibilidad del aspirante, limitándose así a la ejecución de un diálogo estructurado y formal. Este deficiente método electivo de colaboradores dificulta explicar de forma concisa las funciones que desempeñara el que tome el sitio de labor, lo cual se hará notorio en la diminuta duración del colaborador en la institución, al punto de retirarse después del día laborado.

Del mismo modo, el nuevo colaborador pasa a laborar rápidamente sin las instrucciones necesarias y por consiguiente hay un retraso significativo en adaptarse a su sitio de labores, restringiendo notoriamente su desempeño laboral. Esto podría ser manejable hasta cierto punto, sin embargo, al no cumplir con el debido proceso selectivo y efectivo, empeora aún más la adaptación del nuevo trabajador, ya que tendrá que efectuar preguntas continuamente a sus compañeros referente a cómo realizar sus funciones o alguna tarea específica implicando de manera negativa su desempeño y rendimiento laboral.

Resumiendo, el panorama vigente de la organización se transcribe en la defectuosa selección de personal y evaluación del desempeño laboral ocasionando retrasos y demoras en los procesos y bajo rendimiento laboral. Todas estas dificultades tendrían menor relevancia si se pondría en práctica un eficiente proceso de selección, tomando en cuenta las medidas necesarias para llevar a cabo una contratación idónea y responsable, de modo tal que no se incurra en contratar personal improductivo a la empresa. Bajo ese parámetro, un ineficiente proceso de selección será visible al realizarse una evaluación del desempeño del trabajador. Pues de seguir con la misma situación alteraría la persistencia de la institución en un módico o extenso plazo, también se verá implicado el prestigio de la compañía en el mercado, pues los aspirantes de no

cumplir con las exigencias para el puesto serán los primeros en experimentar mayor agotamiento y deficiente rendimiento que serán decepcionantes a las expectativas del patrón. De la misma manera, la compañía podría afrontar gastos elevados si cierto colaborador no quiera ser destituido o suceda una cesantía arbitraria.

Según Bernal (2010), el problema es el objeto de meditación sobre el cual surge la necesidad de conocer, identificar y por ende estudiarlo. Ello no implica que sea una alteración, perjudicial e inoportuno, sino que incita a conocerse tomando en cuenta que solucionarlo será útil. Un claro ejemplo lo detalla el autor Bauce (2016), lo ventajoso que es emplearlo en un estudio.

En ese sentido, el **problema general** fue: ¿Existe relación entre la selección de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020?

En cuanto a los **problemas específicos**, estos fueron: ¿Existe relación entre la selección inicial de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020?; ¿Existe relación entre la selección sustantiva de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020?; y ¿Existe relación entre la selección contingente de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020?

De acuerdo con Bernal (2010) y Fernández-Bedoya (2020), la **justificación** es todo estudio que está enfocada a resolver algún problema; por ende, es indispensable argumentar, discutir, mostrar, las razones que amerita la investigación. Asimismo, se debe establecer su abarcamiento para conocer si es viable realizarlo, los tipos de justificación son teóricos, metodológicos y prácticos.

Las actividades que se congregan en los estudios científicos tienen que tener una razón de ser por exigencia en los enfoques, en ese sentido la investigación se **justificó teóricamente** porque incrementó la bibliografía referente a la variable selección de personal y evaluación del desempeño laboral.

Metodológicamente porque el cuestionario y la metodología ya fueron validados por docentes especialistas (expertos), por lo tanto podrá ser replicado por otros investigadores.

Asimismo la **justificación práctica** se dio porque resolvió un problema que se encontró luego de observar la realidad problemática

Según Bernal (2010), los **objetivos** son las aspiraciones de la investigación que enuncian la conclusión que pretende alcanzar; por ende, toda la ejecución de la investigación se alinea a obtener aquellos objetivos. Todo ello debe manifestarse con claridad y precisión para evadir extravíos; no obstante, a pesar de ello los objetivos puedan reformarse durante la ejecución de la indagación. Asimismo los autores (González, 2011; Arévalo, 2013), presentaron concordancia en la definición de los objetivos.

En ese sentido, el **objetivo general** fue: Determinar la relación entre la selección de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020.

Los **objetivos específicos**, estuvieron conformados por: Determinar la relación entre la selección inicial de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020; Determinar la relación entre la selección sustantiva de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020; y Determinar la relación entre la selección contingente de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020.

Para Bernal (2010) las **hipótesis** son las especulaciones anticipadas al problema, que será objeto de investigación, de tal manera el trabajo que debe realizar el investigador debe estar alineado a probar tal hipótesis o supuesto. Se debe tener en cuenta que al aceptar una suposición como cierta no se puede determinar que los resultados obtenidos serán veraces, tan solo se contribuye evidencia en su favor. De igual forma los autores (Lam, 2005; Espinoza, 2018), resaltaron la importancia de emplear la hipótesis en los estudios.

En ese sentido, la **hipótesis general** fue: Existe relación entre la selección de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020.

En cuanto a las **hipótesis específicas**, estas fueron: Existe relación entre la selección inicial de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020; Existe relación entre la selección sustantiva de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020; y Existe relación entre la selección contingente de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020.

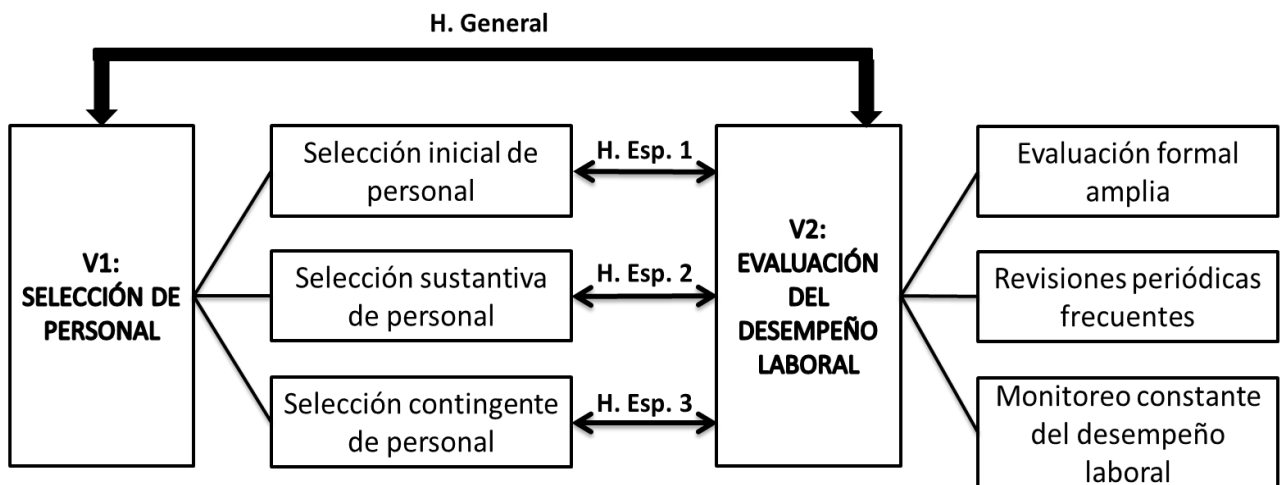


Figura 1. Detalle gráfico de hipótesis formuladas

Fuente: autora.

Del mismo modo se elaboró una matriz de consistencia, la cual se encuentra en el [Anexo 5](#).

II. MARCO TEÓRICO

La necesidad de **referencias o trabajos previos** son una garantía para las nuevas investigaciones por la confianza en los objetos de estudio y el soporte que estos significan en la comparación de resultados, es así que:

A **nivel internacional** en Quetzaltenango (Guatemala), **Cancinos (2015)** en su tesis “Selección de personal y desempeño laboral en Ingenio Azucarero de la Costa Sur”. El estudio de muestra fue de 36 personas, el diseño de la investigación fue cuasi experimental. Cuyo propósito fue determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral, sostuvo que el grado de certeza del proceso de selección de personal es de 0,712, y el desempeño de los colaboradores está en un nivel aceptable, como resultado existió coincidencia entre las variables en cuestión.

Y a **nivel nacional** contamos con las siguientes indagaciones, en Lima (Perú), **Espinoza (2016)** en su tesis “Selección de personal y desempeño laboral desde la perspectiva de los asesores de negocios de Mi banco, la Victoria, 2016” presentó una investigación de tipo aplicada, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental - transversal. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral desde la perspectiva de los asesores de negocios de Mi banco. Mediante la prueba de rho de Spearman, cuyo resultado fue de significación bilateral de 0,010 y grado de correlación de 0,428 se logró dar validez a su hipótesis, estos resultados nos mostraron que evidentemente hay analogía entre las variables en estudio.

En Lima (Perú), **Fuentes (2017)** presentó la exploración “Selección de personal y desempeño laboral en el área operativa del restaurante Edo Sushi Bar S.A.C., Surco, 2017” presentó una investigación de tipo aplicada, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, no experimental - transversal. Cuyo propósito fue determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en el área operativa. Mediante la prueba de rho de Spearman, cuyo resultado fue de significación bilateral de 0,000 y grado de correlación de 0,531 se logró dar validez a su hipótesis, se evidenció relación existente entre las variables en estudio.

En Lima (Perú), **Quenaya (2017)** planteo “Selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016” presentó una investigación de tipo aplicada, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental - transversal. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil. Mediante la prueba de rho de Spearman, cuyo resultado fue de significación bilateral de 0,000 y grado de correlación de 0,926 se logró dar validez a su hipótesis, en efecto se manifestó una relación fuerte entre las variables.

En Lima (Perú), **Bravo (2017)** en su investigación “Selección del personal y desempeño laboral de los docentes del Colegio Adventista Miraflores, 2017” presentó una investigación de tipo aplicada, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental - transversal. Obtuvo como objetivo relacionar la selección del personal y el desempeño laboral de los docentes del Colegio Adventista. Mediante la prueba de rho de Spearman, cuyo resultado fue de significación bilateral de 0,000 y grado de correlación de 0,904 se logró dar validez a su hipótesis, concluyendo que efectivamente dichas variables se relacionan.

En Lima (Perú), **Rojas (2017)** en su indagación “Selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de servicios eléctricos Delgado S.A.C., Lima, 2017” mostró una investigación de tipo aplicada, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental - transversal. Obtuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la selección de personal con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa. Mediante la prueba de rho de Spearman, cuyo resultado fue de significación bilateral de 0,000 y grado de correlación de 0,470 se logró dar validez a su hipótesis, en efecto manifestó una relación fuerte entre las variables.

En Trujillo (Perú), **Valer (2018)** ejecutó la investigación titulada “Eficiencia de la selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, Trujillo, 2018” presentó una investigación de tipo aplicada, nivel correlacional, enfoque

cuantitativo, diseño no experimental - transversal. Tuvo como propósito determinar la relación entre el nivel de eficiencia de la selección de personal y el desempeño laboral del personal docente de las instituciones educativas de la iglesia. Mediante la prueba de rho de Spearman, cuyo resultado fue de significación bilateral de 0,000 y grado de correlación de 0,671 se logró dar validez a su hipótesis, estos resultados nos mostraron que evidentemente hay analogía entre las variables en estudio.

Trujillo (Perú), **Montañez (2018)** en su tesis titulada “Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de calzados Selena del Distrito El Porvenir 2018” presentó una investigación de tipo aplicada, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental - transversal. Obtuvo como objetivo determinar la relación entre la selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de calzados. Mediante la prueba de rho de Spearman, cuyo resultado fue de significación bilateral de 0,000 y grado de correlación de 0,824 se logró dar validez a su hipótesis, se evidencio una relación existente entre las variables en estudio.

En Lima (Perú), **Chávez (2018)** en su tesis “Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Zetramsa SAC, Santa Anita 2018” presentó una investigación de tipo aplicada, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, no experimental - transversal. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. Mediante la prueba de rho de Spearman, cuyo resultado fue de significación bilateral de 0,000 y grado de correlación de 0,868 se logró dar validez a su hipótesis, analizando los resultados se concluyó que al ejercer una eficaz elección de personas se logrará un mejor desempeño laboral.

En Lima (Perú), **Ingaroca (2018)** “Proceso de selección y desempeño laboral en los colaboradores en la empresa Coesti S.A., Ate 2018” presentó una investigación de tipo aplicada, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental - transversal. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el proceso de selección y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa

Coesti SA. Mediante la prueba de rho de Spearman, cuyo resultado fue de significación bilateral de 0,001 y grado de correlación de 0,505 se logró dar validez a su hipótesis, en efecto manifestó relación moderada entre las variables.

En Lima (Perú), **León (2018)** en su indagación “Selección de personal y Desempeño laboral de Hipermercados Metro San miguel, 2018” mostró una investigación de tipo aplicada, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental - transversal. Obtuvo como objetivo determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral. Mediante la prueba de rho de Spearman, cuyo resultado fue de significación bilateral de 0,010 y grado de correlación de 0,428 se logró dar validez a su hipótesis, observando los resultados se concluyó que al ejecutar una eficiente elección de sujetos se obtienen mejores resultados en el desempeño de las labores.

En Lima (Perú), **Melendrez (2019)** en su tesis de maestría “Selección de personal y desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019” presentó una investigación de tipo aplicada, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental - transversal. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en un instituto de salud. Mediante la prueba de rho de Spearman, cuyo resultado fue de significación bilateral de 0,000 y grado de correlación de 0,740 se logró dar validez a su hipótesis, en consecuencia se presentó una relación fuerte entre las variables.

En Lima (Perú), **Baygorrea y Vargas (2019)** ejecutó la exploración de “Proceso de selección y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los Olivos 2018” presentó una investigación de tipo aplicada, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental. Cuyo objetivo fue determinar la relación del proceso de selección con el desempeño laboral del profesional de enfermería. Mediante la prueba de rho de Spearman, cuyo resultado fue de significación bilateral de 0,000 y grado de correlación de 0,575 se logró dar validez a su hipótesis, como resultado se observó que las variables en cuestión coinciden.

Se necesitó así mismo de **bases teóricas** que permitieron fundamentar los objetos de estudio, nos ayudaron a conocer diferentes opiniones y conclusiones que nos sirvieron fundamentalmente para la creación de un concepto relacionado al tema respecto a la Selección de Personal.

Los autores (Northwestern, 2009; Gómez, 2016), en sus investigaciones manifestaron que la selección de personal es relevante en las compañías, teniendo como área concreta la Psicología Industrial; en 1901 en el proceso de la primera guerra mundial surgió la necesidad de elegir soldados y oficiales, es ahí donde Walter Dill Scott desplegó una técnica el cual fue patrocinado por el ejército con el fin de seleccionar a los mejores candidatos a oficiales.

Los investigadores (Van Vliet, 2015; Pérez y Guzmán, 2015; Segredo, 2016), mencionaron en sus estudios que en 1903 a Frederick Taylor se le atribuyó el nombre de padre de la Administración científica, quien además brindó la mayor parte de sus voluntades a encontrar y estudiar el mejor medio para elaborar el trabajo con el propósito de acrecentar la producción, en tal sentido se le imputó la fragmentación del trabajo y la técnica de las tareas.

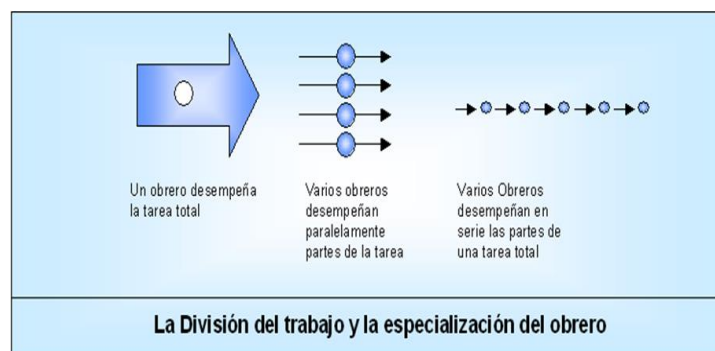


Figura 2. Teoría de la División del trabajo y la especialización del obrero de Taylor.

Fuente: Taylor (1903).

Los autores Ruiza, Fernández y Tamaro (2004), indicaron en su indagación que en 1911 los esposos Frank y Lillian Gilbreth mostraron un gran interés por la actuación del ser humano para la orientación vocacional y de selección. Desarrollan un modelo de diagrama de flujo que facilita aprender operaciones complejas y no solo una tarea en particular, para que las instituciones tengan un

colaborador idóneo de hacer frente a desafíos y desarrollen sus máximas capacidades en la sociedad.

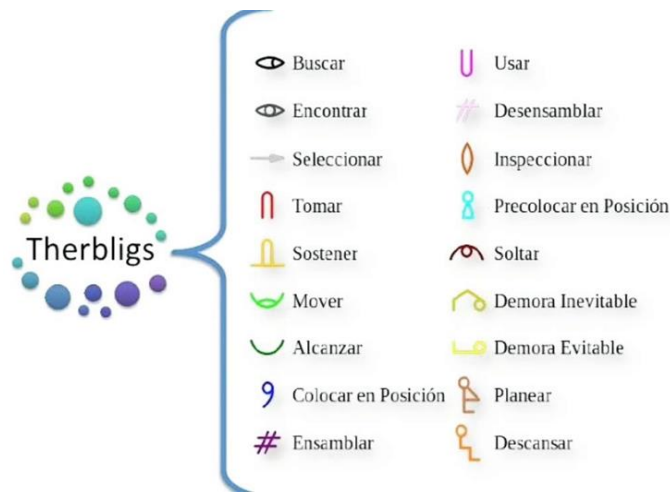


Figura 3. Movimientos básicos en la realización de las tareas de los esposos Gilbreth

Fuente: Gilbreth (1911).

Los autores Beltrán, Galindo y Gonzáles (2009), mencionaron en su artículo que la Psicología organizacional estuvo relacionada con los acontecimientos del siglo XIX principios del siglo XX, y determinaron que son las habilidades psicológicas destinadas al liderazgo, el adiestramiento del poder, mando y sus consecuencias en colaboradores, productividad, clima, rentabilidad y comportamiento organizacional global, comprende también la valoración y el proceso de las capacidades gerenciales para una excelente ejecución de labores.

Robbins y Judge (2017), ostentaron que la selección de personal consta en reconocer a los sujetos indicados al diferenciar las peculiaridades particulares como destrezas, experiencias, etc., con las exigencias del oficio. De no llevarse a cabo apropiadamente una selección, se perjudican tanto el desempeño como la satisfacción del colaborador. Por otro lado, **Gonzales (2014)**, sustentó que la selección de personal es un asunto que nos consentirá tomar decisiones con el propósito de contratar a un nuevo colaborador con conocimientos profesionales de acuerdo a los requisitos del puesto, en la actualidad para realizar una elección exitosa de personal se debe enfocarse en la experiencia laboral del aspirante. No obstante, se asume el riesgo de que el nuevo postulante no se adecue a la

empresa, o no esté comprometido con la compañía. Así mismo, **Chiavenato (2017)**, indicó que la selección de personal está basada en escoger al individuo correcto para el área apropiado. Así mismo, el escogimiento busca entre los aspirantes a los más sobresalientes para las zonas adecuados con la objetivo de conservar o incrementar la eficacia de la empresa y el desempeño del colaborador.

Según Robbins y Judge (2017) justificó tres **procesos**:

Selección inicial de personal donde los requisitos componen los datos originarios que los pretendientes laborales exhiben, y se utiliza para excluir algunos candidatos y concluir si un candidato es apto para un determinado lugar. Las formas de solicitud (encerrando las cartas de recomendación) son los primeros instrumentos de elección. La validación de los antecedentes puede ser un instrumento de selección inicial, o contingente, dependiendo de cómo la maneje la entidad. Algunas empresas comprueban los antecedentes al principio de la convocatoria, otras esperan hasta que el aspirante esté listo para su contratación.

Asimismo para dar paso a la **selección sustantiva de personal** es de suma importancia que el postulante haya aprobado la selección inicial, para que continúe con los métodos de selección sustantiva, los cuales son fundamentales en el proceso de selección y contienen las pruebas escritas, las pruebas de desempeño y las entrevistas. Tiene direccionalidad por consiguiente es significativo y se dividen en: Pruebas escritas sirven para evaluar al candidato/a y como soporte para el análisis de las habilidades y capacidades de cada persona respecto al puesto de trabajo al que aspira. También sirve para orientar al seleccionador si el postulante reúne las condiciones necesarias para ocupar un puesto. Mientras que las pruebas de simulación del desempeño se asientan en fundamentos de análisis de puestos y se espera obtener un mejor resultado en correspondencia con la labor realizada. Las pruebas de simulación se basan en observar los comportamientos al ejecutar una labor real y no por suplentes. Ultimando las entrevistas es el momento en que se encuentran el postulante y el

entrevistador encargado de seleccionar al aspirante más idóneo para el oficio. Es el periodo del proceso más importante y común que se emplean en las organizaciones.

Se continua con la **selección contingente de personal** si los procesos de selección sustantivos son aprobados por los candidatos, entonces están aptos para ser contratados obedeciendo a una evaluación final. La selección contingente evalúa el nivel en que se constituyen las pruebas, análisis o informes contingentes relacionados con la característica del puesto. Igualmente Castañeda, 2009; Romeral, 2012; Céspedes y Martínez, 2016), argumentaron en su investigación la importancia de la salud y protección en las organizaciones.

