



UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN
LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA RED ASISTENCIAL
SABOGAL. 2013**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

AUTOR:

JUANA ESTHER CHÁVEZ PINCHI

ASESOR:

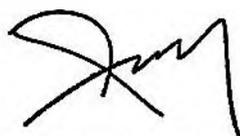
Mag. TERESA GONZALES MONCADA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

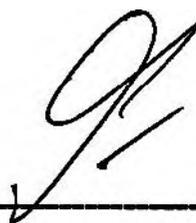
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Lima - Perú
2014

PÁGINA DEL JURADO



Dr. Bernardo Cojal Loli
Presidente



Eco. César Cifuentes La Rosa
Secretario



Eco. Fanny Zavala Alfaro
Vocal

DEDICATORIA

A Dios por darme vida,

A mis padres, por su amor Infinito

A mi esposo, mi compañero en este camino,

A mis hijos por su amor y razón de este gran esfuerzo.

AGRADECIMIENTO

Elevo mi profundo agradecimiento al Dr. César Acuña Peralta, Rector - Fundador de la Universidad CESAR VALLEJO, por darme la oportunidad de participar en el programa SUBE, y realizar mis estudios para la obtención de mi título profesional de Licenciado en Administración, a los distinguidos docentes que nos brindaron sus conocimientos y experiencias y que hicieron posible el desarrollo del presente trabajo. Es preciso mencionar también el sincero agradecimiento a todas las personas que se han sentido comprometidas con la realización de este estudio de una u otra forma, donde se ha aplicado las actividades previstas en esta investigación; y a las diferentes instituciones que nos han permitido recoger Información bibliográfica de sus bibliotecas, como es el caso de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; Universidad Nacional del Callao; Universidad César Vallejo.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Juana Esther Chávez Pinchi, con DNI N° 06224349, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, 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 información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 05 Febrero del 2014

JUANA ESTHER CHÁVEZ PINCHI

Presentación

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA RED ASISTENCIAL SABOGAL. 2013, con la finalidad de determinar la relación que existe entre la selección de personal y el rendimiento laboral en la Oficina de Recursos Humanos de la Red Asistencial Sabogal, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación

JUANA ESTHER CHÁVEZ PINCHI

ÍNDICE GENERAL

PÁGINA DEL JURADO	I
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	iv
Presentación	v
ÍNDICE GENERAL	vi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
Antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística	23
Justificación	30
1.1 Problema	31
Formulación del problema de Investigación	32
Problema general	32
Problemas específicos.	32
1.2 Hipótesis (si corresponde)	32
Hipótesis General	32
Hipótesis Específicas	32
1.3 Objetivos	33
Objetivo general	33
Objetivos específicos	33
II MARCO METODOLÓGICO (Debe contener lo siguiente):	34
2.1 Variables	34
2.2 Operacionalización de variables	34
2.3 Metodología	35
2.4 Tipos de estudio	35
2.5 Diseño	35
2.6 Población, muestra y muestreo	36
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36

2.8	Métodos de análisis de datos	36
2.9	Aspectos éticos (si corresponde)	37
III.	RESULTADOS	38
3.1	Análisis descriptivo del estudio por ítems	38
3.2	Análisis descriptivo del estudio por hipótesis	67
IV.	DISCUSIÓN	75
V.	CONCLUSIONES	77
VI.	RECOMENDACIONES	79
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	80
	ANEXOS	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 – Operacionalización de variables	34
Tabla N° 2 – Selección de Personal – Encuesta	38
Tabla N° 3 – Pregunta 01: La entrevista para la selección de personal es necesaria y determinante.	39
Tabla N° 4 – Pregunta 02: Los avisos laborales publicados para la selección de personal son pertinentes e idóneos.	40
Tabla N° 5 - Pregunta 03: El presupuesto asignado para el proceso de selección del personal es accesible y variable.	41
Tabla N° 6 - Pregunta 04: La cantidad de personal contratado está relacionado a la demanda laboral.	42
Tabla N° 7 - Pregunta 05: La experiencia del personal contratado se ajusta al perfil del cargo.....	43
Tabla N° 8 - Pregunta 06: El presupuesto asignado para la contratación de personal, es suficiente.	44
Tabla N° 9 - Pregunta 07: La contratación externa por service tiene un reclutamiento eficiente. ..	45
Tabla N° 10 - Pregunta 08: El proceso de Inducción otorgado por la Institución fue claro y preciso.	46
Tabla N° 11 - Pregunta 09: El costo asignado para la inducción de personal es suficiente.....	47
Tabla N° 12 - Pregunta 10: El tiempo de la inducción estimado permite informarse de los objetivos y tareas encomendadas.	48
Tabla N° 12 - Pregunta 11: El personal encargado de la Inducción está capacitado.	49
Tabla N° 12 - Pregunta 12: El conocimiento del personal se relaciona con el rendimiento laboral.	50
Tabla N° 13 - Pregunta 13: La experiencia del personal seleccionado aportara para el logro de los objetivos y mejora de los procesos.....	51
Tabla N° 13 - Pregunta 14: Las habilidades laborales facilitan el cumplimiento de metas y objetivos.	52
Tabla N° 14 - Confiabilidad de los Instrumentos de Medición.....	53
Tabla N° 15 - Rendimiento Laboral - Encuesta.....	55
Tabla N° 16 – Pregunta 01: La satisfacción de los usuarios estaría relacionada con la calidad de la atención de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos.....	56

