



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**TÍTULO:**

**“POLÍTICAS DE RECLUTAMIENTOS – SELECCIÓN Y  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA  
SOCIEDAD DE BENEFICENCIA PÚBLICA – MOYOBAMBA,  
PERIODO 2015”**

---

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

**AUTOR:**

GONZÁLEZ DELGADO, WILSON

**ASESORA:**

Dra. YOLANDA NAVARRO BARRERA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**MOYOBAMBA – PERÚ**

**2016**

## **PÁGINA DEL JURADO**

.....  
Presidente

.....  
Secretario

.....  
Vocal

## **DEDICATORIA**

Es mi deseo, como sencillo gesto de agradecimiento dedicar la presente a Dios; ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera, a mis adorables padres; Blanca Rosa y Fredegundo; porque siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo con sus oraciones y aconsejándome para hacer de mí una mejor persona, a mis hermanos y sobrinos por ser mi motor y motivo y por tener siempre su compañía, a mis hermanos José y Lucila; aunque no estén físicamente conmigo sé que desde el cielo siempre me cuidan y ruegan a Dios que todo me vaya muy bien. finalmente, a mis maestros y algunos compañeros que contribuyeron incondicionalmente a lograr mi objetivo propuesto.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento va dirigido a quien ha forjado mi camino y me ha guiado por el sendero correcto, a Dios, ya que es él quien guía el destino de mi vida y me brinda inspiración; también a mis padres porque a pesar de ser personas humildes siempre han sido para mí un ejemplo de vida a seguir.

## **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**

Yo, WILSON GONZÁLEZ DELGADO, con DNI N°42891846, a efecto 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. Declaro bajo juramento que toda la documentación, datos e información que acompaño son veraces y auténticos.

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

Moyobamba, diciembre de 2016.

---

Wilson González Delgado

DNI N°42891846

## **PRESENTACIÓN**

Cumpliendo con el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Empresariales de nuestra Universidad, y con el propósito de obtener el título profesional de Licenciado en Administración, sometemos a vuestro ilustrado criterio el presente informe de tesis titulado: **“POLÍTICAS DE RECLUTAMIENTOS – SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA PÚBLICA – MOYOBAMBA, PERIODO 2015”**, con la finalidad de recibir su visto bueno para la respectiva sustentación del mismo.

Moyobamba, diciembre de 2016

**El autor**

## ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN.....	v
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Trabajos Previos.....	12
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	15
1.4. Formulación del problema.....	28
1.5. Justificación de estudio.....	28
1.6. Hipótesis.....	29
1.7. Objetivos.....	29
II. MARCO METODOLÓGICO.....	30
2.1. Diseño de investigación.....	30
2.1. Variables, operacionalización.....	30
Tabla 01: Operacionalización de la variable I.....	31
Tabla 02: Operacionalización de la variable II.....	32
2.2. Población y muestra.....	33
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
2.4. Métodos de análisis de datos.....	34

2.5. Aspectos éticos .....	34
III. RESULTADOS .....	35
IV. DISCUSIÓN .....	43
V. CONCLUSIONES .....	45
VI. RECOMENDACIONES .....	46
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	47
VIII. ANEXOS .....	50
Anexo 01. Matriz de consistencia .....	51
Anexo N° 02: Cuestionario de la variable I .....	52
Anexo N° 03: Cuestionario de la variable II .....	54
Anexo N° 04: Resultados del Alfa de Cronbach .....	56



## RESUMEN

La presente investigación que lleva por título: “**Políticas de reclutamientos – selección y desempeño laboral de los colaboradores de la sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, periodo 2015**”, tuvo por objetivo determinar la relación existente entre las políticas de reclutamientos – selección y desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, periodo 2015, que suman un total de 37 integrantes. El trabajo se desarrolló bajo un diseño descriptivo correlacional, siendo la prueba de Pearson la utilizada para llegar a dar con el objetivo general. Es así que luego de todo el proceso, se llegó a concluir la existencia de una relación positiva y significativa entre las variables, demostrando que la eficacia con la que se apliquen o desarrollen las políticas de reclutamiento – selección, se verá relacionada con el desempeño laboral de los colaboradores. Así mismo, es posible encontrar las siguientes conclusiones: políticas de reclutamiento y selección es inadecuada, ello debido a que tras la evaluación de las cuatro dimensiones (Descripción del puesto de trabajo, Determinación del proceso de selección, Reclutamiento y Control del proceso de selección), se determinaron muchos puntos deficientes en el proceso de selección a un nivel de 52.8%. Se evidencia además un bajo desempeño laboral de los colaboradores dentro de la Beneficencia Pública, pues según el resultado obtenido, esta presenta un nivel positivo del 56.52%. Al efectuar la correlación entre las variables, se determinó que existe relación positiva y significativa entre las políticas de reclutamientos – selección y desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, periodo 2015, ya que el valor de Pearson obtenido es de 0.611.