Continuando con el sostenimiento científico, corresponde ahora a la **evaluación del desempeño laboral**, según los autores (Rivero-Remírez, 2019; Perdomo, 2011), mencionaron en sus estudios que la historia hace alusión que en el siglo XVI, antes de la creación de la compañía de Jesús, San Ignacio de Loyola usaba un método variado de registros, anotaciones de ejercicios y las fortalezas de cada uno de los jesuitas. En 1842, el servicio público Federal de los Estados Unidos estableció un procedimiento de anotaciones anuales para valorar el desempeño de los empleados, y en 1880, el ejército norteamericano implemento también su propio sistema. En 1918, la General Motors disponía ya de un sistema de evaluación para sus ejecutivos. Sin embargo, tan sólo luego de la segunda conflicto mundial los sistemas de evaluación del desempeño obtuvieron una extensa propaganda entre las compañías y principalmente a raíz de los Congresos Mundiales de Gestión de Recursos Humanos.

Koontz, Weihrich, y Cannice (2012), afirmaron que una evaluación del desempeño es, o debería ser, pieza fundamental de la administración, puesto que identificaran de manera acertada y eficaz los defectos y restricciones que se buscan para rectificar y avalar el logro de las metas y objetivos de la institución. Asimismo los autores Gálvez y Milla (2018), mostraron algunos modelos para el proceso de su práctica. Además (Salas, Díaz y Pérez, 2012; Chiang y San Martín, 2015; Louffat, 2015), sustentaron que una evaluación del desempeño es el método

hábil de la administración de recursos humanos que se faculta de evaluar constantemente y habitualmente la eficiencia y eficacia del proceso en el desempeño de los quehaceres presentes. Y por último, concordaron los autores (Alfaro, 2012; Gómez, Balkin y Cardy, 2016), que en una evaluación del desempeño se emplean técnicas, que se modificarán de acuerdo a los requisitos de cada institución, se debe tomar en cuenta que los métodos que se emplean deben de ser válidos, objetivos y confiables.

Para Koontz, Weihrich y Cannice (2012) los siguientes **tipos** fueron:

La evaluación formal amplia convendría ejecutarse mínimo una vez anualmente, pero hay quienes proponen que debería realizarse con mayor periodicidad. Algunas compañías forjan todas las exploraciones dentro de un corto ciclo anualmente, sin embargo otras las efectúan en la prolongación del año, frecuentemente en la conmemoración del convenio laboral. No obstante el desempeño debería analizarse, por ejemplo, al culminar un proyecto significativo, pero no siempre puede aplicarse una recomendación de forma universal sobre qué periodo efectuar la revisión formal amplia.

Las revisiones de progreso o periódicas frecuentes son complementarias de la revisión formal amplia, pueden ser breves y a veces informales, pero permiten identificar las dificultades o parapetos que dificultan el desempeño eficiente; además conservan una información franca entre el superior y los empleados; inclusive admiten ordenar las preferencias y renegociar los objetivos si hay variación en las circunstancias que lo merezcan. Ciertamente que es inadecuado perseguir objetivos antiguos o hasta impropios que fueron concertados en un contexto de indecisión.

El monitoreo constante del desempeño laboral con este método, cuando el ejercicio del mismo se escapa de las manos no es necesario esperar sentado hasta la revisión periódica para reprenderlo, pues el superior y el dependiente examinan el escenario inmediatamente para que se destinen operaciones correctoras al instante y evitar que una diminuta desorientación se convierta en una complicación significativa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El enfoque fue **cuantitativo**, para Sánchez, Reyes y Mejía (2018), se recurre a recaudar argumentos para evaluar suposiciones, basándose en medir numéricamente y empleando la estadística para ser más precisos, y dar respuesta a las interrogaciones de indagación. Donde los autores (Cárcamo, Méndez y Rebolledo, 2009; Cadena-Iñiguez, Rendón-Medel, Aguilar-Ávila, Salinas-Cruz, de la Cruz-Morales y Sangerman-Jarquín, 2017), resaltaron el valor del enfoque para la producción de conocimientos científicos. También los autores (Corona, 2016; Núñez, 2017), coincidieron con el mismo enfoque en sus estudios.

El trabajo de investigación fue de tipo **aplicada**, según Bernal (2010), llamada también práctica o empírica, porque obedece a sus hallazgos y contribuciones para que puedan forjar ayudas y prosperidad a la humanidad.

El nivel del estudio fue **descriptivo – correlacional**, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), porque se detalló cada variables de manera independiente, conjuntamente se acopió datos que suceden en la realidad, sin manipular ni alterarlo y nos permitirá evaluar, dimensionar el nivel de correspondencia que coexiste entre las variables del problema. Además los autores Díaz-Narváez y Calzadilla Núñez (2015), manifestaron en su estudio coincidencia en la definición del nivel de investigación.

Y el diseño fue **no experimental – corte transversal**, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), debido a que se ejecutan sin manipular intencionalmente a las variable tan solo se observa los fenómenos que ocurren; y la recaudación de fundamentos se efectúa en un instante determinado. También los autores Pedraza, Amaya y Conde (2010), concuerdan con el mismo diseño de investigación.

3.2 Variables y operacionalización

Como indicó Gallardo (2017), una **variable** es el objeto de estudio que se puede medir u observar, se aplica a personas, hechos y fenómenos.

Debido a que la investigación es de nivel relacional, se muestran dos variables (variable 1 y variable 2).

La variable 1 fue selección de personal, siendo sus dimensiones: selección inicial de personal, selección sustantiva de personal y selección contingente de personal. Se destaca que la variable 1 es cualitativa, por lo que será cuantificada mediante la escala Likert de cinco opciones, y medida ordinal.

En cuanto a la variable 2 fue evaluación del desempeño laboral, siendo sus dimensiones: evaluación formal amplia, revisiones periódicas frecuentes y monitoreo constante del desempeño laboral. Se destaca que la variable 2 es cualitativa, por lo que será cuantificada mediante la escala Likert de cinco opciones, y medida ordinal.

Se elaboró una matriz de operacionalización de variables y está ubicado en el [Anexo 3](#).

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), la **población** es el compuesto absoluto del fenómeno en cuestión y que coinciden cumpliendo un conjunto de determinaciones. Un claro ejemplo también lo detallaron en su artículo los autores (Camacho-Sandoval, 2007; Ventura-León, 2017). La urbe estuvo conformada por 41 colaboradores de ambos sexos, siendo la población finita.

Criterios de inclusión: Estuvo representada por la totalidad de colaboradores de la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020, según la planilla de remuneraciones al 31 de enero del 2020.

Criterios de exclusión: Se descartó a todas las personas que no sean colaboradores de la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020.

Para Del Cid, Méndez y Sandoval (2011), el **censo** es el método de investigación empleado para llevar a cabo el estudio de la población en su totalidad.

La elección de los encuestados fue motivada debido a que ellos conviven día a día con la realidad que ocurre dentro de la organización además que apelamos a la honestidad de cada uno de ellos y por lo tanto sus aportes son de gran importancia para la investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la **técnica** de la encuesta, según Carrasco (2009), ya que está orientada hacia la investigación de tipo social, utilizada para realizar indagaciones, exploraciones y la recolección de datos, a través de preguntas hechas directamente a los sujetos.

El **instrumento** aplicado fue el cuestionario, según Bernal (2010), porque atribuye que el cuestionario es un grupo de interrogantes creadas para obtener la información adecuada, con fin de conseguir las aspiraciones de la investigación.

El instrumento empleado se encuentra en el [Anexo 4](#) y se constituyó de 32 ítems, contando con interrogantes cerradas.

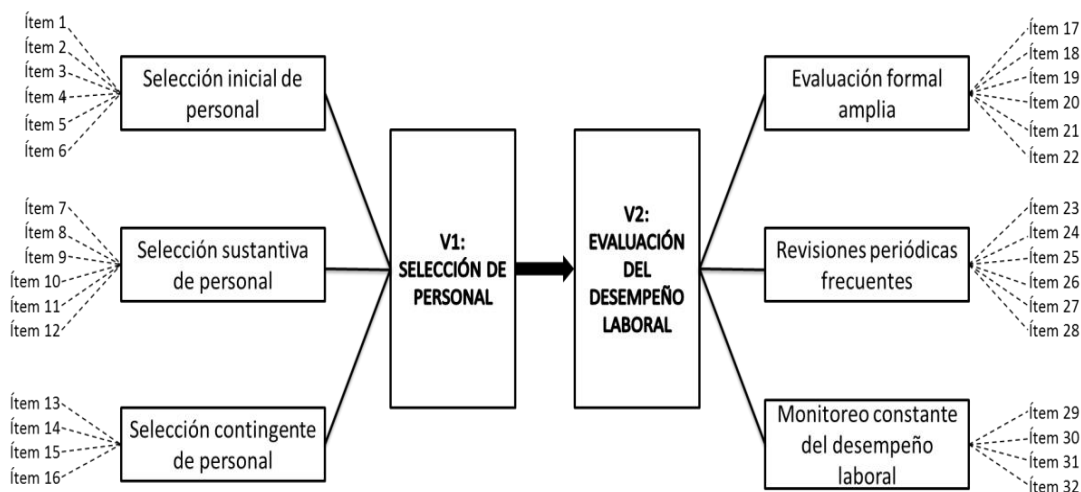


Figura 4. Gráfico de ítems de las variables.

Fuente: Cuestionario.

La escala de respuestas que se utilizó fue el Likert y los siguientes puntajes son:

Tabla 1
Escala de Likert

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

Fuente: autora

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), **la validez** describe el nivel que un instrumento mide verdaderamente la variable que intenta evaluar. Esta validez puede ser de criterio o de contenido. Del mismo modo los autores Henríquez y Zepeda (2003), definen el valor de la validez en la investigación.

Para la validez del instrumento fue constatada por la opinión de 6 especialistas siendo trascendentales, ya que los instrumentos presentaron un valor significativo, localizando claridad y congruencia debido a que obedece al objetivo del trabajo en estudio, donde el resultado fue cualitativo del mismo que fue de “aplicable” ([Anexo 9](#)), y el cuantitativo fue dado a través de la V. de Aiken ([Anexo 10](#) y [Anexo 11](#)), cuyo resultado fue 1.00.

La **confiabilidad** de una herramienta de medida hace referencia al nivel en que su utilización redundada al mismo sujeto o cosa origina resultados iguales, según Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Se efectuó con el estadístico alfa de Cronbach, para ello se aplicó la encuesta piloto a 41 trabajadores de la entidad en estudio. Donde también se utilizó las dos mitades de Guttman. Para este trabajo se utilizó lo propuesto por Chávez y Rodríguez (2018).

Tabla 2

Valoración de la fiabilidad de ítems (alfa de Cronbach y 2 mitades de Guttman)

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach y Guttman	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1[Excelente

Fuente: Chávez y Rodríguez (2018)

El resultado de **alfa de Cronbach** para el total de ítems fue de 0,966 (excelente). Se estableció el alfa de Cronbach para las dos variables, para la variable 1 “selección de personal” se obtuvo el valor de 0,929 (excelente) y para la variable 2 “evaluación del desempeño laboral” de 0,937 (excelente). Un estudio más exhaustivo se efectuó al determinar el alfa de Cronbach de cada dimensión, obteniendo los valores de 0,842; 0,821 y 0,763 para las dimensiones de la variable 1 selección de personal (selección inicial, selección sustantiva, y selección contingente respectivamente) y 0,870; 0,841 y 0,805 para las dimensiones de la variable 2 evaluación del desempeño laboral (evaluación formal amplia, revisiones periódicas frecuentes y monitoreo contante del desempeño laboral respectivamente). El cálculo estadístico puede ser visualizado en el [Anexo 12](#).

Se vio ventajoso realizar la prueba de dos mitades de Guttman, a fin de conseguir una segunda opinión de confiabilidad, obteniendo el valor de 0,976 (excelente), lo cual se encuentra apreciar en el [Anexo 13](#).

3.5 Procedimientos

En el mes de octubre del 2019 en una conversación con el gerente general se le hizo saber sobre el trabajo de investigación y a la vez se le pidió autorización para encuestar en el mes de enero del 2020 a los colaboradores de la empresa

Agrícola Tres Palmeras S.R.L, habiendo aceptado le solicite que me facilitara los datos personales y sus números telefónicos de cada uno de ellos para llevar a cabo la investigación.

A partir de ello se procedió a llamar a los colaboradores a sus celulares correspondientes para hacerles saber sobre el apoyo que se requiere para la investigación y explicarles sobre la metodología que se iba a emplear. Una vez confirmada su participación se coordinó los días en que se llevaría a cabo la encuesta y de forma telefónica en horario no laborable. El tiempo requerido para obtener dichos datos fue de 5 días. Se adjunta la autorización por parte de la empresa en el [Anexo 6](#)

3.6 Método de análisis de datos

Se efectuó la **prueba de normalidad**, de Kolmogorov-Smirnov, si la sig. asintótica (bilateral) es menor a 0,050, los datos serán no normales; en caso superen el 0,050, serán tratados como normales, según los autores (Kolmogorov, 1933; Smirnov, 1948)

Se especificaron datos **descriptivos generales**, donde se evidenció las preguntas que tuvieron menor y mayor aceptación, del mismo modo para las variables y dimensiones y cuál fue el valor promedio que obtuvo cada una de ellas.

Se especificaron datos **descriptivos por ítem**, en el cual se observó según la escala de likert que predomina el “a veces”, dando a entender que los colaboradores no están conforme a como se viene desarrollando los procesos de selección y evaluación.

Se efectuó la **prueba de hipótesis**, mediante el estadístico rho de Spearman (debido a que son variables cualitativas, con frecuencia no normal y se busca establecer relación entre variables).

Es viable medir el grado de correlación, el cual se obtiene por medio del coeficiente de correlación, y cuya interpretación se fundamentó en lo propuesto por Martínez y Campos (2015).

Tabla 3
Valoración de grado de correlación de rho de Spearman

Valor de rho	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: Martínez y Campos (2015)

3.7 Aspectos éticos

El presente trabajo para su realización obtuvo los permisos necesarios por parte de la gerencia general de la entidad, del mismo modo se obtuvo el apoyo y cooperación de los trabajadores, los cuales formaron parte de la investigación.

El estudio garantizó el respeto a la propiedad intelectual privada por ello se empleó un sistema de citados y referencias de acuerdo a la norma APA.

Del mismo modo para mantener la originalidad de la investigación se utilizó el programa TURNITIN con frecuencia con el fin de no incurrir en coincidencias con otros autores.

Cabe indicar que todos los participantes de esta investigación estuvieron informados del uso de los datos, y se les dio a conocer mediante el consentimiento informado que se encuentra en el [Anexo 7](#). Según los autores Salazar, Icaza y Alejo (2018), manifestaron que estudiar la ética nos permite conocer las características adecuadas de todo acto humano.

IV. RESULTADOS

Para Henríquez y Zepeda (2004), los resultados deben mostrarse de acuerdo al orden que fueron planteados los objetivos, de lo más significativo a lo menos importante.

Respecto a los resultados, se empleó la prueba de normalidad, la cual sirve para identificar la frecuencia de distribución de datos. La tabla 4 da los resultados de dicha prueba se realizó mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 4
Prueba de normalidad: Kolmogorov-Smirnov

		(V1) Variable 1: Selección de personal	(V2) Variable 2: Evaluación del desempeño laboral
N		41	41
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3.34	3.20
	Desviación estándar	0.825	0.813
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0.349	0.278
	Positivo	0.212	0.173
	Negativo	-0.349	-0.278
Estadístico de prueba		0.349	0.278
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

Fuente: SPSS versión 24

Si la sig. asintótica (bilateral) es menor a 0,05, los datos no son normales; consiguientemente, la variable 1 “selección de personal” no contiene datos normales debido a que su coeficiente de Kolmogorov-Smirnov fue de 0,000; por otro lado, la variable 2 “evaluación del desempeño laboral” no mostró características normales, debido a que su coeficiente de Kolmogorov-Smirnov fue de 0,000.

Tabla 5
Estadísticos descriptivos generales

En la siguiente tabla se muestra los promedios de las respuestas, el rango, desviación estándar, varianza, etc.

	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Error estándar	Desviación estándar	Varianza
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico		Estadístico	Estadístico
1.- En el área de RR.HH. Realiza convocatorias de personal con un alto nivel de difusión	41	3	2	5	3.17	0.098	0.629	0.395
2.- Cuando realizan la convocatoria se especifica claramente los requisitos que tendrán que presentar los postulantes	41	3	1	4	2.88	0.165	1.053	1.110
3.- La verificación de requisitos para determinados puestos es competencia del jefe del área demandada	41	4	1	5	3.05	0.174	1.117	1.248
4.- Los requisitos exigidos para un puesto de trabajo han sido establecidos adecuadamente por la institución	41	3	1	4	3.22	0.128	0.822	0.676
5.- Las cartas de recomendación consignadas en el C.V documentado son auditadas por un comité de expertos	41	4	1	5	3.20	0.141	0.901	0.811
6.- Se realiza la verificación correspondiente a la carta de recomendación	41	4	1	5	3.32	0.173	1.105	1.222
7.- Los postulantes reciben instrucciones claras antes de realizar las pruebas escritas	41	3	2	5	3.32	0.137	0.879	0.772
8.- Las pruebas escritas que son utilizadas para la evaluación son elaboradas por psicólogos expertos	41	4	1	5	3.12	0.219	1.400	1.960
9.- Cuando el postulante al cargo pasa a la 2da fase realiza en el área tareas coherente al puesto	41	4	1	5	3.07	0.196	1.253	1.570
10.- La simulación de desempeño del postulante es monitoreada por el jefe de área	41	4	1	5	3.24	0.159	1.019	1.039
11.- La entrevista hacia el postulante es competencia solo de los altos mandos	41	4	1	5	3.12	0.132	0.842	0.710
12.- Se recoge en el área de mando opiniones de los colaboradores para ser tomadas en cuenta en la entrevista	41	4	1	5	2.98	0.166	1.060	1.124



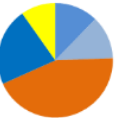

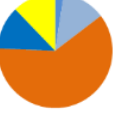


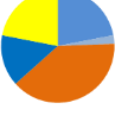
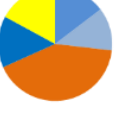
13.- El examen médico es un servicio ofrecido al postulante por la empresa	41	4	1	5	3.24	0.151	0.969	0.939
14.- Quienes gestionan el examen médico garantizan un servicio confiable y de calidad	41	3	1	4	2.98	0.123	0.790	0.624
15.- La capacidad física y mental de los colaboradores, se evalúa durante los procesos de selección	41	3	2	5	3.29	0.117	0.750	0.562
16.- Los aspirantes que presentan alguna discapacidad física son incluidos en los procesos de selección y designados a áreas que les permite desenvolverse	41	3	1	4	2.93	0.118	0.755	0.570
17.- Existe un cronograma establecido para realizar una evaluación gestionada desde la gerencia	41	4	1	5	2.93	0.154	0.985	0.970
18.- Al término de la campaña de producción se realiza la evaluación desempeño	41	4	1	5	3.12	0.192	1.229	1.510
19.- Se evalúa el desempeño según lo que establece el manual de funciones	41	3	2	5	3.20	0.106	0.679	0.461
20.- Los puestos con mayor jerarquía son priorizados al realizar la evaluación de desempeño	41	4	1	5	3.02	0.123	0.790	0.624
21.- El cuidado y cautela hacia el producto final es evaluado objetivamente como parte del desempeño	41	4	1	5	3.15	0.154	0.989	0.978
22.- El incremento de la demanda genera equipos de trabajo efectivos que son evaluados de manera integral	41	3	2	5	3.44	0.152	0.976	0.952
23.- El jefe inmediato realiza evaluaciones en periodos cortos	41	2	2	4	3.15	0.089	0.573	0.328
24.- La naturaleza del servicio genera evaluación del desempeño con reportes auditados en tiempos cortos	41	4	1	5	2.95	0.188	1.203	1.448
25.- Las revisiones periódicas son claras y facilitan la identificación de los problemas recurrentes en los procesos	41	4	1	5	3.37	0.220	1.410	1.988
26.- Se cuenta con un manual que permite registrar los problemas más recurrentes	41	4	1	5	3.17	0.148	0.946	0.895
27.- En la empresa existe igualdad de condiciones entre superiores y subordinados	41	3	1	4	3.07	0.107	0.685	0.470
28.- Los reportes de incidencias se publicitan en los "tableros de informe" para su conocimiento y gestión	41	4	1	5	3.34	0.187	1.196	1.430


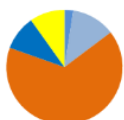
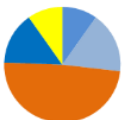
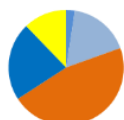

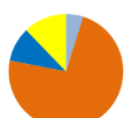

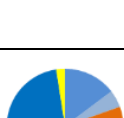
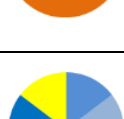
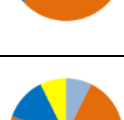
29.- Cuando en el desarrollo de tareas ocurre una incidencia y su atención es sin postergación	41	4	1	5	2.93	0.107	0.685	0.470
30.- El monitoreo de tareas corresponde a un colaborador competente y confiable	41	3	1	4	2.93	0.118	0.755	0.570
31.- Los alto mandos están atentos a tomar acciones correctivas cuando se presentan inconsistencias en el área	41	3	2	5	3.27	0.111	0.708	0.501
32.- Las acciones correctivas tomadas han sido de beneficio para la empresa pues se ejecutan sin postergación	41	4	1	5	2.95	0.126	0.805	0.648
(D1) Dimensión 1: Selección inicial de personal	41	2	2	4	3.24	0.125	0.799	0.639
(D2) Dimensión 2: Selección sustantiva de personal	41	3	2	5	3.32	0.133	0.850	0.722
(D3) Dimensión 3: Selección contingente de personal	41	2	2	4	3.32	0.128	0.820	0.672
(D4) Dimensión 4: Evaluación formal amplia	41	2	2	4	3.24	0.130	0.830	0.689
(D5) Dimensión 5: Revisiones periódicas frecuentes	41	2	2	4	3.32	0.128	0.820	0.672
(D6) Dimensión 6: Monitoreo constante del desempeño laboral	41	3	2	5	3.07	0.118	0.755	0.570
(V1) Variable 1: Selección de personal	41	2	2	4	3.34	0.129	0.825	0.680
(V2) Variable 2: Evaluación del desempeño laboral	41	2	2	4	3.20	0.127	0.813	0.661
N válido (por lista)	41							

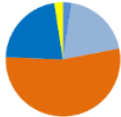
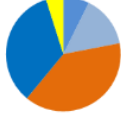


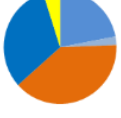

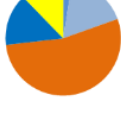


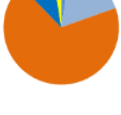
Fuente: SPSS versión 24



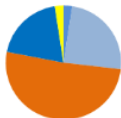
La pregunta con mayor aceptación fue el ítem N° 22 “El incremento de la demanda genera equipos de trabajo efectivos que son evaluados de manera integral” con un valor promedio de 3.44 y la que tuvo menor aceptación fue el ítem N° 2 “Cuando realizan la convocatoria se especifica claramente los requisitos que tendrán que presentar los postulantes” con un valor promedio de 2.88. Del mismo modo el promedio que tuvo la v1 fue de 3.34 y la v2 fue de 3.20.

