



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Selección de personal y desempeño laboral en la oficina
de recursos humanos de la Red Asistencial Sabogal,
2017**

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

AUTORA:

Anicama Muñante, Ynés Alison

ASESOR:

Dr. Teodoro Carranza Estela

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del talento humano

LIMA – PERÚ

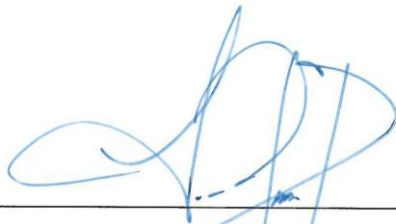
2017

Página del jurado



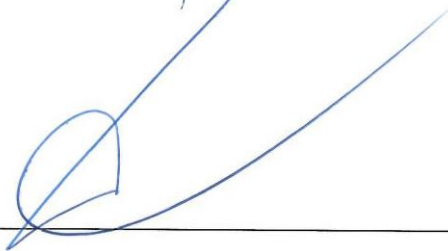
Mg. Edgar Lino Gamarra

Presidente



Mg. Jesús Romero Pacora

Secretario



Dr. Manuel Salvador Cama Sotelo

Vocal

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios, a mis padres quienes me dieron la vida y por el apoyo constante en el logro de mis objetivos tanto personales como profesionales, a mis grandes amores mis hijas a quienes sacrifique el tiempo que debí compartir con ellas, a mi esposo quien supo entender y comprender el sacrificio de compartir como familia, a cada uno de mis seres amados y amigos más cercanos que con paciencia y oraciones me motivaron y apoyaron a seguir adelante en esta etapa.

Agradecimiento

En primer lugar doy gracias infinitas a Dios Todopoderoso que con la asistencia del Espíritu Santo, me acompañó en todo momento en mis estudios, por haberme dado la fuerza y el valor para poder finalizar con éxito una importante etapa de mi vida, y por no desamparar a mis seres amados. A cada uno de los profesores de la Universidad César Vallejo que tuvieron la delicadeza de compartir sus experiencias de vida personal y profesional. A mi familia que me apoyaron en todo momento en este tiempo de estudios.

Declaración de autenticidad

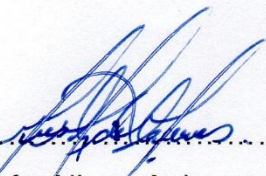
Yo, Ynés Alison Anicama Muñante con DNI N° 10688823, a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, con la tesis Titulada *Selección de personal y desempeño laboral en la oficina de recursos humanos de la Red Asistencial Sabogal*, 2017

Declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, Agosto del 2017.



.....

Ynés Alison Anicama Muñante

D.N.I. N° 10688823

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Universidad César Vallejo, presento la investigación titulada: *Selección de personal y desempeño laboral en la oficina de recursos humanos de la Red Asistencial Sabogal, 2017*, requisito para obtener el título profesional en Administración.

Esta tesis a sido desarrollada gracias a la experiencia y conocimientos adquiridos durante estos años de preparación universitaria y laboral, adicional a esto, se utilizaron fuentes bibliográficas para consolidar el desarrollo de sus componentes, por lo que ha sido dividada en ocho capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación dado por la universidad. En el capítulo I, se realiza la introducción, donde se registran la realidad problemática, los trabajos previos a nivel internacional y nacional, las teorías relacionadas a proceso de selección y desempeño laboral, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos. En el capítulo II, se registra el método empleado, apreciándose el diseño de investigación, la operacionalización de las variables, la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, método de análisis de datos y aspectos éticos. En el capítulo III, se muestran los resultados desde el análisis descriptivo y análisis inferencial del proceso estadístico, así como el contraste de hipótesis. En capítulo IV, se expone las discusión. En el capítulo V, se presentan las conclusiones. En el capítulo VI, se aprecian las recomendaciones. En el capítulo VII, las referencias bibliográficas y, finalmente, en el capítulo VIII, se consideran los anexos.

Ynes Alison Anicama Muñante

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Figuras	ix
Índice de Tablas	10
Índice de Anexos	11
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.3.1. Selección de personal	23
1.3.2. Desempeño laboral	33
1.4. Formulación del problema	37
1.4.1. Problema general	37
1.4.2. Problemas específicos	37
1.5. Justificación del estudio	37
1.5.1. Justificación teórica	37
1.5.2. Justificación práctica	38
1.5.3. Justificación metodológica	38
1.5.4. Justificación social	39
1.6. Hipótesis	39
1.6.1. Hipótesis general	40
1.6.2. Hipótesis específicas	40
1.7. Objetivos	40
1.7.1. Objetivo general	40
1.7.2. Objetivo específicos	40

II. MÉTODO	42
2.1.Diseño de investigación	43
2.2.Variables y operacionalización	44
2.2.1.Variables	44
2.2.2.Operacionalización	45
2.3.Población y muestra	46
2.3.1.Población	46
2.3.2.Muestra	46
2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
2.4.1.Técnica de recolección de datos	46
2.4.2.Instrumento de recolección de datos	47
2.4.3.Validez	48
2.4.4.Confiabilidad	48
2.5.Métodos de análisis de datos	49
2.6.Aspectos éticos	50
III. RESULTADOS	51
3.1.Datos descriptivos	52
3.1.1.De la variable selección de personal	52
3.1.2.De la variable desempeño laboral	53
3.2.Contraste de hipótesis	54
3.2.1.Hipótesis General	54
3.2.2.Hipótesis Específica 1	55
3.2.3.Hipótesis Específica 2	56
3.2.4.Hipótesis Específica 3	57
IV. DISCUSIÓN	58
V. CONCLUSIÓN	62
VI. RECOMENDACIONES	64
VII. REFERENCIAS	67
VIII. ANEXOS	70