**Palabras clave:** Políticas de reclutamientos - selección, desempeño laboral y colaboradores.

## ABSTRACT

This research, entitled "Recruitment policies - recruitment and job performance of employees of the public charity - Moyobamba, period 2015", aimed to determine the relationship between recruitment policies - selection and work performance Of the collaborators of the Society of Public Benefit - Moyobamba, period 2015, that add up a total of 37 members. The work was developed under a descriptive correlational design, with the Pearson test being used to reach the general objective. Thus, after the whole process, it was concluded that there is a positive and significant relationship between the variables, demonstrating that the effectiveness with which recruitment - selection policies are applied or developed, will be related to performance Of employees. It is also possible to find the following conclusions: recruitment and selection policies are inadequate, due to the fact that after evaluation of the four dimensions (Job Description, Selection Process Selection, Recruitment and Control of selection process) , Many deficient points were determined in the selection process at a level of 52.8%. It is also evident a low labor performance of the collaborators within the Public Charity, because according to the result obtained, this presents a positive level of 56.52%. In the correlation between the variables, it was determined that there is a positive and significant relationship between the recruitment policies - selection and labor performance of the employees of the Public Benefit Society - Moyobamba, period 2015, since the value of Pearson obtained is 0.611.

**Keywords:** Recruitment policies – selection, job performance and workers.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

En el mundo son cada vez más las organizaciones que se preocupan por contar con el personal idóneo para la efectividad de las tareas, es por eso que cada vez aparecen nuevos métodos de selección que garantizan un buen proceso de contratación, por otro lado existen organizaciones dedicadas al desarrollo de esta función cuando las organizaciones no tienen la capacidad para desarrollarla de la mejor manera.

En nuestro país son pocas las organizaciones que pueden desarrollar la tarea de contratación de una manera eficiente; por eso existe en el mercado cada vez más consultorías dedicadas a esta labor, considerando que su trabajo va hasta encontrar los prospectos adecuados; ya que, ante estos será la propia organización que contrató los servicios la que se encargará de escoger entre los seleccionados al personaje más idóneo.

En lo que respecta a la ciudad de Moyobamba, el departamento de San Martín cuenta con un organismo público descentralizado, MINDES. Con personería jurídica de derecho público interno, con autonomía económica y administrativa; el mismo que por encargo expreso de la ley realiza funciones de bienestar y promoción social dentro de los lineamientos de la política nacional de salud en apoyo de los fines sociales y tutelares del Estado. La Sociedad de Beneficencia Pública de Moyobamba se creó el 4 de Marzo de 1940; hasta la fecha en sus 72 años de vida institucional ha venido desarrollando una serie de actividades destinadas a contribuir con la calidad de vida de la población en riesgo, en el campo de bienestar y la promoción social.

La mencionada institución ha presentado en los últimos años problemas relacionados con el desarrollo efectivo de las actividades realizadas por el personal, en otras palabras, se ha evidenciado problemas relacionados con el desempeño laboral de aquellas personas que se encuentran

trabajando dentro de la institución. Tras apersonarse con el gerente, y luego de haber tenido una breve charla con su persona, éste indica que las políticas de reclutamiento y selección con las cuales se viene trabajando, no vienen siendo cumplidas o acatadas en su totalidad, debido a que el personal ingresa sin tener la experiencia requerida, carece de una buena formación, así mismo el personal encargado de reclutar, emplea métodos de reclutamiento diferentes a los tipificados en las políticas establecidas.

Es por ello que hipotéticamente se considera que la inadecuada aplicación de las políticas de reclutamientos – selección, conllevan a que el personal de la institución presente un inadecuado desempeño laboral dentro de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba.

### **1.1. Trabajos Previos.**

#### **Internacional**

Arratia (2010), en su tesis: “*Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*”. (Tesis de maestría). Universidad de Chile. Concluye lo siguiente: los análisis relacionados con la forma en cómo los profesores entienden el desempeño laboral y los principales factores que influyen en él tienen mucho que ver. Para ello los profesores vinculan las condiciones de trabajo con su desempeño docente, mostrando una estrecha conexión entre elementos aparentemente desligados. Tras examinar la forma en cómo los profesores perciben la relación entre condiciones sociales, satisfacción laboral y desempeño docente, vinculado los distintos resultados descriptivos descritos. Permite concluir que es posible indicar que efectivamente la profesión docente está inmersa en un sistema escolar (escuela) y, a su vez, este sistema es un reflejo de la sociedad actual. Los docentes basan su desarrollo y la comprensión de su profesión desde un punto de inclinación vocacional para poder llegar al aprendizaje de los alumnos y así la cultura educacional pueda crecer para

toda la humanidad. Si lo comparamos el aprendizaje educacional con el laboral hacen semejanza; por lo que, en la empresa si existe un buen clima laboral entre los trabajadores hace que los clientes se sientan seguros y confiables; donde la empresa daría buena motivación y calidad a sus colaboradores para que estos transmitan a los usuarios.