Tabla N° 17 – Pregunta 02: La capacidad laboral de los empleados permite brindar una buena atención de los usuarios del servicio.	57
Tabla N° 18 – Pregunta 03: El Tiempo de atención de los empleados de la Oficina de Recursos Humanos es óptimo.	58
Tabla N° 19 – Pregunta 04: El personal calificado de la Oficina de Recursos Humanos cumple las tareas encomendadas.	59
Tabla N° 19 – Pregunta 04: El personal calificado de la Oficina de Recursos Humanos cumple las tareas encomendadas.	60
Tabla N° 19 – Pregunta 06: La disponibilidad de Información en la Oficina de Recursos Humanos de la Red Asistencial Sabogal es accesible y viable.	61
Tabla N° 20 – Pregunta 07: El rendimiento del personal de la Oficina de Recursos Humanos de la Red Asistencial Sabogal se relaciona con los conocimientos adquiridos.	62
Tabla N° 21 – Pregunta 08: El crecimiento profesional del personal de la Oficina de Recursos Humanos de la Red Asistencial Sabogal se relaciona con la experiencia.	63
Tabla N° 21 – Pregunta 09: La sostenibilidad del personal de la Oficina de Recursos Humanos de la Red Asistencial Sabogal se relaciona con las habilidades de los trabajadores.	64
Tabla N° 22 –Confiability del Instrumento de Medición.	65
Tabla N° 23 - Resumen de correlación de Ch2.....	68
Tabla N° 24 - Resumen de correlación de Ch2.....	70
Tabla N° 25 -Resumen de correlación de Ch2.....	72
Tabla N° 26 -Resumen de correlación de Ch2.....	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 – Pregunta 01: La entrevista para la selección de personal es necesaria y determinante.....	39
Figura N° 2 – Pregunta 02: Los avisos laborales publicados para la selección de personal son pertinentes e Idóneos.....	40
Figura N° 3 – Pregunta 03: El presupuesto asignado para el proceso de selección del personal es accesible y variable.....	41
Figura N° 4 – Pregunta 04: La cantidad de personal contratado está relacionado a la demanda laboral.....	42
Figura N° 5 – Pregunta 05: La experiencia del personal contratado se ajusta al perfil del cargo... 43	
Figura N° 6 – Pregunta 06: El presupuesto asignado para la contratación de personal, es suficiente.	44
Figura N° 7 – Pregunta 07: La contratación externa por service tiene un reclutamiento eficiente. 45	
Figura N° 7 – Pregunta 08: El proceso de Inducción otorgado por la Institución fue claro y preciso.	46
Figura N° 8 – Pregunta 09: El costo asignado para la Inducción de personal es suficiente.	47
Figura N° 9 – Pregunta 10: El tiempo de la Inducción estimado permite Informarse de los objetivos y tareas encomendadas.....	48
Figura N° 10 – Pregunta 11: El personal encargado de la inducción está capacitado	49
Figura N° 11 – Pregunta 12: El conocimiento del personal se relaciona con el rendimiento laboral.	50
Figura N° 12 – Pregunta 13: La experiencia del personal seleccionado aportara para el logro de los objetivos y mejora de los procesos	51
Figura N° 13 – Pregunta 14: Las habilidades laborales facilitan el cumplimiento de metas y objetivos.	52
Figura N° 14 – Pregunta 01: La satisfacción de los usuarios estaría relacionada con la calidad de la atención de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos	56
Figura N° 15 – Pregunta 02: La capacidad laboral de los empleados permite brindar una buena atención de los usuarios del servicio.....	57