Tabla 6
Resultados descriptivos ítem por ítem

<p>Pregunta 1: 27 sujetos que corresponden el 65.9% de los encuestados indicaron que a veces coinciden con el enunciado “en el área de RR.HH. realiza convocatorias de personal con un alto nivel de difusión”.</p>	
<p>Pregunta 2: 20 sujetos que corresponden el 48.8% de los encuestados indicaron que a veces coinciden con el enunciado “cuando realizan la convocatoria se especifica claramente los requisitos que tendrán que presentar los postulantes”.</p>	
<p>Pregunta 3: 18 sujetos que corresponden el 43.9% de los encuestados indicaron que a veces coinciden con el enunciado “la verificación de requisitos para determinados puestos es competencia del jefe del área demandada”.</p>	
<p>Pregunta 4: 18 sujetos que corresponden el 43.9% de los encuestados indicaron que casi siempre coinciden con el enunciado “los requisitos exigidos para un puesto de trabajo han sido establecidos adecuadamente por la institución”.</p>	
<p>Pregunta 5: 25 sujetos que corresponden el 61.0% de los encuestados indicaron que a veces coinciden con el enunciado “las cartas de recomendación consignadas en el C.V documentado son auditadas por un comité de expertos”.</p>	
<p>Pregunta 6: 18 sujetos que corresponden el 43.9% de los encuestados indicaron que a veces coinciden con el enunciado “se realiza la verificación correspondiente a la carta de recomendación”.</p>	
<p>Pregunta 7: 27 sujetos que corresponden el 65.9% de los encuestados indicaron que a veces coinciden con el enunciado “los postulantes reciben instrucciones claras antes de realizar las pruebas escritas”.</p>	
<p>Pregunta 8: 16 sujetos que corresponden el 39.0% de los encuestados indicaron que a veces coinciden con el enunciado “las pruebas escritas que son utilizadas para la evaluación son elaboradas por psicólogos expertos”.</p>	
<p>Pregunta 9: 17 sujetos que corresponden el 41.5% de los encuestados indicaron que a veces coinciden con el enunciado “cuando el postulante al cargo pasa a la 2da fase realiza en el área tareas coherentes al puesto”.</p>	

<p>Pregunta 10: 21 sujetos que corresponden el 51.2% de los encuestados indicaron que a veces coinciden con el enunciado “la simulación de desempeño del postulante es monitoreada por el jefe de área”.</p>	
<p>Pregunta 11: 27 sujetos que corresponden el 65.9% de los encuestados indicaron que a veces coinciden con el enunciado “la entrevista hacia el postulante es competencia solo de los altos mandos”.</p>	
<p>Pregunta 12: 20 sujetos que corresponden el 48.8% de los encuestados indicaron que a veces coinciden con el enunciado “se recoge en el área de mando opiniones de los colaboradores para ser tomadas en cuenta en la entrevista”.</p>	
<p>Pregunta 13: 19 sujetos que corresponden el 46.3% de los encuestados indicaron que a veces coinciden con el enunciado “el examen médico es un servicio ofrecido al postulante por la empresa”.</p>	
<p>Pregunta 14: 19 sujetos que corresponden el 46.3% de los encuestados indicaron que a veces coinciden con el enunciado “quienes gestionan el examen médico garantizan un servicio confiable y de calidad”.</p>	
<p>Pregunta 15: 30 sujetos que corresponden el 73.2% de los encuestados indicaron que a veces coinciden con el enunciado “la capacidad física y mental de los colaboradores, se evalúa durante los procesos de selección”.</p>	
<p>Pregunta 16: 21 sujetos que corresponden el 51.2% de los encuestados indicaron que a veces coinciden con el enunciado “los aspirantes que presentan alguna discapacidad física son incluidos en los procesos de selección y designados a áreas que les permite desenvolverse”.</p>	
<p>Pregunta 17: 23 sujetos que corresponden el 56.1% de los encuestados indicaron que a veces coinciden con el enunciado “existe un cronograma establecido para realizar una evaluación gestionada desde la gerencia”.</p>	
<p>Pregunta 18: 16 sujetos que corresponden el 39.0% de los encuestados indicaron que a veces coinciden con el enunciado “al término de la campaña de producción se realiza la evaluación desempeño”.</p>	
<p>Pregunta 19: 30 sujetos que corresponden el 73.2% de los encuestados indicaron que a veces coinciden con el enunciado “se evalúa el desempeño según lo que establece el manual de funciones”.</p>	

<p>Pregunta 20: 22 sujetos que corresponden el 53.7% de los encuestados indicaron que a veces coinciden con el enunciado “los puestos con mayor jerarquía son priorizados al realizar la evaluación de desempeño”.</p>	
<p>Pregunta 21: 16 sujetos que corresponden el 39.0% de los encuestados indicaron que a veces coinciden con el enunciado “el cuidado y cautela hacia el producto final es evaluado objetivamente como parte del desempeño”.</p>	
<p>Pregunta 22: 14 sujetos que corresponden el 34.1% de los encuestados indicaron que casi siempre coinciden con el enunciado “el incremento de la demanda genera equipos de trabajo efectivos que son evaluados de manera integral”.</p>	
<p>Pregunta 23: 27 sujetos que corresponden el 65.9% de los encuestados indicaron que a veces coinciden con el enunciado “el jefe inmediato realiza evaluaciones en periodos cortos”.</p>	
<p>Pregunta 24: 16 sujetos que corresponden el 39.0% de los encuestados indicaron que a veces coinciden con el enunciado “la naturaleza del servicio genera evaluación del desempeño con reportes auditados en tiempos cortos”.</p>	
<p>Pregunta 25: 12 sujetos que corresponden el 29.3% de los encuestados indicaron que siempre coinciden con el enunciado “las revisiones periódicas son claras y facilitan la identificación de los problemas recurrentes en los procesos”.</p>	
<p>Pregunta 26: 22 sujetos que corresponden el 53.7% de los encuestados indicaron que a veces coinciden con el enunciado “se cuenta con un manual que permite registrar los problemas más recurrentes”.</p>	
<p>Pregunta 27: 25 sujetos que corresponden el 61.0% de los encuestados indicaron que a veces coinciden con el enunciado “en la empresa existe igualdad de condiciones entre superiores y subordinados”.</p>	
<p>Pregunta 28: 18 sujetos que corresponden el 43.9% de los encuestados indicaron que a veces coinciden con el enunciado “los reportes de incidencias se publicitan en los “tableros de informe” para su conocimiento y gestión”.</p>	
<p>Pregunta 29: 28 sujetos que corresponden el 68.3% de los encuestados indicaron que a veces coinciden con el enunciado “cuando en el desarrollo de tareas ocurre una incidencia y su atención es sin postergación”.</p>	

<p>Pregunta 30: 21 sujetos que corresponden el 51.2% de los encuestados indicaron que a veces coinciden con el enunciado “el monitoreo de tareas corresponde a un colaborador competente y confiable”.</p>	
<p>Pregunta 31: 30 sujetos que corresponden el 73.2% de los encuestados indicaron que a veces coinciden con el enunciado “los altos mandos están atentos a tomar acciones correctivas cuando se presentan inconsistencias en el área”.</p>	
<p>Pregunta 32: 21 sujetos que corresponden el 51.2% de los encuestados indicaron que a veces coinciden con el enunciado “las acciones correctivas tomadas han sido de beneficio para la empresa pues se ejecutan sin postergación”.</p>	

Fuente: SPSS versión 24

De acuerdo a los resultados descriptivos ítem por ítem que se mostraron en la tabla 6, se pudo determinar que según la escala de Likert predomina el “a veces”, dando a entender que los encuestados no están totalmente de acuerdo con la forma en que se viene desarrollando la selección de personal y evaluación del desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L.

Tabla 7
Prueba de hipótesis

			(V1) Variable 1: Selección de personal	(V2) Variable 2: Evaluación del desempeño laboral	(D1) Dimensión 1: Selección inicial de personal	(D2) Dimensión 2: Selección sustantiva de personal	(D3) Dimensión 3: Selección contingente de personal
Rho de Spearman	(V1) Variable 1: Selección de personal	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	,731**	,907**	,835**	,680**
		N	41	41	41	41	41
	(V2) Variable 2: Evaluación del desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,731**	1.000	,714**	,869**	,779**
		N	41	41	41	41	41
	(D1) Dimensión 1: Selección inicial de personal	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,907**	,714**	1.000	,742**	,588**
		N	41	41	41	41	41
(D2) Dimensión 2: Selección sustantiva de personal	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,835**	,869**	,742**	1.000	,806**	
	N	41	41	41	41	41	
(D3) Dimensión 3: Selección contingente de personal	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,680**	,779**	,588**	,806**	1.000	
	N	41	41	41	41	41	

Fuente: SPSS versión 24

Acorde a la Tabla 7, se pudo conseguir los siguientes resultados.

La Variable 1 “selección de personal” mostró correlación significativa con la Variable 2 “evaluación del desempeño laboral”, el mismo que está respaldado en el resultado de significación asintótica bilateral de 0,000. En cuanto al grado de correlación, este fue de 0,731, el cual es considerado como positiva alta.

La Variable 1 “selección de personal” mostró correlación significativa con la Dimensión 1 “selección inicial de personal”, el mismo que está respaldado en el resultado de significación asintótica bilateral de 0,000. En cuanto al grado de correlación, este fue de 0,907, el cual es considerado como positiva muy alta.

La Variable 1 “selección de personal” mostró correlación significativa con la Dimensión 2 “selección sustantiva de personal”, el mismo que está respaldado en el resultado de significación asintótica bilateral de 0,000. En cuanto al grado de correlación, este fue de 0,835, el cual es considerado como positiva alta.

La Variable 1 “selección de personal” mostró correlación significativa con la Dimensión 3 “selección contingente de personal”, el mismo que está respaldado en el resultado de significación asintótica bilateral de 0,000. En cuanto al grado de correlación, este fue de 0,680, el cual es considerado como positiva moderada.

De acuerdo a los autores García-García, Reding-Bernal y López-Alvarenga, (2013), es indispensable verificar las hipótesis y establecer si se admiten o se rechazan. Consiguientemente, se dio validez a las hipótesis:

La selección de personal se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020.

La selección inicial de personal se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020.

La selección sustantiva de personal se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020.

La selección contingente de personal se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020.

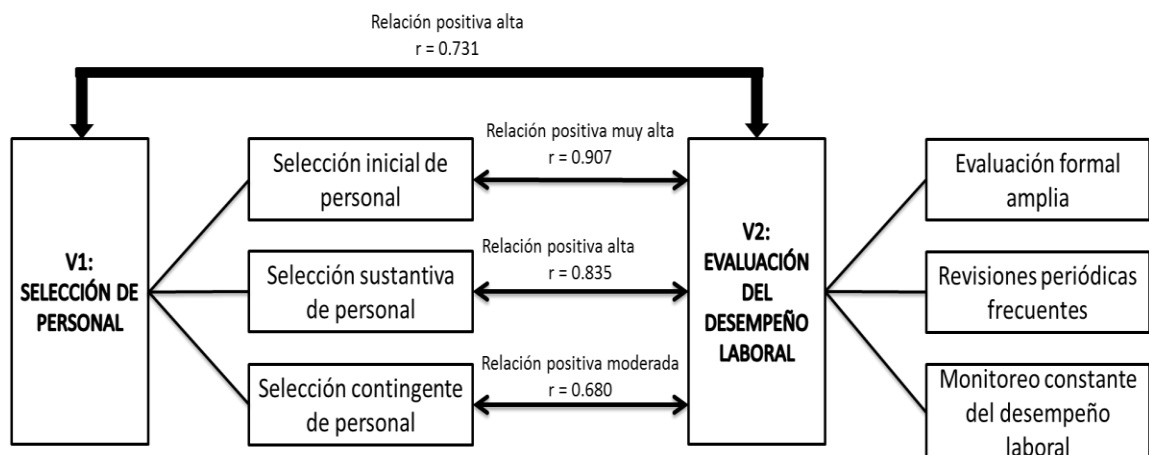


Figura 5. Gráfico de resultados de la prueba de hipótesis.

Fuente: autora.

V. DISCUSIÓN

Discusión con antecedentes:

Respecto al estudio presentado por Espinoza (2016), se halló que el objetivo planeado por el investigador fue equivalente al formulado en esta investigación, ya que ambas anhelaron establecer la concordancia entre las variables “selección de personal” y “desempeño laboral”, pero en desigual contexto, ya que el investigador referido ejecutó su estudio entorno a asesores de negocios de Mi banco, la Victoria en Lima, y esta investigación se desarrolló en una empresa agrícola ubicado en Huaral. La muestra elegida por Espinoza fue de 35 asesores, a diferencia de este estudio que empleó una muestra censal de 41 trabajadores de acuerdo con la planilla general. En cuanto a los resultados, en ambos estudios se empleó la prueba de rho de Spearman, Espinoza (2016), logro como resultado de significación bilateral de 0,010; esta investigación, logro como resultado de significación bilateral, el coeficiente de 0,000. Se pudo llegar a concluir que los resultados alcanzados en esta indagación son más concluyentes, por cuanto los resultados de significación bilateral son menores a los obtenidos por Espinoza (2016), probablemente los resultados de la muestra coleccionada en el contexto elegido (empresa agrícola ubicado en Huaral), desplieguen a mostrar valores más puntuales a los del contexto evaluado por Espinoza (2016), lo cual conseguiría ser validado mediante otra estudio futuro.

Respecto al estudio presentado por Fuentes (2017), se halló que el objetivo planeado por el investigador fue equivalente al formulado en esta investigación, ya que ambas anhelaron establecer la concordancia entre las variables “selección de personal” y “desempeño laboral”, pero en desigual contexto, ya que el investigador referido ejecutó su estudio entorno al área operativa del restaurante Edo Sushi Bar S.A.C, Surco en Lima, y esta investigación se desarrolló en una empresa agrícola ubicado en Huaral. La muestra elegida por Fuentes fue de 64 trabajadores, a diferencia de este estudio que empleó una muestra censal de 41 trabajadores de acuerdo con la planilla general. En cuanto a los resultados, en ambos estudios se empleó la prueba de rho de Spearman, Fuentes (2017), logro

como resultado de significación bilateral de 0,000; esta investigación, logro como resultado de significación bilateral, el coeficiente de 0,000. Se pudo llegar a concluir que los resultados alcanzados en esta indagación son más concluyentes, por cuanto los resultados de significación bilateral son iguales a los obtenidos por Fuentes (2017), probablemente los resultados de la muestra coleccionada en el contexto elegido (empresa agrícola ubicado en Huaral), desplieguen a mostrar valores muy parecidos a los del contexto evaluado por Fuentes (2017), lo cual conseguiría ser validado mediante otra estudio futuro.

Respecto al estudio presentado por Quenaya (2017), se halló que el objetivo planeado por el investigador fue equivalente al formulado en esta investigación, ya que ambas anhelaron establecer la concordancia entre las variables “selección de personal” y “desempeño laboral”, pero en desigual contexto, ya que el investigador referido ejecutó su estudio entorno a la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, y esta investigación se desarrolló en una empresa agrícola ubicado en Huaral. La muestra elegida por Quenaya fue de 44 personas, a diferencia de este estudio que empleó una muestra censal de 41 trabajadores de acuerdo con la planilla general. En cuanto a los resultados, en ambos estudios se empleó la prueba de rho de Spearman, Quenaya (2017), logro como resultado de significación bilateral de 0,000; esta investigación, logro como resultado de significación bilateral, el coeficiente de 0,000. Se pudo llegar a concluir que los resultados alcanzados en esta indagación son más concluyentes, por cuanto los resultados de significación bilateral son iguales a los obtenidos por Quenaya (2017), probablemente los resultados de la muestra coleccionada en el contexto elegido (empresa agrícola ubicado en Huaral), desplieguen a mostrar valores muy parecidos a los del contexto evaluado por Quenaya (2017), lo cual conseguiría ser validado mediante otra estudio futuro.

Respecto al estudio presentado por Bravo (2017), se halló que el objetivo planeado por el investigador fue equivalente al formulado en esta investigación, ya que ambas anhelaron establecer la concordancia entre las variables “selección de personal” y “desempeño laboral”, pero en desigual contexto, ya que el investigador referido ejecutó su estudio entorno a docentes del Colegio Adventista, Miraflores

en Lima, y esta investigación se desarrolló en una empresa agrícola ubicado en Huaral. La muestra elegida por Bravo fue de 50 personas, a diferencia de este estudio que empleó una muestra censal de 41 trabajadores de acuerdo con la planilla general. En cuanto a los resultados, en ambos estudios se empleó la prueba de rho de Spearman, Bravo (2017), logro como resultado de significación bilateral de 0,000; esta investigación, logro como resultado de significación bilateral, el coeficiente de 0,000. Se pudo llegar a concluir que los resultados alcanzados en esta indagación son más concluyentes, por cuanto los resultados de significación bilateral son iguales a los obtenidos por Bravo (2017), probablemente los resultados de la muestra coleccionada en el contexto elegido (empresa agrícola ubicado en Huaral), desplieguen a mostrar valores muy parecidos a los del contexto evaluado por Bravo (2017), lo cual conseguiría ser validado mediante otra estudio futuro.

Respecto al estudio presentado por Rojas (2017), se halló que el objetivo planeado por el investigador fue equivalente al formulado en esta investigación, ya que ambas anhelaron establecer la concordancia entre las variables “selección de personal” y “desempeño laboral”, pero en desigual contexto, ya que el investigador referido ejecutó su estudio entorno a colaboradores de la empresa de servicios eléctricos Delgado S.A.C, Lima, y esta investigación se desarrolló en una empresa agrícola ubicado en Huaral. La muestra elegida por Rojas fue de 80 colaboradores, a diferencia de este estudio que empleó una muestra censal de 41 trabajadores de acuerdo con la planilla general. En cuanto a los resultados, en ambos estudios se empleó la prueba de rho de Spearman, Rojas (2017), logro como resultado de significación bilateral de 0,000; esta investigación, logro como resultado de significación bilateral, el coeficiente de 0,000. Se pudo llegar a concluir que los resultados alcanzados en esta indagación son más concluyentes, por cuanto los resultados de significación bilateral son iguales a los obtenidos por Rojas (2017), probablemente los resultados de la muestra coleccionada en el contexto elegido (empresa agrícola ubicado en Huaral), desplieguen a mostrar valores muy parecidos a los del contexto evaluado por Rojas (2017), lo cual conseguiría ser validado mediante otra estudio futuro.

Respecto al estudio presentado por Valer (2018), se halló que el objetivo planeado por el investigador fue equivalente al formulado en esta investigación, ya que ambas anhelaron establecer la concordancia entre las variables “eficiencia de la selección de personal” y “relación con el desempeño laboral”, pero en desigual contexto, ya que el investigador referido ejecutó su estudio entorno a docentes de las Instituciones Educativas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, Trujillo, y esta investigación se desarrolló en una empresa agrícola ubicado en Huaral. La muestra elegida por Valer fue de 66 trabajadores, a diferencia de este estudio que empleó una muestra censal de 41 trabajadores de acuerdo con la planilla general. En cuanto a los resultados, en ambos estudios se empleó la prueba de rho de Spearman, Valer (2018), logro como resultado de significación bilateral de 0,000; esta investigación, logro como resultado de significación bilateral, el coeficiente de 0,000. Se pudo llegar a concluir que los resultados alcanzados en esta indagación son más concluyentes, por cuanto los resultados de significación bilateral son iguales a los obtenidos por Valer (2018), probablemente los resultados de la muestra coleccionada en el contexto elegido (empresa agrícola ubicado en Huaral), desplieguen a mostrar valores muy parecidos a los del contexto evaluado por Valer (2018), lo cual conseguiría ser validado mediante otra estudio futuro.