Nieves (2010), en su investigación titulada: "*La motivación como factor del desempeño laboral en el departamento de mantenimiento de instrumentos del complejo petroquímico Morelos*". Universidad Veracruzana, México. La investigadora llegó a las siguientes conclusiones: El trabajador que se localiza atribuido al Departamento de Mantenimiento de Instrumentos se le ha tomado en cuenta para que asista a los cursos de capacitación, por otro lado, existe un ambiente en el cual ellos mismos crean, y a la vez, éste les ayuda en el desarrollo de sus actividades. Ellos reciben remuneraciones con la cual pueden satisfacer sus necesidades fisiológicas, establecen y crean una relación de trabajo tanto con sus jefes como con sus compañeros realmente buena, reciben reconocimiento por sus méritos, logros y desempeños alcanzado durante sus jornadas de trabajo.

Cancinos, A. (2015). En su tesis: "*Selección del personal y Desempeño laboral*". Universidad Rafael Landívar. México. Llegó a la conclusión de que: El proceso de selección de personal se relaciona de manera considerable con el proceso de la evaluación del desempeño, debido a que las inconsistencias y fortalezas encontradas en la selección se ven reflejadas en los niveles de desempeño, el proceso de Selección de personal tiene una efectividad de 71.15% por lo que se considera efectivo. Se estableció que los niveles del desempeño de los colaboradores se encuentran en un rango sobresaliente y aceptable, lo que quiere decir que el desempeño de los colaboradores sí, cumple con los objetivos del puesto; pero que también podría mejorar y si el proceso de selección mejora, también podría mejorar el desempeño de los colaboradores.

## **Nacional**

Martell & Sánchez (2013). En su tesis: *“Plan de Proceso de adiestramiento Para Mejorar El Desempeño De Los Trabajadores Operativos Del Gimnasio “Sport Club” De La Ciudad De Trujillo – 2013”*. Universidad privada Antenor Orrego. Perú. Llegaron a la conclusión: No solo asombran en el ámbito económico, al mejorar la satisfacción de los clientes; sino están haciendo que la empresa sobresalga por la capacidad y desarrollo laboral por parte de los trabajadores; ya que ellos son la imagen y motivación para los clientes por el buen clima laboral que existe. La interpretación comparativa de los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores operativos del gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo obtenidos antes y después de la implementación del plan de Proceso de adiestramiento y gracias al análisis estadístico descriptivo, podemos finalizar que se ha observado el buen desempeño de los trabajadores gracias a la buena motivación que existe por parte de la empresa para la mejora y buen surgimiento del gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo.

Díaz (2010), en su tesis: *“Desempeño laboral del personal subalterno de la Fuerza de Aviación de la Marina de Guerra del Perú”* Universidad San Martín de Porres, Lima - Perú. El trabajo de investigación concluye con lo siguiente: La Marina de Guerra del Perú no puede encontrarse fuera de esa tendencia, por lo que la presente investigación pretende determinar el nivel de motivación del personal subalterno de la Fuerza de Aviación Naval, tomando como modelo la Teoría de Herzberg, mediante su influencia sobre cuentas y otras técnicas de instrumento determina que el desempeño laboral de la fuerza naval su escala es negativa; por lo que no hay un buen clima laboral, ni motivación a sus colaboradores y su factor asciende en un (40.5%), Por otro lado se determinó dentro de la institución que los servicios higiénicos y sueldos están pésimos y su factor es de (9.7%), también la forma y condiciones de trabajo (37.6%) y vigilancia (47.9%), por ende llegan a la conclusión, que por tanta insatisfacción dentro de la institución y por motivos económicos, el

desempeño laboral es muy pésimo. Por lo que, se concluye que existen factores que influyen en el desempeño laboral del Personal Subalterno como son: seguridad (2.8%), sueldos (1.7%) y reconocimiento (1.5%).

Sánchez (2013) En su investigación: "*Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I*". Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho - Perú. Se llegaron a las siguientes conclusiones: respecto al 97% de los alumnos mediante entrevistas y encuestas mencionan que los docentes realizan muy buena pedagogía al enseñar su carrera, dando facilidad y entendimiento a los alumnos y sólo el 3% mencionan que los docentes no ponen de su parte en sus funciones pedagógicas a sus alumnos. El 95% de los estudiantes mencionan que los docentes tienen mayor y menor índice de realizar sus desempeños como profesionales y sólo el 5% hace mención que los docentes, no realizan bien su desempeño por falta de motivación por parte de la institución. Los docentes presentan una tendencia positiva en su desempeño laboral. Se puede apreciar que en el desempeño laboral influyen mucho las relaciones laborales que pueda tener una persona. Es por ello que para evaluar el desempeño laboral se tendrá en cuenta a las relaciones laborales como un indicador.