Figura N° 16 – Pregunta 03: El Tiempo de atención de los empleados de la Oficina de Recursos Humanos es óptimo.	58
Figura N° 17 – Pregunta 04: El personal calificado de la Oficina de Recursos Humanos cumple las tareas encomendadas..	59
Figura N° 18 – Pregunta 04: El personal calificado de la Oficina de Recursos Humanos cumple las tareas encomendadas.	60
Figura N° 19 – Pregunta 06: La disponibilidad de información en la Oficina de Recursos Humanos de la Red Asistencial Sabogal es accesible y viable.	61
Figura N° 19 – Pregunta 07: El rendimiento del personal de la Oficina de Recursos Humanos de la Red Asistencial Sabogal se relaciona con los conocimientos adquiridos.....	62
Figura N° 20 – Pregunta 08: El crecimiento profesional del personal de la Oficina de Recursos Humanos de la Red Asistencial Sabogal se relaciona con la experiencia.....	63
Figura N° 21 – Pregunta 09: La sostenibilidad del personal de la Oficina de Recursos Humanos de la Red Asistencial Sabogal se relaciona con las habilidades de los trabajadores....	64

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo determinar la relación que existe entre "SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA RED ASISTENCIAL SABOGAL, 2013". Investigación de tipo descriptivo correlacional, y el diseño empleado experimental, transversal, debido a que existe una relación directa entre las normas para determinar el problema de la investigación, el cual conlleva a la elaboración de la hipótesis general y sus respectivas hipótesis específicas; por consiguiente, se realizarán deducciones a partir del resultado de la hipótesis. La técnica que se aplicará en la presente investigación es la encuesta, a través de un cuestionario con respuestas basadas en la escala de Likert como: 1) Nunca; 2) Casi Nunca; 3) A veces; 4) Casi Siempre; 5) Siempre, la cual tuvo como muestra a 30 colaboradores de la Oficina de Recursos Humanos de la Red Asistencial Sabogal, nuestro muestreo fue no probabilístico intencional, A través de un muestreo probabilístico y aleatorio simple se determinó tomar a la totalidad de los colaboradores para la muestra.

La viabilidad y confiabilidad de la investigación también se utilizó el juicio de expertos. Procedimiento de recolección de datos tomando en cuenta la naturaleza de las variables e indicadores, se debe precisar la técnica o técnicas a emplear para recolectar información (encuestas) y los probables instrumentos a identificar, adaptar, o elaborar y que serán motivo de aplicación, las estrategias a seguir para recolectar la información será a través de las técnicas con los instrumentos, el métodos de análisis de datos se desarrollará en la plataforma del software estadístico SPSS en su versión 19 y para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba chi cuadrado, por medio de la cual se realizará la contrastación de la hipótesis y determinar conclusiones.

Palabras clave:

Selección de Personal, Rendimiento Laboral, Reclutamiento, Inducción, Competencia, efectividad.

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between "RECRUITMENT AND LABOUR OFFICE PERFORMANCE OF HEALTHCARE HUMAN RESOURCE NETWORK SABOGAL. 2013" descriptive correlational research, and experimental design, Cross was determined, because there is a direct relationship between the rules for determining the research problem, which ultimately led to the development of general hypotheses and their respective specific hypothesis, therefore, deductions will be made from the results of the scenario technique. to be applied in this research is the survey through a questionnaire with responses based on Likert scale as: 1) Never 2) Rarely 3) sometimes, 4) Almost always, 5) always, the which was shown as 30 employees of the Office of Human Resources Healthcare Network Saboga, our sampling was not probabilistic intentional through a probabilistic and simple random sampling was determined to take all the contributors to the sample.

The feasibility and reliability of the research expert opinion was also used. Data collection procedure taking into account the nature of the variables and indicators, should clarify the technique or techniques used to collect data (surveys) and likely tools to identify, adapt, or develop and that will cause application, strategies to follow to gather information will be through the techniques with the tools, data analysis methods will be developed on the platform of the statistical software SPSS version 19 and hypothesis testing chi square test was used for whereby the testing of the hypothesis will be performed to determine conclusions.

Keywords:

Recruitment, Job Performance, Recruitment, Induction, competence, effectiveness.