Índice de Figuras

<i>Figura 1.</i> Etapas de la selección de personal.	25
<i>Figura 2.</i> Distribución porcentual según nivel de selección de personal	52
<i>Figura 3.</i> Distribución porcentual según nivel de desempeño laboral	53

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Operacionalización de variables.</i>	45
Tabla 2. <i>Validación de expertos.</i>	48
Tabla 3. <i>Resumen de procesamiento de datos.</i>	48
Tabla 4. <i>Estadísticos de fiabilidad del instrumento para medir la variable selección de personal.</i>	49
Tabla 5. <i>Resumen de procesamiento de datos.</i>	49
Tabla 6. <i>Estadísticos de fiabilidad del instrumento para medir la variable desempeño laboral.</i>	49
Tabla 7. <i>Distribución de frecuencia y porcentajes según nivel de la primera variable: selección de personal.</i>	52
Tabla 8. <i>Distribución de frecuencia y porcentajes según nivel de la segunda variable: desempeño laboral.</i>	53
Tabla 9. <i>Correlación entre las variables selección de personal y desempeño laboral.</i>	54
Tabla 10. <i>Correlación entre la variable selección de personal y la dimensión definir el desempeño del puesto.</i>	55
Tabla 11. <i>Correlación entre la variable selección de personal y la dimensión evaluación de desempeño.</i>	56
Tabla 12. <i>Correlación entre la variable selección de personal y la dimensión retroalimentación.</i>	57

Índice de Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia.	71
Anexo 2. Instrumento de investigación.	72
Anexo 3. Validación de expertos.	75
Anexo 4. Tabla de especificaciones.	81
Anexo 5. Resultados por ítem.	84
Anexo 6. Reporte de Similitud.	128
Anexo 7. Organigrama.	136

RESUMEN

La investigación científica titulada *Selección de personal y desempeño laboral en la oficina de recursos humanos de la Red Asistencial Sabogal, 2017*, cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la oficina de recursos humanos de la Red Asistencial Sabogal. Según Luisa Hidalgo, se sostiene la necesidad de la selección de personal, con evaluar la necesidad de personal, planeamiento de selección de personal, reclutamiento, preselección, entrevista preliminar, entrevista técnica, entrevista psicológica, entrevista medica, resultados e informes, entrevista final, contratación, inducción, colocación de personal. Asimismo, Martha Alles, sostiene la necesidad de evaluar el desempeño laboral con sus características en definir el desempeño del puesto, evaluación del desempeño y retroalimentación.

Es así que la investigación presentada es de tipo descriptiva correlacional, el diseño no experimental de corte transversal. La población es de 30 trabajadores que desempeñan labores en la oficina de recursos humanos de la Red Asistencial Sabogal, y la muestra se consideró la misma cantidad de colaboradores; la validación del contenido se desarrolló a través del juicio de expertos, utilizando el método alfa de Cronbach para medir la confiabilidad, cuyos resultados fueron: selección de personal 0,90 y desempeño laboral 0,85. Para analizar los datos se procedió a medir la correlación existente entre variables con Pearson. La técnica es la encuesta y el instrumento utilizado es el cuestionario de Likert, instrumento que ha sido sometido a un procesamiento de análisis de datos con el software estadístico Statistical Package for the social Science (IBM SPSS Versión 22), los resultados obtenidos han permitido discutir, recomendar y concluir. Se concluyó que existe una relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la oficina de recursos humanos de la Red Asistencial Sabogal. El coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,948 ($p < 0,05$).

Palabras claves: Selección de personal, desempeño laboral, reclutamiento.

ABSTRACT

The scientific research entitled "Selection of Personnel and Labor Performance of the office of human resources of the Sabogal Assistive Network", whose general objective was to determine the relationship that exists between the selection of personnel and the work performance in the office of human resources of the Sabogal Assistance Network. According to Luisa Hidalgo, the need for the selection of personnel is maintained, with assessing the need for personnel, personnel selection planning, recruitment, pre-selection, preliminary interview, technical interview, psychological interview, medical interview, results and reports, final interview, hiring, induction, staff placement. Likewise, Martha Alles, supports the need to evaluate job performance with its characteristics in defining job performance, performance evaluation and feedback.

Thus, the research presented is of descriptive correlational type, the non-experimental cross-sectional design. The population is 30 workers who work in the human resources office of the Sabogal Assistance Network, and the sample was considered the same number of collaborators; The validation of the content was developed through expert judgment, using Cronbach's alpha method to measure reliability, whose results were: personnel selection 0.90 and work performance 0.85. To analyze the data we proceeded to measure the correlation between variables with Pearson. The technique is the survey and the instrument used is the Likert questionnaire, an instrument that has been subjected to a data analysis processing with statistical software Statistical Package for the Social Science (IBM SPSS Version 22), the results obtained have allowed to discuss, recommend and conclude. It was concluded that there is a significant relationship between the selection of personnel and the work performance in the human resources office of the Sabogal Assistance Network. The Pearson correlation coefficient was 0.948 ($p < 0.05$).

Keywords: Personnel selection, job performance, recruitment.