## **1.2. Teorías relacionadas al tema.**

### **Proceso de Empleo.**

Pérez (2010). Sostiene que el proceso de empleo cuenta con muchas acepciones, entre ellas tenemos: "Es un método para escoger a los más capacitados entre varios aspirantes a ingresar a la empresa o institución". Otra concepción es: "Comprende las acciones de conseguir, ubicar y mantener sus miembros en los puestos que requiere el trabajo de organización. Se definen requisitos en materia de personal, se buscan y seleccionan los candidatos para los puestos, y se califican y perfeccionan a los designados". Es por ello que el autor manifiesta que el proceso de

empleo, se da mediante el cual los solicitantes son calificados en varias categorías, de acuerdo a su aceptabilidad en el cargo.

Iborra & Dolz (2014). Estos autores sostienen que el proceso de empleo debe empezar con una preselección es decir hacer un acriba entre los candidatos, normalmente basados en los datos obtenidos de los currículos y las solicitudes de empleo recibidas durante el proceso de reclutamiento. Una vez que la institución realiza un número de seleccionados suficientes, comienza el proceso de selección de empleo de los candidatos, para ellos se puede utilizar diversas técnicas y pruebas, tanto solas como combinadas con otras. Lo normal es que la inversión y el tiempo dedicado a seleccionar al candidato, así como al número de pruebas que se realicen estén en consonancia con la importancia del puesto a cubrir. Algunas de las pruebas de selección más utilizadas son las entrevistas, pruebas psicotécnicas, pruebas de conocimientos, dinámicas de grupo, juegos de empresa, pruebas médicas y físicas.

Ena (2012).El proceso de selección comienza cuando un departamento detecta la necesidad de cubrir uno o más puestos de trabajo.

### **Políticas.**

Cuervo (2015), considera que las políticas son todas aquellas directrices internas que las instituciones o entidades desarrollan con la finalidad de cumplir de manera eficiente sus actividades y ser más competitivas.

Revilla (2011), las políticas son definidas como una concatenación de decisiones o acciones intencionalmente coherente, tomadas por diferentes actores, a fin de resolver de manera puntual un problema identificado dentro de la empresa o institución.

García, F. (2009), es un conjunto de reglas formuladas a partir de principios como la viabilidad, relevancia, sustentabilidad, gradualidad,



transversalidad entre otros, con el único fin de mantener el orden y control sobre un proceso o conjunto de procesos determinados.

### **Reclutamiento y selección.**

Porret (2014), es un conjunto de procedimientos tendentes a atraer candidatos potencialmente cualificados a quienes se les interesa para formar parte de la organización previo sometimiento a unas pruebas selectivas. Esos procedimientos se desarrollan mediante un sistema de información (divulgación) por el cual las empresas, de manera directa o indirectamente, dan a conocer al mercado laboral las oportunidades de ocupación, de forma que el número de individuos atraídos sea suficiente para abastecer el proceso de selección que en un momento determinado deberá iniciarse.

Montes & Gonzales (2006), constituyen los procesos de identificar e interesar candidatos capacitados para llenar las vacantes de la organización. El procedimiento comienza con la búsqueda de candidatos y se da por finalizado cuando se entrega las vacantes. El reclutamiento tiene que ser un proceso continuo, es decir las organizaciones tienen que estar dispuestas a realizar siempre labores de reclutamiento, aunque no estén buscando personal en esos momentos. Si no se actúa de este modo y el reclutamiento se convierte en un proceso aislado, cuando se necesite incorporar a alguien, el esfuerzo, la inversión y el tiempo empleados será mucho mayor.

Debayle (2012), considera que todos los reclutadores emplean una serie de criterios durante el proceso de reclutamiento y selección; con base en éstos determinan si el candidato es el adecuado para ocupar la vacante. La gran mayoría de los procesos de reclutamiento no son al azar o improvisados, aun cuando en ocasiones se da esa impresión. El proceso de reclutamiento y selección comienza cuando un responsable de área solicita una vacante al departamento de recursos humanos. Al expresar la necesidad que tiene de contratar a una persona para cumplir los objetivos

del departamento que está en sus manos, el responsable define un perfil del puesto. Por lo general se trata de un perfil ideal, en el cual estipula todas las características que desea que tenga quien cubrirá la vacante. Estas características incluyen una serie de habilidades y fortalezas tanto técnicas como humanas, competencias gerenciales que varían de acuerdo con el puesto en cuestión, estudios superiores y experiencia previa en el área específica.

### **Evaluación de las políticas de reclutamiento y selección.**

Porret, M. (2014), considera que las políticas de reclutamiento y selección son muy importantes; ya que con esta técnica la empresa evalúa y selecciona al tipo de empleado que requiere de acuerdo al perfil necesario y así escojan al personal idóneo, y en un tiempo determinado vean y califiquen los resultados de aprendizaje por parte del personal. Su evaluación puede partir a razón de las políticas generadas en cuanto al proceso de reclutamiento interno y externo, siendo estos:

- El proceso de reclutamiento externo se iniciará acudiendo a las posibles fuentes ajenas a la organización exponiendo lo que se ofrece (puesto de trabajo, posibilidades profesionales y económicas, organización ofertante, etc.) y lo que se requiere (titulación académica, edad aproximada de preferencia, sexo preferible, experiencia laboral, etc.).
- En cuanto al reclutamiento interno en la organización que trata de cubrir la vacante mediante la promoción de empleados y a sus servicios (fijos o temporales) efectuando un movimiento (funcional o geográfico) vertical, horizontal o en diagonal y que puede que comprenda algún tipo de promoción, es otra posibilidad.