Respecto al estudio presentado por Montañez (2018), se halló que el objetivo planeado por el investigador fue equivalente al formulado en esta investigación, ya que ambas anhelaron establecer la concordancia entre las variables “selección de personal” y “desempeño laboral”, pero en desigual contexto, ya que el investigador referido ejecutó su estudio entorno a colaboradores de la empresa de calzados Selena, Trujillo, y esta investigación se desarrolló en una empresa agrícola ubicado en Huaral. La muestra elegida por Montañez fue de 35 colaboradores, a diferencia de este estudio que empleó una muestra censal de 41 trabajadores de acuerdo con la planilla general. En cuanto a los resultados, en ambos estudios se empleó la prueba de rho de Spearman, Montañez (2018), logro como resultado de significación bilateral de 0,000; esta investigación, logro como resultado de significación bilateral, el coeficiente de 0,000. Se pudo llegar a concluir que los resultados alcanzados en esta indagación son más concluyentes, por cuanto los

resultados de significación bilateral son iguales a los obtenidos por Montañez (2018), probablemente los resultados de la muestra coleccionada en el contexto elegido (empresa agrícola ubicado en Huaral), desplieguen a mostrar valores muy parecidos a los del contexto evaluado por Montañez (2018), lo cual conseguiría ser validado mediante otra estudio futuro.

Respecto al estudio presentado por Chávez (2018), se halló que el objetivo planeado por el investigador fue equivalente al formulado en esta investigación, ya que ambas anhelaron establecer la concordancia entre las variables “selección de personal” y “desempeño laboral”, pero en desigual contexto, ya que el investigador referido ejecutó su estudio entorno a colaboradores de la empresa Zetramsa SAC, Santa Anita en Lima, y esta investigación se desarrolló en una empresa agrícola ubicado en Huaral. La muestra elegida por Chávez fue de 100 colaboradores, a diferencia de este estudio que empleó una muestra censal de 41 trabajadores de acuerdo con la planilla general. En cuanto a los resultados, en ambos estudios se empleó la prueba de rho de Spearman, Chávez (2018), logro como resultado de significación bilateral de 0,000; esta investigación, logro como resultado de significación bilateral, el coeficiente de 0,000. Se pudo llegar a concluir que los resultados alcanzados en esta indagación son más concluyentes, por cuanto los resultados de significación bilateral son iguales a los obtenidos por Chávez (2018), probablemente los resultados de la muestra coleccionada en el contexto elegido (empresa agrícola ubicado en Huaral), desplieguen a mostrar valores muy parecidos a los del contexto evaluado por Chávez (2018), lo cual conseguiría ser validado mediante otra estudio futuro.

Respecto al estudio presentado por Ingaroca (2018), se halló que el objetivo planeado por el investigador fue equivalente al formulado en esta investigación, ya que ambas anhelaron establecer la concordancia entre las variables “proceso de selección” y “desempeño laboral”, pero en desigual contexto, ya que el investigador referido ejecutó su estudio entorno a colaboradores de la empresa Coesti S.A, Ate en Lima, y esta investigación se desarrolló en una empresa agrícola ubicado en Huaral. La muestra elegida por Ingaroca fue de 30 colaboradores, a diferencia de este estudio que empleó una muestra censal de 41

trabajadores de acuerdo con la planilla general. En cuanto a los resultados, en ambos estudios se empleó la prueba de rho de Spearman, Ingaroca (2018), logro como resultado de significación bilateral de 0,001; esta investigación, logro como resultado de significación bilateral, el coeficiente de 0,000. Se pudo llegar a concluir que los resultados alcanzados en esta indagación son más concluyentes, por cuanto los resultados de significación bilateral son menores a los obtenidos por Ingaroca (2018), probablemente los resultados de la muestra coleccionada en el contexto elegido (empresa agrícola ubicado en Huaral), desplieguen a mostrar valores más puntuales a los del contexto evaluado por Ingaroca (2018), lo cual conseguiría ser validado mediante otra estudio futuro.

Respecto al estudio presentado por León (2018), se halló que el objetivo planeado por el investigador fue equivalente al formulado en esta investigación, ya que ambas anhelaron establecer la concordancia entre las variables “selección de personal” y “desempeño laboral”, pero en desigual contexto, ya que el investigador referido ejecutó su estudio entorno a cajeras de Hipermercados Metro, San Miguel en Lima, y esta investigación se desarrolló en una empresa agrícola ubicado en Huaral. La muestra elegida por León fue de 35 trabajadoras, a diferencia de este estudio que empleó una muestra censal de 41 trabajadores de acuerdo con la planilla general. En cuanto a los resultados, en ambos estudios se empleó la prueba de rho de Spearman, León (2018), logro como resultado de significación bilateral de 0,010; esta investigación, logro como resultado de significación bilateral, el coeficiente de 0,000. Se pudo llegar a concluir que los resultados alcanzados en esta indagación son más concluyentes, por cuanto los resultados de significación bilateral son menores a los obtenidos por León (2018), probablemente los resultados de la muestra coleccionada en el contexto elegido (empresa agrícola ubicado en Huaral), desplieguen a mostrar valores más puntuales a los del contexto evaluado por León (2018), lo cual conseguiría ser validado mediante otra estudio futuro.

Respecto al estudio presentado por Melendrez (2019), se halló que el objetivo planeado por el investigador fue equivalente al formulado en esta investigación, ya que ambas anhelaron establecer la concordancia entre las variables “selección de

personal” y “desempeño laboral”, pero en desigual contexto, ya que el investigador referido ejecutó su estudio entorno al Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, y esta investigación se desarrolló en una empresa agrícola ubicado en Huaral. La muestra elegida por Melendrez fue de 54 servidores públicos, a diferencia de este estudio que empleó una muestra censal de 41 trabajadores de acuerdo con la planilla general. En cuanto a los resultados, en ambos estudios se empleó la prueba de rho de Spearman, Melendrez (2019), logro como resultado de significación bilateral de 0,000; esta investigación, logro como resultado de significación bilateral, el coeficiente de 0,000. Se pudo llegar a concluir que los resultados alcanzados en esta indagación son más concluyentes, por cuanto los resultados de significación bilateral son iguales a los obtenidos por Melendrez (2019), probablemente los resultados de la muestra coleccionada en el contexto elegido (empresa agrícola ubicado en Huaral), desplieguen a mostrar valores muy parecidos a los del contexto evaluado por Melendrez (2019), lo cual conseguiría ser validado mediante otra estudio futuro.

Respecto al estudio presentado por Baygorrea y Vargas (2019), se halló que el objetivo planeado por el investigador fue equivalente al formulado en esta investigación, ya que ambas anhelaron establecer la concordancia entre las variables “proceso de selección” y “desempeño laboral”, pero en desigual contexto, ya que el investigador referido ejecutó su estudio entorno a profesionales de enfermería en el servicio de emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal, los Olivos en Lima, y esta investigación se desarrolló en una empresa agrícola ubicado en Huaral. La muestra elegida por Baygorrea y Vargas fue de 60 licenciados en enfermería, a diferencia de este estudio que empleó una muestra censal de 41 trabajadores de acuerdo con la planilla general. En cuanto a los resultados, en ambos estudios se empleó la prueba de rho de Spearman, Baygorrea y Vargas (2019), logro como resultado de significación bilateral de 0,000; esta investigación, logro como resultado de significación bilateral, el coeficiente de 0,000. Se pudo llegar a concluir que los resultados alcanzados en esta indagación son más concluyentes, por cuanto los resultados de significación bilateral son iguales a los obtenidos por Baygorrea y Vargas (2019),

probablemente los resultados de la muestra coleccionada en el contexto elegido (empresa agrícola ubicado en Huaral), desplieguen a mostrar valores muy parecidos a los del contexto evaluado por Baygorrea y Vargas (2019), lo cual conseguiría ser validado mediante otra estudio futuro.

Respecto al estudio presentado por Cancinos (2015), se halló que el objetivo planeado por el investigador fue equivalente al formulado en esta investigación, ya que ambas anhelaron establecer la concordancia entre las variables “selección de personal” y “desempeño laboral”, pero en desigual contexto, ya que el investigador referido ejecutó su estudio entorno a los colaboradores de una empresa azucarero de la Costa Sur, Quetzaltenango en Guatemala, y esta investigación se desarrolló en una empresa agrícola ubicado en Huaral. La muestra elegida por Cancinos fue de 36 trabajadores, a diferencia de este estudio que empleó una muestra censal de 41 trabajadores de acuerdo con la planilla general. En cuanto a Cancinos su investigación fue de tipo cuasi experimental y con un nivel de efectividad de 0.712, mientras que en este estudio su enfoque fue cuantitativo, tipo aplicada y con un grado de correlacion de 0,731; Así mismo esta investigación completa lo expuesto por los autores en mención, obteniendo iguales conclusiones o semejantes.

Discusión con la teoría:

Acorde con la teoría examinada, la variable 1 “selección de personal” fue compuesta por las dimensiones “selección inicial de personal”, “selección sustantiva de personal” y “selección contingente de personal” según Robbins y Judge (2017). Los resultados del estudio descriptivo general realizado, mantienen relación con la teoría, ya que los promedios de respuesta de los encuestados fueron altos (selección inicial de personal = 3,24; selección sustantiva de personal = 3,32 y selección contingente de personal = 3.32), en la escala de Likert donde 1 fue nunca y 5 fue siempre. Asimismo, este estudio ratifica la posición del autor teórico con relación a las dimensiones que conforman la variable “selección de personal”.

Acorde con la teoría examinada, la variable 2 “evaluación del desempeño laboral” fue compuesta por las dimensiones “evaluación formal amplia”, “revisiones periódicas frecuentes” y “monitoreo contante del desempeño laboral” según Koontz, Weihrich y Cannice (2012). Los resultados del estudio descriptivo general realizado, mantienen relación con la teoría, ya que los promedios de respuesta de los encuestados fueron altos (evaluación formal amplia = 3,24; revisiones periódicas frecuentes = 3,32 y monitoreo constante del desempeño laboral = 3.07), en la escala de Likert donde 1 fue nunca y 5 fue siempre. Asimismo, este estudio ratifica la posición del autor teórico con relación a las dimensiones que conforman la variable “evaluación del desempeño laboral”.

VI. CONCLUSIONES

Acorde con Lam (2016), las conclusiones son generalidades procedidas de los resultados que conforman los aportes y las innovaciones del análisis elaborado. Líneas abajo, se especificaron las conclusiones que logro este estudio.

1. Existe relación entre la selección de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020; el cual fue aprobado a través de la prueba de rho de Spearman (significación asintótica bilateral = 0,000).
2. Existe relación entre la selección inicial de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020; el cual fue aprobado a través de la prueba de rho de Spearman (significación asintótica bilateral = 0,000).
3. Existe relación entre la selección sustantiva de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020; el cual fue aprobado a través de la prueba de rho de Spearman (significación asintótica bilateral = 0,000).
4. Existe relación entre la selección contingente de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020; el cual fue aprobado a través de la prueba de rho de Spearman (significación asintótica bilateral = 0,000).

VII. RECOMENDACIONES

Para Del Cid, Méndez y Sandoval (2011), las recomendaciones de investigación ayudan al investigador, como conocedor del tema, mostrar qué se debe hacer, cómo emplear los resultados del estudio y como propagarlo. Asimismo le ayudaran a proponer nuevas perspectivas y caminos para el proceso de futuras indagaciones. En ese sentido se especificaron las recomendaciones producto de esta investigación.

1. A la organización donde se ejecutó el estudio, se le exhorta fortalecer la selección de personal mediante capacitaciones, esto a consecuencia de que la investigación exhibida ha conseguido establecer que existe una moderada relación entre la selección de personal y evaluación del desempeño laboral, en cuanto a estas dificultades tendrían menor relevancia si se pondría en práctica un eficiente proceso de selección y evaluar su desempeño, tomando en cuenta las medidas necesarias para llevar a cabo una contratación idónea y responsable, de modo tal que no se incurra en contratar personal improductivo a la empresa
2. A compañías similares, se les invita también a reforzar la selección de personal, debido a que los resultados logrados en este estudio, han sido obtenidos mediante la prueba de rho de Spearman, siendo una prueba estadística cuyos resultados pueden ser inferenciados, es decir, empleados en otros contextos; consecuentemente, en caso demuestren realidades problemáticas superiores, estos lograrían ser solucionados con esta propuesta.
3. A investigadores de la línea de gestión de organizaciones, y a estudiantes de pregrado y posgrado se pone a disposición toda la indagación compilada en este estudio, compilación de literatura teórica, incompatibilidades prácticas solucionadas, y tipos metodológicos utilizados, a fin de que puedan usarse en futuras investigación. Así mismo se recomienda el estudio de las variables empleadas con el fin de forjar discusión.
4. A otros estudiantes, continuar esforzándose en sus proyectos tomando en cuenta los consejos y conocimientos de los expertos y docentes especialistas.

REFERENCIAS

- Alfaro, M. (2012). *Administración de personal. Red tercer Milenio*. (1^{ra} ed.). Tlalnepantla, México: Red Tercer Milenio.
- Arévalo, A. (2013). Cómo hacer un trabajo de investigación. *Revista Médica La Paz*, 1(19), 72-78. Recuperado de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rmcmlp/v19n1/v19n1a12.pdf>
- Bauce, G. (2016). Why the research problem?. *INHRR*, 1(47). Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04772016000100012
- Baygorrea, I. y Vargas, J. (2019). *Proceso de selección y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia y cuidados intensivos del hospital municipal de los olivos 2018* (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Callao, Perú. Recuperado de http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3825/BAYGORREA%20CUSIHUALLPA%20Y%20VARGAS%20CALLA%C3%91AUPA_POSGRADO_2019-convertido.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Beltrán, A., Galindo, J. y González, J. (2009). *Historia de la Psicología Organizacional*. Colombia: Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Recuperado de <http://historiadelapsicologiaorganizacional.blogspot.com/>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. (3^{ra} ed.). Bogotá D.C., Colombia: Pearson Educación.
- Bravo, O. (2017). *Selección del personal y desempeño laboral de los docentes del Colegio Adventista Miraflores, Año 2017* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_fbbac40236f561bf11ac892fb89fb881
- Cadena-Iñiguez, P., Rendón-Medel, E., Aguilar-Ávila, J., Salinas-Cruz, E., De la Cruz-Morales, F. y Sangerman-Jarquín, D. (2017). Quantitative methods,

- qualitative methods or combination of research: an approach in the social sciences. *Revista mexicana de ciencias agrícolas*, 7(8), 1603-1617. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/remexca/v8n7/2007-0934-remexca-8-07-1603-en.pdf>
- Camacho-Sandoval, J. (2007). Investigación, poblaciones y muestra. *Acta Médica Costarricense*, 1(49), 11-12. Recuperado de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/amc/v49n1/3302.pdf>
- Cancinos, A. (2015) *Selección de Personal y Desempeño Laboral en Ingenio Azucarero de la Costa Sur, 2015* (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Cárcamo, H., Méndez, P. y Rebolledo, A. (2009). Trends qualitative and quantitative approach in articles published in scientific library on line (scielo). *Paradigma*, 2(30). Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512009000200012
- Castañeda, D. (2009). La investigación en Psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, vol.12(1), p.147-148. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v12n2/v12n2a14.pdf>
- Céspedes, G. y Martínez, J. (2016). An analysis of safety and health at work in the cuban business system. *Revista latinoamericana de derecho social*, N°.2, 1-46. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n22/1870-4670-rlds-22-00001.pdf>
- Chávez, E. y Rodríguez, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Revista Ensayos Pedagógicos*, XIII(1), 71-106. Recuperado de <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/10645/13202>

- Chávez, J. (2018). *Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Zetramsa SAC, Santa Anita, 2018* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/34052/Chavez_CJB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiang, M. y San Martín, N. (2015). Analysis of work satisfaction and performance in public employees of Talcahuano City Hall. *Cienc Trab.*, 54(17). DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. (10^{ma} ed.). México D.F., México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Corona, J. (2016). Notes on Research Methods. *Medisur*, 1(14), 81-83. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v14n1/ms16114.pdf>
- Del Cid, A. Méndez, R. y Sandoval, F. (2011). *Investigación, fundamentos y metodología*. (2^{da} ed.). Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación.
- Díaz-Narváez, V. y Calzadilla Núñez, A. (2015). Scientific Articles, Types of Scientific Research and Productivity in Health Sciences. *Rev Cienc Salud*, 1(14), 115-121. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/recis/v14n1/v14n1a11.pdf>
- Espinoza, E. (2018). Hypothesis in research. *Mendive Revista de Educación*, 1(16), 122-139. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/men/v16n1/1815-7696-men-16-01-122.pdf>
- Espinoza, K. (2016). *Selección de personal y desempeño laboral desde la perspectiva de los asesores de negocios de Mi banco, la Victoria, 2016* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8940>
- Espinoza, M. (2017). *Capacitación y evaluación del desempeño en la gerencia de Administración tributaria de la municipalidad distrital de la Molina, 2017* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17135/Espinoza_MG..pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espí-ritu Emprendedor TES*, 3(4), 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>

Fuentes, C. (2017). *Selección de personal y desempeño laboral en el área operativa del restaurante Edo Sushi Bar S.A.C., Surco, 2017* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/39636/Fuentes_PC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gálvez, E. y Milla, R. (218). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Propósitos y Representaciones*, 2(6), 407-452. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a09v6n2.pdf>

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. Manual autoformativo interactivo. (1a ed.). Huancayo, Perú: Universidad Continental.

García-García, J., Reding-Bernal, A. y López-Alvarenga, J. (2013). Sample size calculation in medical education research. *Inv Ed Med*, 2(8), 217-224. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n8/v2n8a7.pdf>

Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2016). *Gestión de Recursos Humanos*. (8^{va} ed.). Madrid, España: Pearson Educación.

Gómez, V. (2016). About organizational and work psychology in Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 1(7), 131-153. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4978/497857392009/html/index.html>

Gonzales, M. (2014). *Selección de Personal*. (1^{ra} ed.). Tarragona, España: Publicaciones Altaria, S.L.

González, C. (2011). Formulation of objectives of research articles in four disciplines: history, linguistics, literature and biology. *Ling. (dis)curso (Impr.)* 2(11). DOI: <https://doi.org/10.1590/S1518-76322011000200010>

- Henríquez, E. y Zepeda, M. (2003). Preparation of a research project. *Cienc. enferm.*, 2(9), 23-2. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v9n2/art03.pdf>
- Henríquez, E. y Zepeda, M. (2004). Research Scientific Article: Know How. *Cienc. enferm.*, X(1), 17-21. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v10n1/art03.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6^{ta} ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Ingaroca, G. (2018). *Proceso de Selección y Desempeño Laboral en los colaboradores en la empresa COESTI S.A., Ate 2018* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/40676/Ingaroca_VGR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kolmogorov A (1933). Sulla determinazione empirica di una legge di distribuzione. *G. Ist. Ital. Attuari*, 4(1), 83–91. Recuperado de <http://www.sciepub.com/reference/1552>
- Koontz, H., Wehrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. (14a ed.). México D.F., México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Lam, R. (2005). Metodología para la confección de un proyecto de investigación. *Revista Cubana de Hematología, Inmunología y Hemoterapia*, 2(21). Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/hih/v21n2/hih07205.pdf>
- Lam, R. (2016). Writing a scientific paper. *Revista Cubana de Hematología, Inmunol y Hemoterapia*, 1(32), 57-69. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/hih/v32n1/hih06116.pdf>
- León, R. (2018). *Selección de personal y desempeño laboral de Hipermercados Metro San miguel, 2018* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_cec752e96504d1918fb333786041f12b/Description#tabnav

Louffat, E. (2015). *Fundamentos del Proceso Administrativo*. (4^{ta} ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.