Por su parte, Montes & Gonzales (2006), consideran que la evaluación del proceso de reclutamiento y selección se realiza en base a la secuencia de pasos a realizar. Los pasos que se plantean son: Necesidad de selección, reclutamiento, preselección, pruebas de selección y entrevista, decisión e informe final, contratación y acogida.

García (2013), el proceso de selección cumple fielmente las fases que, por definición, tiene que observar todo proceso. Así, de forma genérica, podríamos describir: Input: reclutar los recursos necesarios para realizar el proceso. Escoger a los potenciales candidatos que compitan en la selección de personal se convierte en el input imprescindible del proceso. Proceso: secuencia de actuaciones, decisiones, actividades específicas de duración variable en el que se realizan las distintas pruebas (técnicas) de selección que permitirán la elección. Output: valoración y comparación de las puntuaciones obtenidas por los solicitantes. Elección del candidato idóneo con relación a los requisitos del puesto de trabajo ofertado, oferta firme de contrato de trabajo e integración del nuevo trabajador a la organización.

Ena (2012), el proceso de selección comienza cuando un departamento detecta la necesidad de cubrir uno o más puestos de trabajo. El responsable del mismo, solicita al departamento de recursos humanos, que inicie el proceso de reclutamiento de candidatos para seleccionar a una o más personas que desempeñen el puesto o puestos. La solicitud para cubrir un puesto de trabajo puede hacerse oralmente aunque lo deseable es que se realice a través de un Formulario de demanda de provisión de personal.

Debido a que en la presente investigación se busca evaluar las políticas de reclutamiento y selección, es necesario evaluarlo en base a las políticas formuladas en cada una de las fases que se presentan, siendo estas las siguientes:

**Descripción del puesto de trabajo.** Ena (2012), las políticas a ser desarrolladas dentro de este punto, deben de encontrarse sesgadas a identificar y analizar al puesto de trabajo, dado a las funciones, responsabilidades, asignaciones y tareas por parte de la empresa. Así mismo, se debe de especificar:

- Formación necesaria.
- Experiencia necesaria.

- Responsabilidad.
- Características ambientales.
- Recursos a usar.

La descripción o análisis del puesto de trabajo permite obtener información relativa al mismo y reflejarla formalmente en un documento o ficha de descripción de dicho puesto de trabajo. Además de la descripción del puesto de trabajo, la empresa debe seleccionar al personal idóneo resaltando sus conocimientos, principios, aptitudes. Eficiencia y eficacia al asumir su labor.

**Determinación del proceso de selección.** Ena (2012), dentro de este punto se evalúan aspectos muy importantes que permitan configurar el proceso de selección, con lo cual se obtendrá un proceso efectivo. Los indicadores a tener en cuenta son:

- **Selección interna/selección externa:** la empresa debe decidir si va a seleccionar al futuro trabajador entre los trabajadores que ya forman parte de la empresa o si por el contrario va a acudir a fuentes externas. En algunas ocasiones las empresas pueden realizar procesos de selección en los que se utilicen de forma conjunta fuentes internas y fuentes externas de selección de personal.
- **Métodos empleados:** la empresa debe determinar a priori cuáles van a ser los métodos a utilizar en el proceso de selección. Los métodos que realizan muchas de las empresas al momento de pasar por un proceso de selección son muy variados como son las propagandas por internet, televisión y periódicos, pasando por un filtro de acuerdo a las necesidades que necesitan. El personal adjunta su hoja de trabajo por internet y es evaluado mediante entrevistas, test psicológica, evaluación psicotécnica de esa manera la gerencia hace una selección mediante este método quien se ocupara del puesto establecido.

**Reclutamiento. Ena (2012)**, dentro de esta fase, la empresa comunica la necesidad de cubrir un determinado puesto de trabajo, y el comienzo del proceso de selección. Si la selección va a realizarse de forma interna, se comunicará a aquellos trabajadores que reúnan el perfil adecuado para dicho puesto de trabajo. En este caso el procedimiento más utilizado es la comunicación directa personal. Como principales ventajas de la selección interna cabe destacar la rapidez en la selección, la eliminación de costes de incorporación a la empresa y el ser un elemento motivador para el resto de trabajadores. Si por el contrario la empresa va a realizar una selección externa debe utilizar medios de comunicación adecuados dependiendo del puesto de trabajo a cubrir y del número de candidatos que desee reclutar. Los indicadores a tener en cuenta son los siguientes:

- **Fuentes de reclutamiento.** Son todos aquellos lugares o canales donde se encuentran el desarrollo del talento humano y de esa manera cubrir un puesto de trabajo de acuerdo al perfil o necesidades que requiera la empresa. Pueden ser internas, externas o mixtas.
- **Técnicas de reclutamiento.** Son todas aquellas metodologías y conocimientos que se aplican para realizar el proceso de reclutamiento.