Martínez, A. y Campos, W. (2015). The Correlation Among Social Interaction Activities Registered Through New Technologies and Elderly's Social Isolation Level. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 3(36), 181-191. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmib/v36n3/v36n3a4.pdf>

Melendrez, J. (2019). *Selección de personal y desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/38315/Melendrez_DJBD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Montañez, J. (2018). *Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de calzados Selena del Distrito El Porvenir, 2018* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24019/monta%C3%B1ez_ij.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Northwestern University Archives (2009). *Walter Dill Scott*. Recuperado de <http://exhibits.library.northwestern.edu/archives/exhibits/presidents/scott.html>

Núñez, J. (2017). Mixed methods in education research: towards a reflexive use. *Cadernos de Pesquisa*, 164(47), 632-649. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/cp/v47n164/1980-5314-cp-47-164-00632.pdf>

Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Labor Performance and the Stability of Administrative Personnel Contracted in the School of Medicine at the University of Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, XVI(3), 493-505. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

- Pérez, A. y Guzmán, M. (2015). Organizational studies as a research programme. *Cinta moebio*, vol.53, 104-123. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cmoebio/n53/ar01.pdf>
- Perdomo, V. (11 de noviembre del 2011). *Bases teóricas y metodológicas para la evaluación del desempeño organizacional*. Gestipolis. Recuperado de <https://www.gestipolis.com/bases-teoricas-metodologicas-evaluacion-desempeno-organizacional/>
- Quenaya, J. (2017). *Selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9116/Quenaya_VJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivero-Remírez, Y. (2019). Performance evaluation: current trends. *Rev. Arch Med Camagüey*, 2(23), 159-164. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v23n2/1025-0255-amc-23-02-159.pdf>
- Robbins, S., y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. (17^{va} ed.). Ciudad de México, México: Pearson Educación.
- Rojas, A. (2017). *Selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de servicios eléctricos Delgado S.A.C, Lima, 2017* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú.
- Romeral, J. (2012). Gestión de la seguridad y salud laboral, y mejora de las condiciones de trabajo. El modelo español. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 135(45), 1325-1339. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v45n135/v45n135a12.pdf>
- Ruiza, M., Fernández, T. y Tamaro, E. (2004). *Biografía de Frank Bunker Gilbreth*. *En Biografías y Vidas*. La enciclopedia biográfica en línea. Barcelona (España). Recuperado de <https://www.biografiasyvidas.com/biografia/g/gilbreth.htm>

- Salas, R., Díaz, L. y Pérez, G. (2012). Rationale for the competency and the work performance in the national health care system. *Educación Médica Superior*, 4(26), 604-617. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v26n4/ems13412.pdf>
- Salazar, M., Icaza, M. y Alejo, O. (2018). The importance of ethics in research. *Revista Universidad y Sociedad*, 1(10), 305-311. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-305.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística, Lima*. (1^{ra} ed.). Santiago de Surco, Lima: Vicerrectorado de Investigación.
- Segredo, A. (2016). Theoretical approach to the evolution, theories, criteria and characteristics supporting the development of organizations. *Revista Cubana de Salud Pública*, 4(42), 585-595. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v42n4/spu09416.pdf>
- Smirnov, N. (1948). Table for Estimating the Goodness of Fit of Empirical Distributions. *The Annals of Mathematical Statistics*, 19(2), 279–281. Recuperado de doi: 10.1214 / aoms / 1177730256. <https://projecteuclid.org/euclid.aoms/1177730256>
- Valer, k. (2018). *Eficiencia de la selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, Trujillo, 2018* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24071/valer_vk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Van Vliet, V. (2015). *Frederick Winslow Taylor*. Recuperado de: <https://www.toolshero.es/toolsheroes/frederick-winslow-taylor/>
- Ventura-León, J. (2017). Population or sample? A necessary difference. *Revista Cubana de Salud Pública*, 4(43), 648-649. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
SELECCIÓN DE PERSONAL	Robbins, S. y Judge, T (2017), Consiste en identificar a las personas correctas al comparar las características individuales (habilidad, experiencia, etcétera) con los requisitos del puesto. Cuando la administración no lleva a cabo una selección adecuada, resultan perjudicados tanto el desempeño como la satisfacción del trabajador (p. 563)	Al medir la selección de personal, se ha descompuesto en selección inicial, selección sustantiva y selección contingente, en el análisis específico de sus atributos a través de un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de likert para tener datos de la percepción de la población	Selección inicial de personal Selección sustantiva personal Selección contingente de personal	Convocatoria Verificación de los requisitos Cartas de recomendación Pruebas Escritas Prueba de simulación de desempeño Entrevistas Examen Médico Capacidad física y mental	Escala de likert 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi nunca 5) Siempre
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	Koontz, Wehrich y Cannice (2016) señala que una evaluación del desempeño es, o debería ser, pieza fundamental de un régimen de administración; conocer lo bien que un gerente proyecta, organiza, establece personal, orienta e inspecciona es el único método de afirmar que quienes desempeñan los puestos en realidad lo hacen con eficacia.	Al medir la evaluación de desempeño, se ha descompuesto en evaluación formal amplia, revisiones periódicas y monitoreo constante, en el análisis específico de sus atributos a través de un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de likert para tener datos de la percepción de la población	Evaluación formal amplia Revisiones periódicas frecuentes Monitoreo constante del desempeño laboral	Frecuencia Naturaleza de la tarea Factores situacionales Ser breves Identificar los problemas Comunicación abierta Analizan la situación Acciones correctivas	Escala de likert 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi nunca 5) Siempre

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos (cuestionario)

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

	1	2	3	4	5
(VI) Variable Independiente: Selección de personal					
(D1) Dimensión 1: Selección inicial de personal					
1.- En el área de RR.HH. Realiza convocatorias de personal con un alto nivel de difusión					
2.- Cuando realizan la convocatoria se especifica claramente los requisitos que tendrán que presentar los postulantes					
3.- La verificación de requisitos para determinados puestos es competencia del jefe del área demandada					
4.- Los requisitos exigidos para un puesto de trabajo han sido establecidos adecuadamente por la institución					
5.- Las cartas de recomendación consignadas en el C.V documentado son auditadas por un comité de expertos					
6.- Se realiza la verificación correspondiente a la carta de recomendación					
(D2) Dimensión 2: Selección sustantiva de personal					
7.- Los postulantes reciben instrucciones claras antes de realizar las pruebas escritas					
8.- Las pruebas escritas que son utilizadas para la evaluación son elaboradas por psicólogos expertos					
9.- Cuando el postulante al cargo pasa a la 2da fase realiza en el área tareas coherente al puesto					
10.- La simulación de desempeño del postulante es monitoreada por el jefe de área					
11.- La entrevista hacia el postulante es competencia solo de los altos mandos					
12.- Se recoge en el área de mando opiniones de los colaboradores para ser tomadas en cuenta en la entrevista					
(D3) Dimensión 3: Selección contingente de personal					

13.- El examen médico es un servicio ofrecido al postulante por la empresa					
14.- Quienes gestionan el examen médico garantizan un servicio confiable y de calidad					
15.- La capacidad física y mental de los colaboradores, se evalúa durante los procesos de selección					
16.- Los aspirantes que presentan alguna discapacidad física son incluidos en los procesos de selección y designados a áreas que les permite desenvolverse					
(VD) Variable Dependiente: Evaluación del desempeño laboral					
(D1) Dimensión 1: Evaluación formal amplia					
17.- Existe un cronograma establecido para realizar una evaluación gestionada desde la gerencia					
18.- Al término de la campaña de producción se realiza la evaluación desempeño					
19.- Se evalúa el desempeño según lo que establece el manual de funciones					
20.- Los puestos con mayor jerarquía son priorizados al realizar la evaluación de desempeño					
21.- El cuidado y cautela hacia el producto final es evaluado objetivamente como parte del desempeño					
22.- El incremento de la demanda genera equipos de trabajo efectivos que son evaluados de manera integral					
(D2) Dimensión 2: Revisiones periódicas frecuentes					
23.- El jefe inmediato realiza evaluaciones en periodos cortos					
24.- La naturaleza del servicio genera evaluación del desempeño con reportes auditados en tiempos cortos					
25.- Las revisiones periódicas son claras y facilitan la identificación de los problemas recurrentes en los procesos					
26.- Se cuenta con un manual que permite registrar los problemas más recurrentes					
27.- En la empresa existe igualdad de condiciones entre superiores y subordinados					

28.- Los reportes de incidencias se publicitan en los "tableros de informe" para su conocimiento y gestión					
(D3) Dimensión 3: Monitoreo constante del desempeño laboral					
29.- Cuando en el desarrollo de tareas ocurre una incidencia y su atención es sin postergación					
30.- El monitoreo de tareas corresponde a un colaborador competente y confiable					
31.- Los alto mandos están atentos a tomar acciones correctivas cuando se presentan inconsistencias en el área					
32.- Las acciones correctivas tomadas han sido de beneficio para la empresa pues se ejecutan sin postergación					

Anexo 3. Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS PRINCIPAL	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
¿Existe relación entre la selección de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020?	Determinar la relación entre la selección de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020	Existe relación entre la selección de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020	<p>Variable 1:</p> <p>Selección de personal</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Selección inicial de personal b) Selección sustantiva de personal c) Selección contingente de personal <p>Variable 2:</p> <p>Evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Evaluación formal amplia b) Revisiones periódicas frecuentes c) Monitoreo constante del desempeño laboral 	<p>Tipo de estudio</p> <p>Tipo: aplicada.</p> <p>Nivel: Descriptivo - correlacional</p> <p>Enfoque: cuantitativo.</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal.</p> <p>Área de estudio: Empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020</p> <p>Población</p> <p>41 colaboradores.</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Valoración estadística</p> <p>Paquete estadístico SSPS 24 (versión en español)</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		
1) ¿Existe relación entre la selección inicial de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020?	1) Determinar la relación entre la selección inicial de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020	1) Existe relación entre la selección inicial de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020		
2) ¿Existe relación entre la selección sustantiva de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020?	2) Determinar la relación entre la selección sustantiva de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020	2) Existe relación entre la selección sustantiva de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020		
3) ¿Existe relación entre la selección contingente de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020?	3) Determinar la relación entre la selección contingente de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020	3) Existe relación entre la selección contingente de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020		

Anexo 4. Carta de Autorización de la empresa

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Aucallama, 10 de Octubre del 2019

Señores:

Universidad César Vallejo

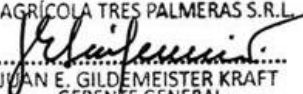
Asunto: Autorización de ejecución de tesis

Presente.-

Luego de haber revisado el proyecto de tesis titulado: "Selección de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2019" por la Srta. **Sussy Yasmina Mendoza Cano**, identificado con el D.N.I. **47385313**, la empresa autoriza la ejecución del proyecto, así mismo nos comprometemos a brindarle todas las facilidades e información necesaria para su realización.

Se expide el presente para los fines que se estime por conveniente

Atentamente.

AGRÍCOLA TRES PALMERAS S.R.L.

.....
JUAN E. GILDEMEISTER KRAFT
GERENTE GENERAL

Anexo 5. Declaratoria de consentimiento informado

Carta de consentimiento informado para participantes del CUESTIONARIO para el proyecto “SELECCIÓN DE PERSONAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA AGRÍCOLA TRES PALMERAS S.R.L HUARAL, LIMA, 2020”

Mi nombre es Sussy Yasmina Mendoza Cano y me encuentro desarrollando una evaluación para conocer el impacto de la selección de personal y evaluación del desempeño laboral en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral.

Estamos realizando una encuesta que busca conocer los puntos de vista de todas las personas que laboran dentro de la organización, con respecto a la selección de personal, así como sobre aquellas acciones que podrían coadyuvar a incentivarlo. Por ello estamos invitando a todos los colaboradores de la empresa a participar contestando un cuestionario.

Si usted está de acuerdo en participar en este estudio, queremos invitarlo a que conteste este cuestionario que tiene una aplicación de alrededor de 5 minutos. En el mismo vamos a preguntarle algunos datos sociodemográficos, posteriormente preguntaremos asuntos relacionados a la selección de personal y su relación con la evaluación del desempeño laboral.

Su participación en esta encuesta no tiene costo alguno y es totalmente voluntaria. Es decir, no tiene que participar si no lo desea y puede suspender su participación en el momento que usted decida, sin que haya ninguna consecuencia. El hecho de que decida participar o no en el estudio, así como el hecho de expresar libremente sus opiniones, cualesquiera que estas sean, no tendrá ninguna repercusión negativa para usted o su puesto de trabajo o estudio.

La información se reportará de manera general, es decir, se eliminará cualquier dato que le pudiera identificar a usted. Todos los datos serán registrados directamente en una base de datos, y únicamente los investigadores responsables podrán tener acceso a los mismos mediante claves de seguridad.

Si está de acuerdo en participar en el estudio, por favor escriba “Sí estoy de acuerdo en participar” en la parte inferior de la encuesta, además de su firma.

¡Muchas gracias por su participación!


Mendoza Cano, Sussy Yasmina

Anexo 6. Ficha de validación de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: SELECCIÓN DE PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 SELECCIÓN INICIAL								
1	En el área de RR.HH. Realiza convocatorias de personal con un alto nivel de difusión	/		/		/		
2	Cuando realizan la convocatoria se especifica claramente los requisitos que tendrán que presentar los postulantes	/		/		/		
3	La verificación de requisitos para determinados puestos es competencia del jefe del área demandada	/		/		/		
4	Los requisitos exigidos para un puesto de trabajo han sido establecidos adecuadamente por la institución	/		/		/		
5	Las cartas de recomendación consignadas en el C.V documentado son auditadas por un comité de expertos	/		/		/		
6	Se realiza la verificación correspondiente a la carta de recomendación	/		/		/		
DIMENSIÓN 2 SELECCIÓN SUSTANTIVA								
7	Los postulantes reciben instrucciones claras antes de realizar las pruebas escritas	/		/		/		
8	Las pruebas escritas que son utilizadas para la evaluación son elaboradas por psicólogos expertos	/		/		/		
9	Cuando el postulante al cargo pasa a la 2da fase realiza en el área tareas coherente al puesto	/		/		/		
10	La simulación de desempeño del postulante es monitoreada por el jefe de área	/		/		/		
11	La entrevista hacia el postulante es competencia solo de los altos mandos	/		/		/		
12	Se recoge en el área de mando opiniones de los colaboradores para ser tomadas en cuenta en la entrevista	/		/		/		
DIMENSIÓN 3 SELECCIÓN CONTINGENTE								
13	El examen médico es un servicio ofrecido al postulante por la empresa	/		/		/		
14	Quienes gestionan el examen médico garantizan un servicio confiable y de calidad	/		/		/		

15	La capacidad física y mental de los colaboradores, se evalúa durante los procesos de selección		/	/		/	
16	Los aspirantes que presentan alguna discapacidad física son incluidos en los procesos de selección y designados a áreas que les permite desenvolverse	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: CARRANZA ESTER TEBORO DNI: 08074405

Especialidad del validador: GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de Noviembre del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 EVALUACIÓN FORMAL AMPLIA							
1	Existe un cronograma establecido para realizar una evaluación gestionada desde la gerencia	/		/		/		
2	Al término de la campaña de producción se realiza la evaluación desempeño	/		/		/		
3	Se evalúa el desempeño según lo que establece el MAFU	/		/		/		
4	Los puestos con mayor jerarquía son priorizados al realizar la evaluación de desempeño	/		/		/		
5	El cuidado y cautela hacia el producto final es evaluado objetivamente como parte del desempeño	/		/		/		
6	El incremento de la demanda genera equipos de trabajo efectivos que son evaluados de manera integral	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 REVISIONES PERIÓDICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El jefe inmediato realiza evaluaciones en periodos cortos	/		/		/		
8	La naturaleza del servicio genera evaluación del desempeño con reportes auditados en tiempos cortos	/		/		/		
9	Las revisiones periódicas son claras y facilitan la identificación de los problemas recurrentes en los procesos	/		/		/		
10	Se cuenta con un manual que permite registrar los problemas más recurrentes	/		/		/		
11	En la empresa existe igualdad de condiciones entre superiores y subordinados	/		/		/		
12	Los reportes de incidencias se publicitan en los "tableros de informe" para su conocimiento y gestión	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3 MONITOREO CONSTANTE	Si	No	Si	No	Si	No	

13	Cuando en el desarrollo de tareas ocurre una incidencia y su atención es sin postergación	/		/		/	
14	El monitoreo de tareas corresponde a un colaborador competente y confiable	/		/		/	
15	Los alto mandos están atentos a tomar acciones correctivas cuando se presentan inconsistencias en el área	/		/		/	
16	Las acciones correctivas tomadas han sido de beneficio para la empresa pues se ejecutan sin postergación	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: CARRANZO ESTEVA TEBORO DNI: 08074405

Especialidad del validador: GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de Noviembre del 2019


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: SELECCIÓN DE PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 SELECCIÓN INICIAL							
1	En el área de RR.HH. Realiza convocatorias de personal con un alto nivel de difusión	✓		✓		✓		
2	Cuando realizan la convocatoria se especifica claramente los requisitos que tendrán que presentar los postulantes	✓		✓		✓		
3	La verificación de requisitos para determinados puestos es competencia del jefe del área demandada	✓		✓		✓		
4	Los requisitos exigidos para un puesto de trabajo han sido establecidos adecuadamente por la institución	✓		✓		✓		
5	Las cartas de recomendación consignadas en el C.V documentado son auditadas por un comité de expertos	✓		✓		✓		
6	Se realiza la verificación correspondiente a la carta de recomendación	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 SELECCIÓN SUSTANTIVA							
7	Los postulantes reciben instrucciones claras antes de realizar las pruebas escritas	✓		✓		✓		
8	Las pruebas escritas que son utilizadas para la evaluación son elaboradas por psicólogos expertos	✓		✓		✓		
9	Cuando el postulante al cargo pasa a la 2da fase realiza en el área tareas coherente al puesto	✓		✓		✓		
10	La simulación de desempeño del postulante es monitoreada por el jefe de área	✓		✓		✓		
11	La entrevista hacia el postulante es competencia solo de los altos mandos	✓		✓		✓		
12	Se recoge en el área de mando opiniones de los colaboradores para ser tomadas en cuenta en la entrevista	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 SELECCIÓN CONTINGENTE							
13	El examen médico es un servicio ofrecido al postulante por la empresa	✓		✓		✓		
14	Quienes gestionan el examen médico garantizan un servicio confiable y de calidad	✓		✓		✓		

15	La capacidad física y mental de los colaboradores, se evalúa durante los procesos de selección	/		/		/	
16	Los aspirantes que presentan alguna discapacidad física son incluidos en los procesos de selección y designados a áreas que les permite desenvolverse	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COSTILLA CASTILLO PEDRO DNI: 09025834

Especialidad del validador: DA. EN ADMINISTRACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de Noviembre del 2019


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 EVALUACIÓN FORMAL AMPLIA							
1	Existe un cronograma establecido para realizar una evaluación gestionada desde la gerencia	/		/		/		
2	Al término de la campaña de producción se realiza la evaluación desempeño	/		/		/		
3	Se evalúa el desempeño según lo que establece el MAFU	/		/		/		
4	Los puestos con mayor jerarquía son priorizados al realizar la evaluación de desempeño	/		/		/		
5	El cuidado y cautela hacia el producto final es evaluado objetivamente como parte del desempeño	/		/		/		
6	El incremento de la demanda genera equipos de trabajo efectivos que son evaluados de manera integral	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 REVISIONES PERIÓDICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El jefe inmediato realiza evaluaciones en periodos cortos	/		/		/		
8	La naturaleza del servicio genera evaluación del desempeño con reportes auditados en tiempos cortos	/		/		/		
9	Las revisiones periódicas son claras y facilitan la identificación de los problemas recurrentes en los procesos	/		/		/		
10	Se cuenta con un manual que permite registrar los problemas más recurrentes	/		/		/		
11	En la empresa existe igualdad de condiciones entre superiores y subordinados	/		/		/		
12	Los reportes de incidencias se publicitan en los “tableros de informe” para su conocimiento y gestión	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3 MONITOREO CONSTANTE	Si	No	Si	No	Si	No	

13	Cuando en el desarrollo de tareas ocurre una incidencia y su atención es sin postergación	/		/		/	
14	El monitoreo de tareas corresponde a un colaborador competente y confiable	/		/		/	
15	Los alto mandos están atentos a tomar acciones correctivas cuando se presentan inconsistencias en el área	/		/		/	
16	Las acciones correctivas tomadas han sido de beneficio para la empresa pues se ejecutan sin postergación	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

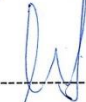
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COSTA CARLOS PEDRO DNI: 09925834

Especialidad del validador: DA EN ADMINISTRACION

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de Noviembre del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: SELECCIÓN DE PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 SELECCIÓN INICIAL							
1	En el área de RR.HH. Realiza convocatorias de personal con un alto nivel de difusión	/		/		/		
2	Cuando realizan la convocatoria se especifica claramente los requisitos que tendrán que presentar los postulantes	/		/		/		
3	La verificación de requisitos para determinados puestos es competencia del jefe del área demandada	/		/		/		
4	Los requisitos exigidos para un puesto de trabajo han sido establecidos adecuadamente por la institución	/		/		/		
5	Las cartas de recomendación consignadas en el C.V documentado son auditadas por un comité de expertos	/		/		/		
6	Se realiza la verificación correspondiente a la carta de recomendación	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 SELECCIÓN SUSTANTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los postulantes reciben instrucciones claras antes de realizar las pruebas escritas	/		/		/		
8	Las pruebas escritas que son utilizadas para la evaluación son elaboradas por psicólogos expertos		/	/		/		
9	Cuando el postulante al cargo pasa a la 2da fase realiza en el área tareas coherente al puesto	/		/		/		
10	La simulación de desempeño del postulante es monitoreada por el jefe de área	/		/		/		
11	La entrevista hacia el postulante es competencia solo de los altos mandos	/		/		/		
12	Se recoge en el área de mando opiniones de los colaboradores para ser tomadas en cuenta en la entrevista	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3 SELECCIÓN CONTINGENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El examen médico es un servicio ofrecido al postulante por la empresa	/		/		/		
14	Quienes gestionan el examen médico garantizan un servicio confiable y de calidad	/		/		/		

15	La capacidad física y mental de los colaboradores, se evalúa durante los procesos de selección	/	/	/		
16	Los aspirantes que presentan alguna discapacidad física son incluidos en los procesos de selección y designados a áreas que les permite desenvolverse	/	/	/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

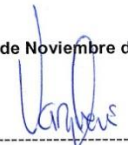
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. VÁSQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL DNI: 09301600

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de Noviembre del 2019



Firma del Experto Informante.

.....
Dr. VÁSQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL
CORLAD REGUC 23623

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 EVALUACIÓN FORMAL AMPLIA							
1	Existe un cronograma establecido para realizar una evaluación gestionada desde la gerencia	/		/		/		
2	Al término de la campaña de producción se realiza la evaluación desempeño	/		/		/		
3	Se evalúa el desempeño según lo que establece el MAFU	/		/		/		
4	Los puestos con mayor jerarquía son priorizados al realizar la evaluación de desempeño	/		/		/		
5	El cuidado y cautela hacia el producto final es evaluado objetivamente como parte del desempeño	/		/		/		
6	El incremento de la demanda genera equipos de trabajo efectivos que son evaluados de manera integral	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 REVISIONES PERIÓDICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El jefe inmediato realiza evaluaciones en periodos cortos	/		/		/		
8	La naturaleza del servicio genera evaluación del desempeño con reportes auditados en tiempos cortos	/		/		/		
9	Las revisiones periódicas son claras y facilitan la identificación de los problemas recurrentes en los procesos	/		/		/		
10	Se cuenta con un manual que permite registrar los problemas más recurrentes	/		/		/		
11	En la empresa existe igualdad de condiciones entre superiores y subordinados	/		/		/		
12	Los reportes de incidencias se publicitan en los "tableros de informe" para su conocimiento y gestión	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3 MONITOREO CONSTANTE	Si	No	Si	No	Si	No	

13	Cuando en el desarrollo de tareas ocurre una incidencia y su atención es sin postergación	/		/		/		
14	El monitoreo de tareas corresponde a un colaborador competente y confiable	/		/		/		
15	Los alto mandos están atentos a tomar acciones correctivas cuando se presentan inconsistencias en el área	/		/		/		
16	Las acciones correctivas tomadas han sido de beneficio para la empresa pues se ejecutan sin postergación	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. VASQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL DNI: 09301600

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de Noviembre del 2019


Firma del Experto Informante.

Dr. VASQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL
 CORLAD REGUC 23673

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: SELECCIÓN DE PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 SELECCIÓN INICIAL							
1	En el área de RR.HH. Realiza convocatorias de personal con un alto nivel de difusión	✓		✓		✓		
2	Cuando realizan la convocatoria se especifica claramente los requisitos que tendrán que presentar los postulantes	✓		✓		✓		
3	La verificación de requisitos para determinados puestos es competencia del jefe del área demandada	✓		✓		✓		
4	Los requisitos exigidos para un puesto de trabajo han sido establecidos adecuadamente por la institución	✓		✓		✓		
5	Las cartas de recomendación consignadas en el C.V documentado son auditadas por un comité de expertos	✓		✓		✓		
6	Se realiza la verificación correspondiente a la carta de recomendación	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 SELECCIÓN SUSTANTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los postulantes reciben instrucciones claras antes de realizar las pruebas escritas	✓		✓		✓		
8	Las pruebas escritas que son utilizadas para la evaluación son elaboradas por psicólogos expertos	✓		✓		✓		
9	Cuando el postulante al cargo pasa a la 2da fase realiza en el área tareas coherente al puesto	✓		✓		✓		
10	La simulación de desempeño del postulante es monitoreada por el jefe de área	✓		✓		✓		
11	La entrevista hacia el postulante es competencia solo de los altos mandos	✓		✓		✓		
12	Se recoge en el área de mando opiniones de los colaboradores para ser tomadas en cuenta en la entrevista	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 SELECCIÓN CONTINGENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El examen médico es un servicio ofrecido al postulante por la empresa	✓		✓		✓		
14	Quienes gestionan el examen médico garantizan un servicio confiable y de calidad	✓		✓		✓		

15	La capacidad física y mental de los colaboradores, se evalúa durante los procesos de selección	/	/	/		
16	Los aspirantes que presentan alguna discapacidad física son incluidos en los procesos de selección y designados a áreas que les permite desenvolverse	/	/	/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

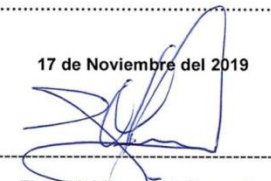
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Luis Alberto Oliva Velazquez DNI: 08457852

Especialidad del validador: Técnico de Ingeniería

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de Noviembre del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 EVALUACIÓN FORMAL AMPLIA							
1	Existe un cronograma establecido para realizar una evaluación gestionada desde la gerencia	/		/		/		
2	Al término de la campaña de producción se realiza la evaluación desempeño	/		/		/		
3	Se evalúa el desempeño según lo que establece el MAFU	/		/		/		
4	Los puestos con mayor jerarquía son priorizados al realizar la evaluación de desempeño	/		/		/		
5	El cuidado y cautela hacia el producto final es evaluado objetivamente como parte del desempeño	/		/		/		
6	El incremento de la demanda genera equipos de trabajo efectivos que son evaluados de manera integral	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 REVISIONES PERIÓDICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El jefe inmediato realiza evaluaciones en periodos cortos	/		/		/		
8	La naturaleza del servicio genera evaluación del desempeño con reportes auditados en tiempos cortos	/		/		/		
9	Las revisiones periódicas son claras y facilitan la identificación de los problemas recurrentes en los procesos	/		/		/		
10	Se cuenta con un manual que permite registrar los problemas más recurrentes	/		/		/		
11	En la empresa existe igualdad de condiciones entre superiores y subordinados	/		/		/		
12	Los reportes de incidencias se publicitan en los “tableros de informe” para su conocimiento y gestión	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3 MONITOREO CONSTANTE	Si	No	Si	No	Si	No	

13	Cuando en el desarrollo de tareas ocurre una incidencia y su atención es sin postergación	/		/		/	
14	El monitoreo de tareas corresponde a un colaborador competente y confiable	/		/		/	
15	Los alto mandos están atentos a tomar acciones correctivas cuando se presentan inconsistencias en el área	/		/		/	
16	Las acciones correctivas tomadas han sido de beneficio para la empresa pues se ejecutan sin postergación	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Luis Alberto Oliva Volezka DNI: 08472572

Especialidad del validador: Psicología Organizacional

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de Noviembre del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: SELECCIÓN DE PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 SELECCIÓN INICIAL							
1	En el área de RR.HH. Realiza convocatorias de personal con un alto nivel de difusión	/		/		/		
2	Cuando realizan la convocatoria se especifica claramente los requisitos que tendrán que presentar los postulantes	/		/		/		
3	La verificación de requisitos para determinados puestos es competencia del jefe del área demandada	/		/		/		
4	Los requisitos exigidos para un puesto de trabajo han sido establecidos adecuadamente por la institución	/		/		/		
5	Las cartas de recomendación consignadas en el C.V documentado son auditadas por un comité de expertos	/		/		/		
6	Se realiza la verificación correspondiente a la carta de recomendación	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 SELECCIÓN SUSTANTIVA							
7	Los postulantes reciben instrucciones claras antes de realizar las pruebas escritas	/		/		/		
8	Las pruebas escritas que son utilizadas para la evaluación son elaboradas por psicólogos expertos	/		/		/		
9	Cuando el postulante al cargo pasa a la 2da fase realiza en el área tareas coherente al puesto	/		/		/		
10	La simulación de desempeño del postulante es monitoreada por el jefe de área	/		/		/		
11	La entrevista hacia el postulante es competencia solo de los altos mandos	/		/		/		
12	Se recoge en el área de mando opiniones de los colaboradores para ser tomadas en cuenta en la entrevista	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3 SELECCIÓN CONTINGENTE							
13	El examen médico es un servicio ofrecido al postulante por la empresa	/		/		/		
14	Quienes gestionan el examen médico garantizan un servicio confiable y de calidad	/		/		/		

15	La capacidad física y mental de los colaboradores, se evalúa durante los procesos de selección	✓		✓		✓	
16	Los aspirantes que presentan alguna discapacidad física son incluidos en los procesos de selección y designados a áreas que les permite desenvolverse	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Victor Hugo Fernandez Bedoya DNI: 44326351

Especialidad del validador: Investigador En Ciencias Empresariales

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de Noviembre del 2019

Mg. Luc. Adm. Victor H. Fernandez Bedoya
 INVESTIGADOR EN CIENCIAS EMPRESARIALES
 Firma de, Experto Titular. REG. CUC 119524

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 EVALUACIÓN FORMAL AMPLIA							
1	Existe un cronograma establecido para realizar una evaluación gestionada desde la gerencia	/		/		/		
2	Al término de la campaña de producción se realiza la evaluación desempeño	/		/		/		
3	Se evalúa el desempeño según lo que establece el MAFU	/		/		/		
4	Los puestos con mayor jerarquía son priorizados al realizar la evaluación de desempeño	/		/		/		
5	El cuidado y cautela hacia el producto final es evaluado objetivamente como parte del desempeño	/		/		/		
6	El incremento de la demanda genera equipos de trabajo efectivos que son evaluados de manera integral	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 REVISIONES PERIÓDICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El jefe inmediato realiza evaluaciones en periodos cortos	/		/		/		
8	La naturaleza del servicio genera evaluación del desempeño con reportes auditados en tiempos cortos	/		/		/		
9	Las revisiones periódicas son claras y facilitan la identificación de los problemas recurrentes en los procesos	/		/		/		
10	Se cuenta con un manual que permite registrar los problemas más recurrentes	/		/		/		
11	En la empresa existe igualdad de condiciones entre superiores y subordinados	/		/		/		
12	Los reportes de incidencias se publicitan en los “tableros de informe” para su conocimiento y gestión	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3 MONITOREO CONSTANTE	Si	No	Si	No	Si	No	

13	Cuando en el desarrollo de tareas ocurre una incidencia y su atención es sin postergación	/		/		/	
14	El monitoreo de tareas corresponde a un colaborador competente y confiable	/		/		/	
15	Los alto mandos están atentos a tomar acciones correctivas cuando se presentan inconsistencias en el área	/		/		/	
16	Las acciones correctivas tomadas han sido de beneficio para la empresa pues se ejecutan sin postergación	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Victor Hugo Fernández Bedoya DNI: 44326351

Especialidad del validador: Investigador en Ciencias Empresariales

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de Noviembre del 2019

Mg Lic. Adm. Victor H. Fernandez Bedoya

INVESTIGADOR EN CIENCIAS
EMPRESARIALES
Firma del Experto Validante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: SELECCIÓN DE PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 SELECCIÓN INICIAL							
1	En el área de RR.HH. Realiza convocatorias de personal con un alto nivel de difusión	/		/		/		
2	Cuando realizan la convocatoria se especifica claramente los requisitos que tendrán que presentar los postulantes	/		/		/		
3	La verificación de requisitos para determinados puestos es competencia del jefe del área demandada	/		/		/		
4	Los requisitos exigidos para un puesto de trabajo han sido establecidos adecuadamente por la institución	/		/		/		
5	Las cartas de recomendación consignadas en el C.V documentado son auditadas por un comité de expertos	/		/		/		
6	Se realiza la verificación correspondiente a la carta de recomendación	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 SELECCIÓN SUSTANTIVA							
7	Los postulantes reciben instrucciones claras antes de realizar las pruebas escritas	/		/		/		
8	Las pruebas escritas que son utilizadas para la evaluación son elaboradas por psicólogos expertos	/		/		/		
9	Cuando el postulante al cargo pasa a la 2da fase realiza en el área tareas coherente al puesto	/		/		/		
10	La simulación de desempeño del postulante es monitoreada por el jefe de área	/		/		/		
11	La entrevista hacia el postulante es competencia solo de los altos mandos	/		/		/		
12	Se recoge en el área de mando opiniones de los colaboradores para ser tomadas en cuenta en la entrevista	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3 SELECCIÓN CONTINGENTE							
13	El examen médico es un servicio ofrecido al postulante por la empresa	/		/		/		
14	Quienes gestionan el examen médico garantizan un servicio confiable y de calidad	/		/		/		

15	La capacidad física y mental de los colaboradores, se evalúa durante los procesos de selección	/		/		/	
16	Los aspirantes que presentan alguna discapacidad física son incluidos en los procesos de selección y designados a áreas que les permite desenvolverse	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gonzales Mancada Teresa DNI: 25728455

Especialidad del validador: _____

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de Noviembre del 2019



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 EVALUACIÓN FORMAL AMPLIA							
1	Existe un cronograma establecido para realizar una evaluación gestionada desde la gerencia	/		/		/		
2	Al término de la campaña de producción se realiza la evaluación desempeño	/		/		/		
3	Se evalúa el desempeño según lo que establece el MAFU	/		/		/		
4	Los puestos con mayor jerarquía son priorizados al realizar la evaluación de desempeño	/		/		/		
5	El cuidado y cautela hacia el producto final es evaluado objetivamente como parte del desempeño	/		/		/		
6	El incremento de la demanda genera equipos de trabajo efectivos que son evaluados de manera integral	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 REVISIONES PERIÓDICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El jefe inmediato realiza evaluaciones en periodos cortos	/		/		/		
8	La naturaleza del servicio genera evaluación del desempeño con reportes auditados en tiempos cortos	/		/		/		
9	Las revisiones periódicas son claras y facilitan la identificación de los problemas recurrentes en los procesos	/		/		/		
10	Se cuenta con un manual que permite registrar los problemas más recurrentes	/		/		/		
11	En la empresa existe igualdad de condiciones entre superiores y subordinados	/		/		/		
12	Los reportes de incidencias se publicitan en los “tableros de informe” para su conocimiento y gestión	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3 MONITOREO CONSTANTE	Si	No	Si	No	Si	No	

13	Cuando en el desarrollo de tareas ocurre una incidencia y su atención es sin postergación	/		/		/	
14	El monitoreo de tareas corresponde a un colaborador competente y confiable	/		/		/	
15	Los alto mandos están atentos a tomar acciones correctivas cuando se presentan inconsistencias en el área	/		/		/	
16	Las acciones correctivas tomadas han sido de beneficio para la empresa pues se ejecutan sin postergación	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gonzales Mancada Teresa DNI: 25728455

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de Noviembre del 2019



 Firma del Experto Informante.

Anexo 7. Resultados de validez: Aplicabilidad por juicio de expertos

Tabla 8

Validación de juicio de expertos de los instrumentos.

Nº	Validadores	Experto	Aplicabilidad
1	Temático	Dr. Teodoro Carranza Estela	Aplicable
2	Temático	Dr. Pedro Costilla Castillo	Aplicable
3	Temático	Dr. Juan M. Vásquez Espinoza	Aplicable
4	Temático	Dr. Luis A. Olivo Valenzuela	Aplicable
5	Temático	Mg. Víctor H. Fernández Bedoya	Aplicable
6	Temático	Mg. Teresa González Moncada	Aplicable

Fuente: Ficha de validación de expertos.

Anexo 9. Resultados de validez: Coeficientes de V. de Aiken

N ^a	Ítem	V. Aiken
1	En el área de RR.HH. Realiza convocatorias de personal con un alto nivel de difusión.	1
2	Cuando realizan la convocatoria se especifica claramente los requisitos que tendrán que presentar los postulantes.	1
3	La verificación de requisitos para determinados puestos es competencia del jefe del área demandada.	1
4	Los requisitos exigidos para un puesto de trabajo han sido establecidos adecuadamente por la institución.	1
5	Las cartas de recomendación consignadas en el C.V documentado son auditadas por un comité de expertos.	1
6	Se realiza la verificación correspondiente a la carta de recomendación.	1
7	Los postulantes reciben instrucciones claras antes de realizar las pruebas escritas.	1
8	Las pruebas escritas que son utilizadas para la evaluación son elaboradas por psicólogos expertos.	0.94
9	Cuando el postulante al cargo pasa a la 2da fase realiza en el área tareas coherentes al puesto.	1
10	La simulación de desempeño del postulante es monitoreada por el jefe de área.	1
11	La entrevista hacia el postulante es competencia solo de los altos mandos.	1
12	Se recoge en el área de mando opiniones de los colaboradores para ser tomadas en cuenta en la entrevista.	1
13	El examen médico es un servicio ofrecido al postulante por la empresa.	1
14	Quienes gestionan el examen médico garantizan un servicio confiable y de calidad.	1
15	La capacidad física y mental de los colaboradores, se evalúa durante los procesos de selección.	0.94
16	Los aspirantes que presentan alguna discapacidad física son incluidos en los procesos de selección y designados a áreas que les permite desenvolverse.	1
17	Existe un cronograma establecido para realizar una evaluación gestionada desde la gerencia.	1

18	Al término de la campaña de producción se realiza la evaluación desempeño.	1
19	Se evalúa el desempeño según lo que establece el manual de funciones.	1
20	Los puestos con mayor jerarquía son priorizados al realizar la evaluación de desempeño.	1
21	El cuidado y cautela hacia el producto final es evaluado objetivamente como parte del desempeño.	1
22	El incremento de la demanda genera equipos de trabajo efectivos que son evaluados de manera integral.	1
23	El jefe inmediato realiza evaluaciones en periodos cortos.	1
24	La naturaleza del servicio genera evaluación del desempeño con reportes auditados en tiempos cortos.	1
25	Las revisiones periódicas son claras y facilitan la identificación de los problemas recurrentes en los procesos.	1
26	Se cuenta con un manual que permite registrar los problemas más recurrentes.	1
27	En la empresa existe igualdad de condiciones entre superiores y subordinados.	1
28	Los reportes de incidencias se publicitan en los "tableros de informe" para su conocimiento y gestión.	1
29	Cuando en el desarrollo de tareas ocurre una incidencia y su atención es sin postergación.	1
30	El monitoreo de tareas corresponde a un colaborador competente y confiable.	1
31	Los altos mandos están atentos a tomar acciones correctivas cuando se presentan inconsistencias en el área.	1
32	Las acciones correctivas tomadas han sido de beneficio para la empresa pues se ejecutan sin postergación.	1

Anexo 10. Resultados de fiabilidad: Coeficiente Alfa de Cronbach General y por dimensiones

Tabla 9
Coeficiente Alfa de Cronbach General y por dimensiones

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
GENERAL	0.966	32
V1. SELECCIÓN DE PERSONAL	0.929	16
V2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	0.937	16
D1. SELECCIÓN INICIAL DE PERSONAL	0.842	6
D2. SELECCIÓN SUSTANTIVA DE PERSONAL	0.821	6
D3. SELECCIÓN CONTIGENTE DE PERSONAL	0.763	4
D4. EVALUACIÓN FORMAL AMPLIA	0.870	6
D5. REVISIONES PERIÓDICAS FRECUENTES	0.841	6
D6. MONITOREO CONSTANTE DEL DESEMPEÑO LABORAL	0.805	4

Fuente: SPSS versión 24

Anexo 11. Resultados de fiabilidad: Coeficiente de Dos mitades de Guttman

Tabla 10
Coeficiente de Dos mitades de Guttman

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	0.929
		N de elementos	16 ^a
	Parte 2	Valor	0.937
		N de elementos	16 ^b
	N total de elementos		32
Correlación entre formularios			0.953
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		0.976
	Longitud desigual		0.976
Coeficiente de dos mitades de Guttman			0.976

Fuente: SPSS versión 24

Anexo 12. Resultados de fiabilidad: Coeficiente de alfa de Cronbach general si se elimina algún elemento

Tabla 11

Coeficiente de alfa de Cronbach general si se elimina algún 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
1.- En el área de RR.HH. Realiza convocatorias de personal con un alto nivel de difusión	96.93	446.270	0.571	0.966
2.- Cuando realizan la convocatoria se especifica claramente los requisitos que tendrán que presentar los postulantes	97.22	427.026	0.774	0.964
3.- La verificación de requisitos para determinados puestos es competencia del jefe del área demandada	97.05	428.748	0.688	0.965
4.- Los requisitos exigidos para un puesto de trabajo han sido establecidos adecuadamente por la institución	96.88	436.710	0.712	0.965
5.- Las cartas de recomendación consignadas en el C.V documentado son auditadas por un comité de expertos	96.90	438.740	0.591	0.966
6.- Se realiza la verificación correspondiente a la carta de recomendación	96.78	430.026	0.667	0.965
7.- Los postulantes reciben instrucciones claras antes de realizar las pruebas escritas	96.78	442.526	0.502	0.966
8.- Las pruebas escritas que son utilizadas para la evaluación son elaboradas por psicólogos expertos	96.98	412.224	0.838	0.964
9.- Cuando el postulante al cargo pasa a la 2da fase realiza en el área tareas coherente al puesto	97.02	421.024	0.763	0.965