**Control del proceso de selección.** Ena (2012), la empresa debe medir mediante un control el nivel de eficiencia que tienen los postulantes mediante una evaluación del desempeño.

- **Evaluación del desempeño** es un procedimiento de gestión por la cual la empresa mide la capacidad que tiene cada postulante viendo si será factible o no para la empresa, haciendo una buena evaluación y selección del personal, la empresa se asegura que será muy beneficioso dando muy buena imagen para ellos.
- **Control de Absentismo** En definitiva, la evaluación del desempeño tiene por objetivo poder hacer una estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con que las personas

llevan a cabo las actividades, objetivos y responsabilidades de sus puestos de trabajo.

### **Desempeño Laboral.**

Lado (2013), considera que existen varias definiciones en cuanto al desempeño laboral se refiere, dichas definiciones centran su atención en el comportamiento del empleado así como en la realización de una serie de tareas, mientras que otras hacen más énfasis en los resultados de la actividad realizada. Algunos autores la califican como aquella conducta cognitiva, motora, psicomotora o interpersonal controlada por un individuo, relevante para las metas de la organización y graduable en términos de habilidad; mientras que otros lo definen a los resultados, nivel o evaluación de desempeño sobre la actividad que se desarrolla en un tiempo determinado que la empresa lo otorga.

Mondy & Bandy (2010), menciona que el desempeño laboral consiste en la evaluación de las acciones y de los comportamientos que presenta cada uno de los colaboradores, mediante una calificación que obedece al nivel de valor que ofrecen a la organización. Es un elemento fundamental en el logro de la estrategia organizacional en tanto que implica la medición y el mejoramiento del valor de la fuerza de trabajo.

Chiavenato (2011), el desempeño humano en el puesto de trabajo varía de acuerdo a sus capacitaciones, esmeros y logros por parte de cada uno evaluándose cuánto vale para la empresa y seguir surgiendo laboralmente; ya que así pueda el trabajador ser reconocido y motivado por parte de la empresa.

### **Evaluación del Desempeño.**

Chiavenato (2011), refieren que la evaluación del desempeño es el resultado que califica el empleador a sus trabajadores en su puesto laboral percibiendo su habilidad y desarrollo laboral.

Gan & Jaume (2012), la evaluación del desempeño es un procedimiento de expresión de juicios de manera sistemática y constructiva. Se trata de establecer un sistema objetivo, sistemático y constructivo, tratando de hacer conocer a los evaluados cuáles son sus puntos fuertes y débiles, para conseguir un afianzamiento de los primeros y una progresiva extinción de los últimos. Fundamentalmente, se trata de analizar y cuantificar el valor de un individuo para la organización, en relación exclusivamente con su puesto de trabajo y en relación con el periodo evaluado. Si bien es un acto de control, no lo es de fiscalización. No se trata de descubrir lo que ha hecho mal para sancionarlo; sino de descubrir lo que ha hecho bien para reconocerlo y lo que se ha hecho mal para ayudar al evaluado a que lo pueda corregir en el futuro.

Robbins & Judge (2013) (2008), el desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado; dicho de otra manera, su contribución total a la organización; y en último término, justifica su permanencia en la empresa. La mayor parte de los empleados procura obtener realimentación sobre la manera en que cumple sus actividades, y los administradores de las labores de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar. Cuando el desempeño es inferior a lo estipulado, el gerente o supervisor debe emprender una acción correctiva; de manera similar, el desempeño satisfactorio o que excede lo esperado debe ser alentado.

Robbins & Judge (2013), los criterios que elijan la empresa de acuerdo a sus evaluaciones dependerá bastante en el surgimiento para la empresa y así poder ir seleccionando personas calificadas de acuerdo a su perfil profesional.

Debido a que en la presente investigación se habla acerca de una Sociedad de Beneficencia Pública, es necesario adaptar la teoría de Robbins & Judge (2013) a la realidad de la institución, de esta manera, a continuación se presentan las dimensiones con sus respectivos indicadores sobre el desempeño laboral:

**Resultados de la tarea Individual.** Robbins & Judge (2013), Si los fines son más importantes que los medios, entonces la empresa debería evaluar los rendimientos de la tarea del trabajador, como:

- La efectividad en el trabajo.
- Compañerismo.
- Participación activa.

**Conductas.** Robbins & Judge (2013), La empresa evaluará la conducta de cada trabajador; ya que sus comportamientos darán de que hablar para la entidad, también la empresa evaluará por grupos si realmente trabajan en equipos o si trabajan solos. La persona puede ser evaluada en base a los siguientes indicadores:

- Rapidez de atención.
- Liderazgo.
- Noción de mejora.

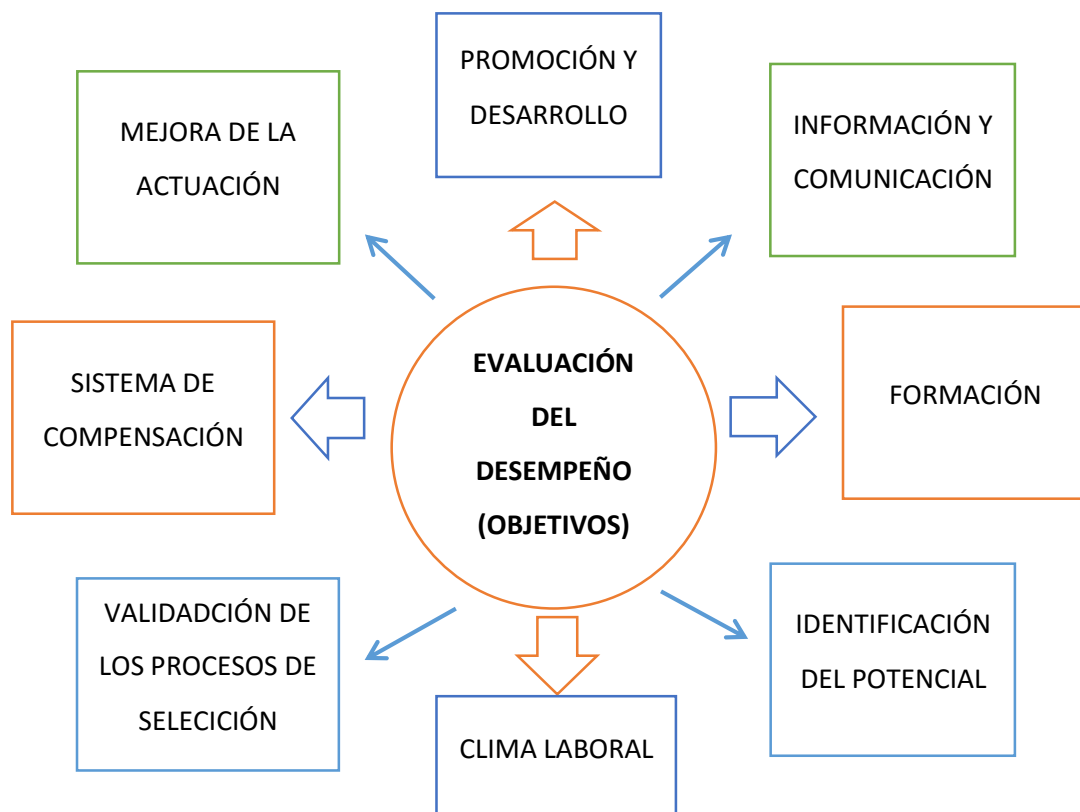
**Rasgos. Robbins & Judge (2013),** Es el conjunto de criterios más débil que se encuentra dentro del desempeño laboral de acuerdo a las áreas asignadas que toma la empresa dándose así a cada trabajador sus deberes y así traten de cumplirse. Estos indicadores son:

- Buena actitud.
- Mostrar confianza.
- Ser confiable.
- Parecer ocupado.
- Poseer experiencia.



## Objetivos de la Evaluación del Desempeño

Chiavenato, I. (2007), La evaluación del desempeño ha impactado en personas que son subordinadas en un trabajo; por otro lado para otros sale en su contra. Esta evaluación de desempeño cabe recalcar que es muy importante que se de en las empresas; ya que con este método la dirección sepa en qué nivel de aprendizaje se encuentra el trabajador si realmente puede sobresalir en la empresa y dar muy buenos beneficios a la empresa siendo reconocida por todos los lugares. Es donde la empresa realiza la selección de recursos humanos para que ellos se sientan seguros por medio de evaluaciones que personal asignado pueda estar a cargo de un buen puesto laboral.



Fuente: Chiavenato (2007)

**Mora, C. (2007)**, es un proceso para determinar y comunicar el desempeño laboral del trabajador el nivel de evaluación que tiene en un tiempo dado por parte de la empresa y tomar las decisiones de buenos

planes para su cumplimiento y de esa manera influir en el futuro con un buen reconocimiento correcto de sus actividades.

### **Importancia de la Evaluación del Desempeño**

**Chiavenato (2007)**, Nos indica que la evaluación del desempeño es muy importante; ya que con este proceso la empresa se asegura de elegir a un buen trabajador de acuerdo a los perfiles que necesiten, saben el desempeño de cada trabajador por tiempos determinados, disponen las metas pactadas para que vean el logro obtenido y den beneficios a futuro para la empresa.