10.- La simulación de desempeño del postulante es monitoreada por el jefe de área	96.85	436.328	0.575	0.966
11.- La entrevista hacia el postulante es competencia solo de los altos mandos	96.98	439.574	0.610	0.965
12.- Se recoge en el área de mando opiniones de los colaboradores para ser tomadas en cuenta en la entrevista	97.12	428.860	0.725	0.965
13.- El examen médico es un servicio ofrecido al postulante por la empresa	96.85	432.328	0.709	0.965
14.- Quienes gestionan el examen médico garantizan un servicio confiable y de calidad	97.12	436.160	0.759	0.965
15.- La capacidad física y mental de los colaboradores, se evalúa durante los procesos de selección	96.80	447.861	0.423	0.966
16.- Los aspirantes que presentan alguna discapacidad física son incluidos en los procesos de selección y designados a áreas que les permite desenvolverse	97.17	436.945	0.771	0.965
17.- Existe un cronograma establecido para realizar una evaluación gestionada desde la gerencia	97.17	430.795	0.736	0.965
18.- Al término de la campaña de producción se realiza la evaluación desempeño	96.98	420.374	0.793	0.964
19.- Se evalúa el desempeño según lo que establece el manual de funciones	96.90	450.940	0.362	0.967
20.- Los puestos con mayor jerarquía son priorizados al realizar la evaluación de desempeño	97.07	437.570	0.715	0.965
21.- El cuidado y cautela hacia el producto final es evaluado objetivamente como parte del desempeño	96.95	427.548	0.815	0.964
22.- El incremento de la demanda genera equipos de trabajo efectivos que son evaluados de manera integral	96.66	429.430	0.778	0.964
23.- El jefe inmediato realiza evaluaciones en periodos cortos	96.95	445.998	0.641	0.966

24.- La naturaleza del servicio genera evaluación del desempeño con reportes auditados en tiempos cortos	97.15	419.628	0.827	0.964
25.- Las revisiones periódicas son claras y facilitan la identificación de los problemas recurrentes en los procesos	96.73	412.701	0.823	0.964
26.- Se cuenta con un manual que permite registrar los problemas más recurrentes	96.93	439.170	0.549	0.966
27.- En la empresa existe igualdad de condiciones entre superiores y subordinados	97.02	441.474	0.691	0.965
28.- Los reportes de incidencias se publicitan en los "tableros de informe" para su conocimiento y gestión	96.76	425.489	0.708	0.965
29.- Cuando en el desarrollo de tareas ocurre una incidencia y su atención es sin postergación	97.17	441.745	0.681	0.965
30.- El monitoreo de tareas corresponde a un colaborador competente y confiable	97.17	437.595	0.750	0.965
31.- Los alto mandos están atentos a tomar acciones correctivas cuando se presentan inconsistencias en el área	96.83	448.595	0.425	0.966
32.- Las acciones correctivas tomadas han sido de beneficio para la empresa pues se ejecutan sin postergación	97.15	434.378	0.799	0.965

Fuente: SPSS versión 24

Anexo 14. Resultados descriptivos por ítem

Tabla 12

Estadísticos descriptivos para la pregunta 1

En el área de RR.HH. Realiza convocatorias de personal con un alto nivel de difusión.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	9.8	9.8	9.8
	A veces	27	65.9	65.9	75.6
	Casi siempre	9	22.0	22.0	97.6
	Siempre	1	2.4	2.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Conforme a la Tabla 1 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 1: En el área de RR.HH. Realiza convocatorias de personal con un alto nivel de difusión”, 4 sujetos indicaron casi nunca, 27 a veces, 9 casi siempre, 1 siempre; estos resultados corresponden al 9,8%, 65,9%, 22% y 2,4% de la muestra correspondientemente.

Tabla 13

Estadísticos descriptivos para la pregunta 2

Cuando realizan la convocatoria se especifica claramente los requisitos que tendrán que presentar los postulantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	19.5	19.5	19.5
	Casi nunca	1	2.4	2.4	22.0
	A veces	20	48.8	48.8	70.7
	Casi siempre	12	29.3	29.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Conforme a la Tabla 2 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 2: Cuando realizan la convocatoria se especifica claramente los requisitos que tendrán que presentar los postulantes”, 8 sujetos indicaron nunca, 1 casi nunca, 20 a veces, 12

casi siempre; estos resultados corresponden al 19,5%, 2,4%, 48,8% y 29,3% de la muestra correspondientemente.

Tabla 14
Estadísticos descriptivos para la pregunta 3

La verificación de requisitos para determinados puestos es competencia del jefe del área demandada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	12.2	12.2	12.2
	Casi nunca	5	12.2	12.2	24.4
	A veces	18	43.9	43.9	68.3
	Casi siempre	9	22.0	22.0	90.2
	Siempre	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Conforme a la Tabla 3 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 3: La verificación de requisitos para determinados puestos es competencia del jefe del área demandada”, 5 sujetos indicaron nunca, 5 casi nunca, 18 a veces, 9 casi siempre, 4 siempre; estos resultados corresponden al 12,2%, 12,2%, 43,9%, 22,0% y 9,8% de la muestra correspondientemente.

Tabla 15
Estadísticos descriptivos para la pregunta 4

Los requisitos exigidos para un puesto de trabajo han sido establecidos adecuadamente por la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.4	2.4	2.4
	Casi nunca	7	17.1	17.1	19.5
	A veces	15	36.6	36.6	56.1
	Casi siempre	18	43.9	43.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Conforme a la Tabla 4 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 4: Los requisitos exigidos para un puesto de trabajo han sido establecidos adecuadamente por la

institución”, 1 sujeto indicó nunca, 7 casi nunca, 15 a veces, 18 casi siempre; estos resultados corresponden al 2,4%, 17,1%, 36,6% y 43,9% de la muestra correspondientemente.

Tabla 16
Estadísticos descriptivos para la pregunta 5

Las cartas de recomendación consignadas en el C.V documentado son auditadas por un comité de expertos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.4	2.4	2.4
	Casi nunca	5	12.2	12.2	14.6
	A veces	25	61.0	61.0	75.6
	Casi siempre	5	12.2	12.2	87.8
	Siempre	5	12.2	12.2	100.0
Total		41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Conforme a la Tabla 5 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 5: Las cartas de recomendación consignadas en el C.V documentado son auditadas por un comité de expertos”, 1 sujeto indicó nunca, 5 casi nunca, 25 a veces, 5 casi siempre, 5 siempre; estos resultados corresponden al 2,4%, 12,2%, 61%, 12,2% y 12,2% de la muestra correspondientemente.

Tabla 17
Estadísticos descriptivos para la pregunta 6

Se realiza la verificación correspondiente a la carta de recomendación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	9.8	9.8	9.8
	Casi nunca	2	4.9	4.9	14.6
	A veces	18	43.9	43.9	58.5
	Casi siempre	11	26.8	26.8	85.4
	Siempre	6	14.6	14.6	100.0
Total		41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Conforme a la Tabla 6 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 6: Se realiza la verificación correspondiente a la carta de recomendación”, 4 sujetos indicaron nunca, 2 casi nunca, 18 a veces, 11 casi siempre, 6 siempre; estos resultados corresponden al 9,8%, 4,9%, 43,9%, 26,8% y 14,6% de la muestra correspondientemente.

Tabla 18
Estadísticos descriptivos para la pregunta 7

Los postulantes reciben instrucciones claras antes de realizar las pruebas escritas. Conforme a la Tabla 7 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 7: Los postulantes reciben instrucciones claras antes de realizar las pruebas escritas”, 4 sujetos indicaron casi nunca, 27 a veces, 3 casi siempre, 7 siempre; estos resultados corresponden al 9,8%, 65,9%, 7,3% y 17,1% de la muestra correspondientemente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	9.8	9.8	9.8
	A veces	27	65.9	65.9	75.6
	Casi siempre	3	7.3	7.3	82.9
	Siempre	7	17.1	17.1	100.0
Total		41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Tabla 19
Estadísticos descriptivos para la pregunta 8

Las pruebas escritas que son utilizadas para la evaluación son elaboradas por psicólogos expertos.

Conforme a la Tabla 8 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 8: Las pruebas escritas que son utilizadas para la evaluación son elaboradas por psicólogos expertos”, 9 sujetos indicaron nunca, 1 casi nunca, 16 a veces, 6 casi siempre, 9 siempre; estos resultados corresponden al 22,0%, 2,4%, 39,0%, 14,6% y 22,0% de la muestra correspondientemente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	22.0	22.0	22.0
	Casi nunca	1	2.4	2.4	24.4
	A veces	16	39.0	39.0	63.4
	Casi siempre	6	14.6	14.6	78.0
	Siempre	9	22.0	22.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Tabla 20
Estadísticos descriptivos para la pregunta 9

Cuando el postulante al cargo pasa a la 2da fase realiza en el área tareas coherentes al puesto.

Conforme a la Tabla 9 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 9: Cuando el postulante al cargo pasa a la 2da fase realiza en el área tareas coherentes al puesto”, 6 sujetos indicaron nunca, 5 casi nunca, 17 a veces, 6 casi siempre, 7 siempre; estos resultados corresponden al 14,6%, 12,2%, 41,5%, 14,6% y 17,1% de la muestra correspondientemente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	14.6	14.6	14.6
	Casi nunca	5	12.2	12.2	26.8
	A veces	17	41.5	41.5	68.3
	Casi siempre	6	14.6	14.6	82.9
	Siempre	7	17.1	17.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Tabla 21
Estadísticos descriptivos para la pregunta 10

La simulación de desempeño del postulante es monitoreada por el jefe de área.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.4	2.4	2.4
	Casi nunca	7	17.1	17.1	19.5
	A veces	21	51.2	51.2	70.7
	Casi siempre	5	12.2	12.2	82.9
	Siempre	7	17.1	17.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Conforme a la Tabla 10 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 10: La simulación de desempeño del postulante es monitoreada por el jefe de área”, 1 sujeto indicó nunca, 7 casi nunca, 21 a veces, 5 casi siempre, 7 siempre; estos resultados corresponden al 2,4%, 17,1%, 51,2%, 12,2% y 17,1% de la muestra correspondientemente.

Tabla 11. Estadísticos descriptivos para la pregunta 11:

Tabla 22

Estadísticos descriptivos para la pregunta 11

La entrevista hacia el postulante es competencia solo de los altos mandos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.4	2.4	2.4
	Casi nunca	5	12.2	12.2	14.6
	A veces	27	65.9	65.9	80.5
	Casi siempre	4	9.8	9.8	90.2
	Siempre	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Conforme a la Tabla 11 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 11: La entrevista hacia el postulante es competencia solo de los altos mandos”, 1 sujeto indicó nunca, 5 casi nunca, 27 a veces, 4 casi siempre, 4 siempre; estos resultados corresponden al 2,4%, 12,2%, 65,9%, 9,8% y 9,8% de la muestra correspondientemente.

Tabla 23

Estadísticos descriptivos para la pregunta 12

Se recoge en el área de mando opiniones de los colaboradores para ser tomadas en cuenta en la entrevista.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	9.8	9.8	9.8
	Casi nunca	7	17.1	17.1	26.8
	A veces	20	48.8	48.8	75.6
	Casi siempre	6	14.6	14.6	90.2
	Siempre	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Conforme a la Tabla 12 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 12: Se recoge en el área de mando opiniones de los colaboradores para ser tomadas en cuenta en la entrevista”, 4 sujetos indicaron nunca, 7 casi nunca, 20 a veces, 6 casi siempre, 4 siempre; estos resultados corresponden al 9,8%, 17,1%, 48,8%, 14,6% y 9,8% de la muestra correspondientemente.

Tabla 24
Estadísticos descriptivos para la pregunta 13

El examen médico es un servicio ofrecido al postulante por la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.4	2.4	2.4
	Casi nunca	7	17.1	17.1	19.5
	A veces	19	46.3	46.3	65.9
	Casi siempre	9	22.0	22.0	87.8
	Siempre	5	12.2	12.2	100.0
Total		41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Conforme a la Tabla 13 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 13: El examen médico es un servicio ofrecido al postulante por la empresa”, 1 sujeto indicó nunca, 7 casi nunca, 19 a veces, 9 casi siempre, 5 siempre; estos resultados corresponden al 2,4%, 17,1%, 46,3%, 22,0% y 12,2% de la muestra correspondientemente.

Tabla 25
Estadísticos descriptivos para la pregunta 14

Quienes gestionan el examen médico garantizan un servicio confiable y de calidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.4	2.4	2.4
	Casi nunca	10	24.4	24.4	26.8
	A veces	19	46.3	46.3	73.2
	Casi siempre	11	26.8	26.8	100.0
Total		41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Conforme a la Tabla 14 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 14: Quienes gestionan el examen médico garantizan un servicio confiable y de calidad”, 1 sujeto indicó nunca, 10 casi nunca, 19 a veces, 11 casi siempre; estos resultados corresponden al 2,4%, 24,4%, 46,3% y 26,8% de la muestra correspondientemente.

Tabla 26
Estadísticos descriptivos para la pregunta 15

La capacidad física y mental de los colaboradores, se evalúa durante los procesos de selección.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	4.9	4.9	4.9
	A veces	30	73.2	73.2	78.0
	Casi siempre	4	9.8	9.8	87.8
	Siempre	5	12.2	12.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Conforme a la Tabla 15 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 15: La capacidad física y mental de los colaboradores, se evalúa durante los procesos de selección”, 2 sujetos indicaron casi nunca, 30 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre; estos resultados corresponden al 4,9%, 73,2%, 9,8% y 12,2% de la muestra correspondientemente.

Tabla 27
Estadísticos descriptivos para la pregunta 16

Los aspirantes que presentan alguna discapacidad física son incluidos en los procesos de selección y designados a áreas que les permite desenvolverse.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.4	2.4	2.4
	Casi nunca	10	24.4	24.4	26.8
	A veces	21	51.2	51.2	78.0
	Casi siempre	9	22.0	22.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Conforme a la Tabla 16 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 16: Los aspirantes que presentan alguna discapacidad física son incluidos en los procesos de selección y designados a áreas que les permite desenvolverse”, 1 sujeto indicó nunca, 10 casi nunca, 21 a veces, 9 casi siempre; estos resultados corresponden al 2,4%, 24,4%, 51,2% y 22,0% de la muestra correspondientemente.

Tabla 28
Estadísticos descriptivos para la pregunta 17

Existe un cronograma establecido para realizar una evaluación gestionada desde la gerencia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	14.6	14.6	14.6
	Casi nunca	2	4.9	4.9	19.5
	A veces	23	56.1	56.1	75.6
	Casi siempre	9	22.0	22.0	97.6
	Siempre	1	2.4	2.4	100.0
Total		41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Conforme a la Tabla 17 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 17: Existe un cronograma establecido para realizar una evaluación gestionada desde la gerencia”, 6 sujetos indicaron nunca, 2 casi nunca, 23 a veces, 9 casi siempre, 1 siempre; estos resultados corresponden al 14,6%, 4,9%, 56,1%, 22,0% y 2,4% de la muestra correspondientemente.

Tabla 29
Estadísticos descriptivos para la pregunta 18

Al término de la campaña de producción se realiza la evaluación desempeño.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	14.6	14.6	14.6
	Casi nunca	4	9.8	9.8	24.4
	A veces	16	39.0	39.0	63.4
	Casi siempre	9	22.0	22.0	85.4
	Siempre	6	14.6	14.6	100.0
Total		41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Conforme a la Tabla 18 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 18: Al término de la campaña de producción se realiza la evaluación desempeño”, 6 sujetos indicaron nunca, 4 casi nunca, 16 a veces, 9 casi siempre, 6 siempre; estos resultados corresponden al 14,6%, 9,8%, 39,0%, 22,0% y 14,6% de la muestra correspondientemente.

Tabla 30
Estadísticos descriptivos para la pregunta 19

Se evalúa el desempeño según lo que establece el manual de funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	7.3	7.3	7.3
	A veces	30	73.2	73.2	80.5
	Casi siempre	5	12.2	12.2	92.7
	Siempre	3	7.3	7.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Conforme a la Tabla 19 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 19: Se evalúa el desempeño según lo que establece el MAFU”, 3 sujetos indicaron casi nunca, 30 a veces, 5 casi siempre, 3 siempre; estos resultados corresponden al 7,3%, 73,2%, 12,2% y 7,3% de la muestra correspondientemente.

Tabla 31
Estadísticos descriptivos para la pregunta 20

Los puestos con mayor jerarquía son priorizados al realizar la evaluación de desempeño.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.4	2.4	2.4
	Casi nunca	8	19.5	19.5	22.0
	A veces	22	53.7	53.7	75.6
	Casi siempre	9	22.0	22.0	97.6
	Siempre	1	2.4	2.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Conforme a la Tabla 20 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 20: Los puestos con mayor jerarquía son priorizados al realizar la evaluación de

desempeño”, 1 sujeto indicó nunca, 8 casi nunca, 22 a veces, 9 casi siempre, 1 siempre; estos resultados corresponden al 2,4%, 19,5%, 53,7%, 22,0% y 2,4% de la muestra correspondientemente.

Tabla 32
Estadísticos descriptivos para la pregunta 21

El cuidado y cautela hacia el producto final es evaluado objetivamente como parte del desempeño.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7.3	7.3	7.3
	Casi nunca	6	14.6	14.6	22.0
	A veces	16	39.0	39.0	61.0
	Casi siempre	14	34.1	34.1	95.1
	Siempre	2	4.9	4.9	100.0
Total		41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Conforme a la Tabla 21 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 21: El cuidado y cautela hacia el producto final es evaluado objetivamente como parte del desempeño”, 3 sujetos indicaron nunca, 6 casi nunca, 16 a veces, 14 casi siempre, 2 siempre; estos resultados corresponden al 7,3%, 14,6%, 39,0%, 34,1% y 4,9% de la muestra correspondientemente.

Tabla 33
Estadísticos descriptivos para la pregunta 22

El incremento de la demanda genera equipos de trabajo efectivos que son evaluados de manera integral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	19.5	19.5	19.5
	A veces	13	31.7	31.7	51.2
	Casi siempre	14	34.1	34.1	85.4
	Siempre	6	14.6	14.6	100.0
Total		41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Conforme a la Tabla 22 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 22: El incremento de la demanda genera equipos de trabajo efectivos que son evaluados

de manera integral”, 8 sujetos indicaron casi nunca, 13 a veces, 14 casi siempre, 6 siempre; estos resultados corresponden al 19,5%, 31,7%, 34,1% y 14,6% de la muestra correspondientemente.

Tabla 34
Estadísticos descriptivos para la pregunta 23

El jefe inmediato realiza evaluaciones en periodos cortos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	9.8	9.8	9.8
	A veces	27	65.9	65.9	75.6
	Casi siempre	10	24.4	24.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Conforme a la Tabla 23 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 23: El jefe inmediato realiza evaluaciones en periodos cortos”, 4 sujetos indicaron casi nunca, 27 a veces, 10 casi siempre; estos resultados corresponden al 9,8%, 65,9% y 24,4% de la muestra correspondientemente.

Tabla 35
Estadísticos descriptivos para la pregunta 24

La naturaleza del servicio genera evaluación del desempeño con reportes auditados en tiempos cortos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	22.0	22.0	22.0
	Casi nunca	1	2.4	2.4	24.4
	A veces	16	39.0	39.0	63.4
	Casi siempre	13	31.7	31.7	95.1
	Siempre	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Conforme a la Tabla 24 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 24: La naturaleza del servicio genera evaluación del desempeño con reportes auditados en tiempos cortos”, 9 sujetos indicaron nunca, 1casi nunca, 16 a veces, 13 casi siempre, 2 siempre; estos resultados corresponden al 22,0%, 2,4%, 39,0%, 31.7% y 4,9% de la muestra correspondientemente.

Tabla 36
Estadísticos descriptivos para la pregunta 25

Las revisiones periódicas son claras y facilitan la identificación de los problemas recurrentes en los procesos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	14.6	14.6	14.6
	Casi nunca	5	12.2	12.2	26.8
	A veces	10	24.4	24.4	51.2
	Casi siempre	8	19.5	19.5	70.7
	Siempre	12	29.3	29.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Conforme a la Tabla 25 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 25: Las revisiones periódicas son claras y facilitan la identificación de los problemas recurrentes en los procesos”, 6 sujetos indicaron nunca, 5 casi nunca, 10 a veces, 8 casi siempre, 12 siempre; estos resultados corresponden al 14,6%, 12,2%, 24,4%, 19,5% y 29,3% de la muestra correspondientemente.

Tabla 37
Estadísticos descriptivos para la pregunta 26

Se cuenta con un manual que permite registrar los problemas más recurrentes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.4	2.4	2.4
	Casi nunca	7	17.1	17.1	19.5
	A veces	22	53.7	53.7	73.2
	Casi siempre	6	14.6	14.6	87.8
	Siempre	5	12.2	12.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Conforme a la Tabla 26 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 26: Se cuenta con un manual que permite registrar los problemas más recurrentes”, 1 sujeto indicó nunca, 7 casi nunca, 22 a veces, 6 casi siempre, 5 siempre; estos resultados corresponden al 2,4%, 17,1%, 53,7%, 14,6% y 12,2% de la muestra correspondientemente.

Tabla 38
Estadísticos descriptivos para la pregunta 27

En la empresa existe igualdad de condiciones entre superiores y subordinados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.4	2.4	2.4
	Casi nunca	5	12.2	12.2	14.6
	A veces	25	61.0	61.0	75.6
	Casi siempre	10	24.4	24.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Conforme a la Tabla 27 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 27: En la empresa existe igualdad de condiciones entre superiores y subordinados”, 1 sujeto indicó nunca, 5 casi nunca, 25 a veces, 10 casi siempre; estos resultados corresponden al 2,4%, 12,2%, 61,0%, y 24,4% de la muestra correspondientemente.

Tabla 39
Estadísticos descriptivos para la pregunta 28

Los reportes de incidencias se publicitan en los “tableros de informe” para su conocimiento y gestión.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	9.8	9.8	9.8
	Casi nunca	3	7.3	7.3	17.1
	A veces	18	43.9	43.9	61.0
	Casi siempre	7	17.1	17.1	78.0
	Siempre	9	22.0	22.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Conforme a la Tabla 28 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 28: Los reportes de incidencias se publicitan en los “tableros de informe” para su conocimiento y gestión”, 4 sujetos indicaron nunca, 3 casi nunca, 18 a veces, 7 casi siempre, 9 siempre; estos resultados corresponden al 9,8%, 7,3%, 43,9%, 17,1% y 22,0% de la muestra correspondientemente.

Tabla 40
Estadísticos descriptivos para la pregunta 29

Cuando en el desarrollo de tareas ocurre una incidencia y su atención es sin postergación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.4	2.4	2.4
	Casi nunca	7	17.1	17.1	19.5
	A veces	28	68.3	68.3	87.8
	Casi siempre	4	9.8	9.8	97.6
	Siempre	1	2.4	2.4	100.0
Total		41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Conforme a la Tabla 9 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 29: Cuando en el desarrollo de tareas ocurre una incidencia y su atención es sin postergación”, 1 sujeto indicó nunca, 7 casi nunca, 28 a veces, 4 casi siempre, 1 siempre; estos resultados corresponden al 2,4%, 17,1%, 68,3%, 9,8% y 2,4% de la muestra correspondientemente.

Tabla 41
Estadísticos descriptivos para la pregunta 30

El monitoreo de tareas corresponde a un colaborador competente y confiable.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.4	2.4	2.4
	Casi nunca	10	24.4	24.4	26.8
	A veces	21	51.2	51.2	78.0
	Casi siempre	9	22.0	22.0	100.0
Total		41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Conforme a la Tabla 30 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 30: El monitoreo de tareas corresponde a un colaborador competente y confiable”, 1 sujeto indicó nunca, 10 casi nunca, 21 a veces, 9 casi siempre; estos resultados corresponden al 2,4%, 24,4%, 51,2% y 22,0% de la muestra correspondientemente.

Tabla 42
Estadísticos descriptivos para la pregunta 31

Los altos mandos están atentos a tomar acciones correctivas cuando se presentan inconsistencias en el área.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	4.9	4.9	4.9
	A veces	30	73.2	73.2	78.0
	Casi siempre	5	12.2	12.2	90.2
	Siempre	4	9.8	9.8	100.0
Total		41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Conforme a la Tabla 31 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 31: Los altos mandos están atentos a tomar acciones correctivas cuando se presentan inconsistencias en el área”, 2 sujetos indicaron casi nunca, 30 a veces, 5 casi siempre, 4 siempre; estos resultados corresponden al 4,9%, 73,2%, 12,2% y 9,8% de la muestra correspondientemente.

Tabla 43
Estadísticos descriptivos para la pregunta 32

Las acciones correctivas tomadas han sido de beneficio para la empresa pues se ejecutan sin postergación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.4	2.4	2.4
	Casi nunca	10	24.4	24.4	26.8
	A veces	21	51.2	51.2	78.0
	Casi siempre	8	19.5	19.5	97.6
	Siempre	1	2.4	2.4	100.0
Total		41	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 24

Conforme a la Tabla 32 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 32: Las acciones correctivas tomadas han sido de beneficio para la empresa pues se ejecutan sin postergación”, 1 sujeto indicó nunca, 10 casi nunca, 21 a veces, 8 casi siempre, 1 siempre; estos resultados corresponden al 2,4%, 24,4%, 51,2%, 19,5% y 2,4% de la muestra correspondientemente.

Anexo 15. Diapositivas de defensa de tesis



TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SELECCIÓN DE PERSONAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA AGRÍCOLA TRES PALMERAS S.R.L HUARAL, LIMA, 2020




Autora: Mendoza Cano, Sussy Yasmina



I. INTRODUCCIÓN




REALIDAD PROBLEMÁTICA



INTERNACIONAL

En la actualidad se observa que distintas organizaciones en el mundo sufren dificultades en la selección del personal y por consecuencia no logran un adecuado desempeño laboral de sus colaboradores.



NACIONAL

El Perú no escapa a esta realidad, la mayoría de instituciones ejecutan una selección de personal deficiente y no realizan un adecuado proceso de elección de colaboradores.



LOCAL

En la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L, se evidencia debilidades en la selección de personal y evaluación del desempeño laboral.



PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

¿Existe relación entre la **selección de personal y evaluación del desempeño laboral** en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020?

↓

¿Existe relación entre la **selección inicial de personal y evaluación del desempeño laboral** en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020?

↓

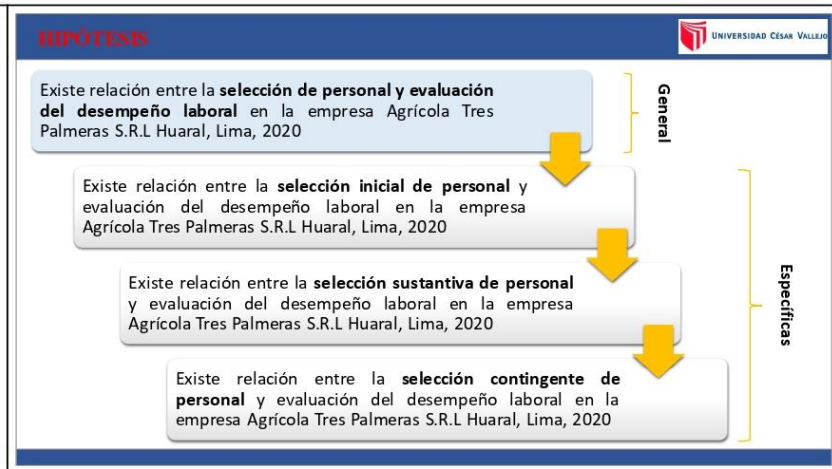
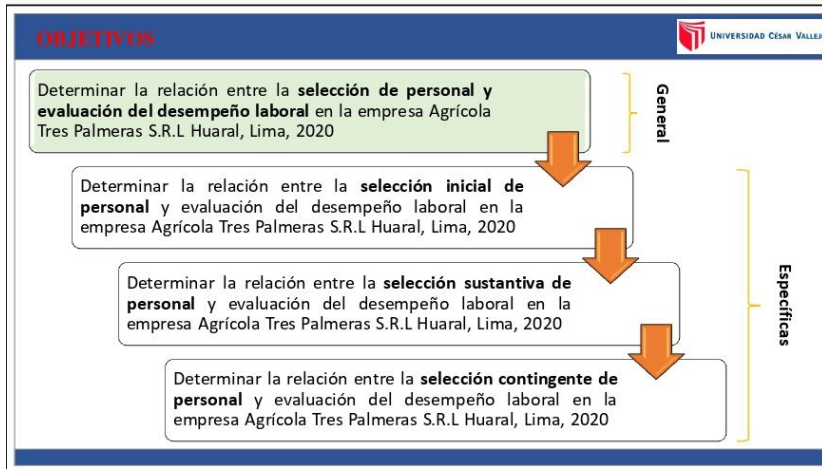
¿Existe relación entre la **selección sustantiva de personal y evaluación del desempeño laboral** en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020?

↓

¿Existe relación entre la **selección contingente de personal y evaluación del desempeño laboral** en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020?

General

Específicas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

II. MARCO TEÓRICO

TRABAJOS PREVIOS

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Internacional:

Guatemala, Quetzaltenango. **Cancinos (2015)**, "Selección de personal y desempeño laboral en Ingenio Azucarero de la Costa Sur Quetzaltenango, 2015". Presentó una investigación de diseño cuasi experimental, cuya muestra fue de 36 colaboradores. Cuyo propósito fue determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral. Obtuvo como resultado de grado de certeza 0,712. Concluyendo que existe coincidencia entre las variables en cuestión.

Nacional:

Perú, Lima. **Bravo (2017)**, "Selección del personal y desempeño laboral de los docentes del Colegio Adventista Miraflores, 2017". Presentó una investigación de tipo aplicada, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental – transversal, con una muestra de 50 docentes. Cuyo objetivo fue relacionar la selección del personal y el desempeño laboral. Mediante la prueba de rho de Spearman, tuvo como resultado de significación bilateral de 0,000 y grado de correlación de 0,904. Concluyendo que efectivamente dichas variables se relacionan.

TEORÍAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

1901 Walter Dill Scott, desarrollo un sistema el cual fue adoptado por el ejército para seleccionar a los mejores candidatos a oficiales.

1903 Frederick Taylor, se le atribuye la división del trabajo y especialización de los obreros.

1911 Los esposos Frank y Lillian Gilbreth, desarrollan un modelo de diagrama de flujo llamado **therbligs**.

1950 Se muestra un gran interés por la actuación del ser humano para la orientación vocacional y de selección.

TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Según Robbins y Judge (2017)

Selección de Personal

- Selección Inicial de personal
- Selección Sustantiva de personal
- Selección Contingente de personal

TEORÍAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Siglo XVI San Ignacio de Loyola utilizaba un sistema de informes, notas de las actividades y del potencial de cada uno de los jesuitas.

1842 El servicio público Federal de los EE.UU. implantó el sistema de informes anuales para evaluar el desempeño de los funcionarios.

1880 El ejército estadounidense adoptó el mismo sistema.

1918 General Motors desarrolló un sistema de evaluación para sus ejecutivos.

TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

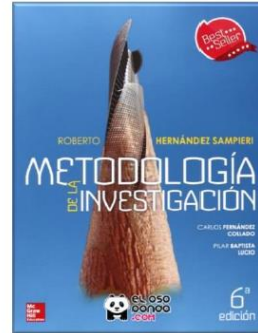
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Según Koontz, Cannice, y Weihrich (2012)

Evaluación del desempeño laboral

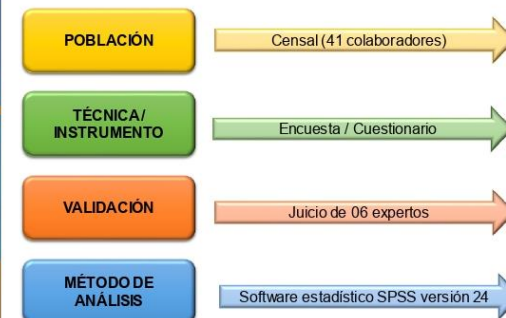
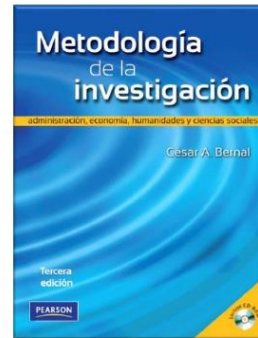
- Evaluación formal amplia
- Revisiones periódicas frecuentes
- Monitoreo constante del desempeño laboral

III. METODOLOGÍA



OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
SELECCIÓN DE PERSONAL	Robbins, S. y Judge, T (2017). Consiste en identificar a las personas correctas al comparar las características individuales (habilidad, experiencia, etcétera) con los requisitos del puesto. Cuando la administración no lleva a cabo una selección adecuada, resultan perjudicados tanto el desempeño como la satisfacción del trabajador (p. 563)	Al medir la selección de personal, se ha descompuesto en selección inicial, selección sustantiva y selección contingente, en el análisis específico de sus atributos a través de un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de likert para tener datos de la percepción de la población	Selección inicial de personal Selección sustantiva personal Selección contingente personal	Convocatoria Verificación de los requisitos Cartas de recomendación Pruebas Escritas Prueba de simulación de desempeño Entrevistas Examen Médico Capacidad física y mental	Escala de likert 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi nunca 5) Siempre
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	Koontz, Wehrich y Cannon (2016) señala que una evaluación del desempeño es, o debería ser, pieza fundamental de un régimen de administración; conocer lo bien que un gerente proyecta, organiza, establece personal, orienta e inspecciona es el único método de afirmar que quienes desempeñan los puestos en realidad lo hacen con eficacia.	Al medir la evaluación de desempeño, se ha descompuesto en evaluación formal amplia, revisiones periódicas y monitoreo constante, en el análisis específico de sus atributos a través de un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de likert para tener datos de la percepción de la población	Evaluación formal amplia Revisiones periódicas Monitoreo constante del desempeño laboral	Frecuencia Naturaleza de la tarea Factores situacionales Ser breves Identificar los problemas Comunicación abierta Analizar la situación Acciones correctivas	Escala de likert 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi nunca 5) Siempre



CONFIABILIDAD

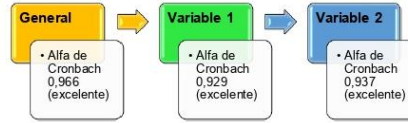


Valoración del coeficiente de alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach y Guttman	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1[Excelente

Según Chávez y Rodríguez (2018)

Coeficiente Alfa de Cronbach



CONFIABILIDAD



Valoración del coeficiente de alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach y Guttman	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1[Excelente

Según Chávez y Rodríguez (2018)

Coeficiente de Dos mitades de Guttman

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	0,929	
		N de elementos	16 ^a	
	Parte 2	Valor	0,937	
		N de elementos	16 ^a	
	N total de elementos		32	
Correlación entre formularios				0,953
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		0,976	
	Longitud desigual		0,976	
Coeficiente de dos mitades de Guttman			0,976	


IV. RESULTADOS

PRUEBA DE NORMALIDAD: Kolmogorov-Smirnov

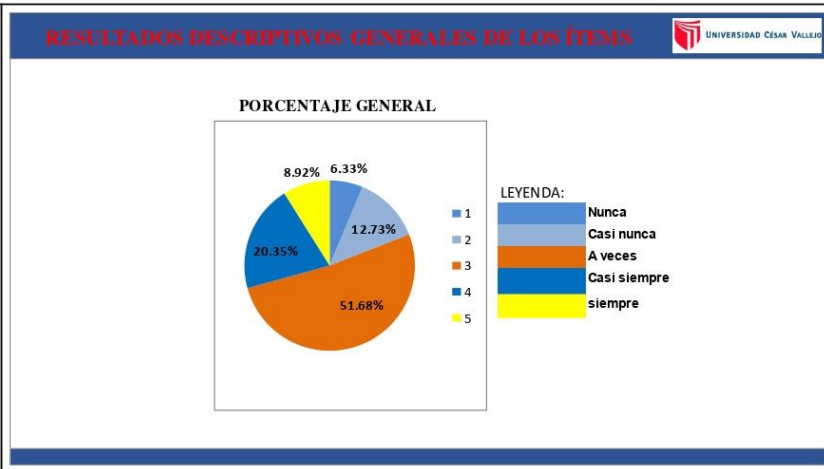
	(V1) Variable 1: Selección de personal	(V2) Variable 2: Evaluación del desempeño laboral
N	41	41
Parámetros normales ^{a,b}	Media	50.12
	Desviación estándar	10.911
		49.98
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0.297
	Positivo	0.122
	Negativo	-0.297
Estadístico de prueba	0.297	0.233
Sig. asintótica (bilateral)	,000 ^c	,000 ^c

Si la sig. asintótica (bilateral) es menor a 0,05, los datos no son normales; consiguientemente La variable 1 "SELECCIÓN DE PERSONAL" no contiene datos normales puesto que su coeficiente de Kolmogorov-Smirnov fue de 0,000; por otro lado, la variable 2 "EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL" tampoco presentó características normales, puesto que su coeficiente de Kolmogorov-Smirnov fue de 0,000.


ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS GENERALES



	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Varianza
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error estándar	Estadístico
2.- Cuando realizan la convocatoria se especifica claramente los requisitos que tendrán que presentar los postulantes	41	3	1	4	2.88	0.165	1.053
22.-El incremento de la demanda genera equipos de trabajo efectivos que son evaluados de manera integral	41	3	2	5	3.44	0.152	0.976
(V1) Variable 1: Selección de personal	41	2	2	4	3.34	0.129	0.825
(V2) Variable 2: Evaluación del desempeño laboral	41	2	2	4	3.20	0.127	0.813
(D1) Dimensión 1: Selección inicial de personal	41	2	2	4	3.24	0.125	0.799
(D2) Dimensión 2: Selección sustantiva de personal	41	3	2	5	3.32	0.133	0.850
(D3) Dimensión 3: Selección contingente de personal	41	2	2	4	3.32	0.128	0.820
(D4) Dimensión 4: Evaluación formal amplia	41	2	2	4	3.24	0.130	0.830
(D5) Dimensión 5: Revisiones periódicas frecuentes	41	2	2	4	3.32	0.128	0.820
(D6) Dimensión 6: Monitoreo constante del desempeño laboral	41	3	2	5	3.07	0.118	0.755



PRUEBA DE HIPÓTESIS



Interpretación del coeficiente de la correlación de Spearman

Valor de rho	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

Según Martínez y Campos (2015)

Resultado de la prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis	Significación asintótica bilateral	Grado de correlación	Nivel de correlación
Hipótesis general V1+V2: Selección de personal y evaluación del desempeño laboral	0,000	0,731	Correlación positiva alta
Hipótesis específicas 1 D1+V2: Selección inicial de personal y evaluación del desempeño laboral	0,000	0,907	Correlación positiva muy alta
Hipótesis específicas 2 D2+V2: Selección sustantiva de personal y evaluación del desempeño laboral	0,000	0,835	Correlación positiva alta
Hipótesis específicas 3 D3+V2: Selección contingente de personal y evaluación del desempeño laboral	0,000	0,680	Correlación positiva moderada



V. DISCUSIÓN

DISCUSIÓN CON ANTECEDENTE



Investigadores	Tema	Muestra	Empresa	Ubicación	Correlación
Mendoza (2020)	Selección de personal—> Evaluación del desempeño laboral	41 Colaboradores	Empresa Agrícola	Huaral	0.731
Cancinos (2015)	Selección de personal—> Desempeño laboral	36 Colaboradores	Empresa Azucarera	Guatemala	0.712
Bravo (2017)	Selección de personal—> Desempeño laboral	50 Docentes	Colegio Adventista	Miraflores	0.904
Rojas (2017)	Selección de personal—> Desempeño laboral	80 Colaboradores	Servicios eléctricos	Lima	0.470
Valer (2018)	Eficiencia de la selección de personal—> Desempeño laboral	66 Docentes	Instituciones Educativas	Trujillo	0.671
Montañez (2018)	Selección de personal—> Desempeño laboral	35 Colaboradores	Empresa de Calzados	Trujillo	0.824
Chávez (2018)	Selección de personal—> Desempeño laboral	100 Colaboradores	Zetrams SAC	Santa Anita	0.868
Melendrez (2019)	Selección de personal—> Desempeño laboral	54 Servidores públicos	Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas	Lima	0.740
Baygorrea y Vargas (2019)	Proceso de selección—> Desempeño laboral	60 Profesional de enfermería	Hospital Municipal	Los Olivos	0.575



VI. CONCLUSIÓN

CONCLUSIÓN:



1. Existe relación entre la **selección de personal y evaluación del desempeño laboral** en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020; el cual fue aprobado a través de la prueba de rho de Spearman (significación asintótica bilateral = 0,000).
2. Existe relación entre la **selección inicial de personal y evaluación del desempeño laboral** en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020; el cual fue aprobado a través de la prueba de rho de Spearman (significación asintótica bilateral = 0,000).
3. Existe relación entre la **selección sustantiva de personal y evaluación del desempeño laboral** en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020; el cual fue aprobado a través de la prueba de rho de Spearman (significación asintótica bilateral = 0,000).
4. Existe relación entre la **selección contingente de personal y evaluación del desempeño laboral** en la empresa Agrícola Tres Palmeras S.R.L Huaral, Lima, 2020; el cual fue aprobado a través de la prueba de rho de Spearman (significación asintótica bilateral = 0,000).



VII. RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES:



1. A la organización donde se ejecutó el estudio, se recomienda fortalecer la selección de personal mediante capacitaciones, esto debido a que la investigación presentada ha logrado determinar que existe una moderada relación entre la selección de personal y evaluación del desempeño laboral, por lo que se evidencia dificultades en el proceso de seleccionar a sus colaboradores y evaluar su desempeño, tomando en cuenta estas recomendaciones se llevara a cabo una contratación idónea y responsable.
2. A compañías similares, se recomienda también reforzar la selección de personal, los resultados logrados en este estudio, han sido obtenidos mediante la prueba de rho de Spearman, la cual es una prueba estadística cuyos resultados pueden ser inferenciados, en otras palabras, aplicados en otros contextos; por lo tanto, en caso demuestren realidades problemáticas superiores, estos lograrían ser solucionados con esta propuesta.
3. A investigadores de la línea de gestión de organizaciones, y a estudiantes de pregrado y posgrado se pone a disposición toda la información recopilada en este estudio, recopilación de literatura teórica, implicancias prácticas solucionadas, y tipos metodológicos utilizados, a fin de que puedan usarse en futuras investigación. Así como también se recomienda el estudio de las variables utilizadas a fin de generar discusión.
4. A otros estudiantes, continuar esforzándose en sus proyectos tomando en cuenta los consejos y conocimientos de los expertos y docentes especialistas.



MUCHAS GRACIAS