### **Ventajas de la Evaluación del Desempeño**

**Bohlander y Sherman (2001)**, mencionan las ventajas que tiene una evaluación del desempeño:

- Mejora con muy buenos resultados el desempeño laboral; ya que así el gerente y un especialista hacen mención de los buenos resultados y capacidades que ejerce el personal
- Mediante políticas y evaluaciones constantes la gerencia sabrá de quienes necesitaran aumento o no de acuerdo a su nivel de capacidad para la empresa
- Muchas empresas se basan a las incrementaciones de sueldo de acuerdo al mérito del personal lo cual se debe hacer la evaluación del desempeño.
- Las decisiones que tomen los gerentes por parte de la muy buena capacidad del personal hace que este sea reconocido y ascienda su cargo laboral
- La empresa realiza capacitaciones o seminarios para que así pueda haber muy buen aprendizaje por parte del personal a su vez motivado, dando así el surgimiento a cada uno de ellos. Si el personal no tiene desenvolvimiento laboral es donde ahí refleja que tiene que llevar capacitación.

- La información innecesaria por parte de las áreas de la empresa del desempeño laboral por parte de los trabajadores estaría pasando por errores hasta por malos entendidos o por una mala decisión que tomen.
- Los errores del puesto de trabajo trae consecuencias por optar con el personal que nada tiene que ver con el perfil solicitado.
- En muchas ocasiones el desempeño influye bastante por lo que refleja por motivos de familia, salud, finanzas, etc. siendo así que el departamento de personal necesitará de ayuda.

### **Beneficios de la Evaluación del Desempeño**

Chiavenato (2007), menciona que al realizar muy buena evaluación del desempeño traerá muy buenos beneficios para la empresa en corto, mediano y largo plazo; por lo que si acertaron en el personal idóneo de acuerdo al puesto solicitado:

#### **• Beneficios para el jefe o gerente.**

Este método de evaluación y selección de personal idóneo trae buenos beneficios para la empresa como también para el jefe o gerente ya que así pueda la empresa andar bien y seguir utilizando más estrategias laborales siendo así reconocida por sus buenos clientes.

#### **• Beneficios para el subordinado.**

El personal conoce su comportamiento en el trabajo, conoce y se evalúa su desempeño laboral a medida que pasa el tiempo, atendiendo y enseñando con mucha amabilidad al equipo de trabajo. Sabe los comportamientos del jefe a medida. Él Toma las decisiones a favor de un buen personal, conoce las fortalezas y debilidades que posee la empresa dando así sus conocimientos y estrategias para que la empresa esté al tanto de las adversidades que pueda tener en el futuro.

• **Beneficios para la organización:**

La organización evalúa como está yendo en marcha de acuerdo al desempeño laboral usa sus diferentes métodos y técnicas para que los personales sean evaluados y ver a que personal incrementar su sueldo de acuerdo a su habilidad y capacidad que tiene. Siendo así la empresa reconocida por su buena organización por parte de las personas que les rodea.

**1.3. Formulación del Problema.**

¿Existe relación entre las políticas de reclutamientos – selección y desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, periodo 2015?

**1.4. Justificación de Estudio.**

**Justificación Teórica.**

Se justificó en la medida de que proporcionó información relevante, objetiva y consistente acerca de las variables en estudio dentro de la institución en la cual se realiza el estudio, aportando de esta manera con conocimiento nuevo. Así mismo, se justifica debido al uso de teorías como las de Ena (2012) y Robbins & Judge (2013) para el desarrollo de las variables.

**Justificación Práctica.**

Se justificó de manera práctica debido a que se realizó dentro de una institución real, atendiendo a los problemas que se vienen presentando y que por falta de un estudio, aún no han sido remediados.

**Justificación Metodológica.**

El desarrollo del estudio contribuye a la generación de información y de instrumentos respecto a las variables en estudio, las mismas que podrán ser aplicadas en un futuro, en investigaciones similares, ya que constituyen una base objetiva.

### **1.5. Hipótesis.**

**H<sub>i</sub>:** Existe relación positiva y significativa entre las políticas de reclutamientos – selección y desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, periodo 2015.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre las políticas de reclutamientos – selección y desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, periodo 2015.

### **1.6. Objetivos**

#### **General**

Determinar la relación existente entre las políticas de reclutamientos – selección y desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, periodo 2015.

#### **Específicos**

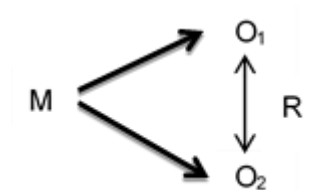
- Evaluar las políticas de reclutamiento – selección de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, periodo 2015.
- Evaluar el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, periodo 2015.
- Establecer el grado de relación existente entre las políticas de reclutamientos – selección y desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, periodo 2015

## II. MARCO METODOLÓGICO

### 2.1. Diseño de investigación

La investigación realizada, compete a un estudio de tipo **no experimental** y de diseño **descriptivo correlacional**, debido a que se limitó solo a la recolección de información, sin la necesidad de alterar los datos recolectados a la hora de establecer la relación existente entre las variables.

**Esquema:**



**M:** Personal de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba

**O<sub>1</sub>:** Políticas de reclutamientos – selección

**O<sub>2</sub>:** Desempeño laboral

**R:** Relación.

### 2.1. Variables, operacionalización

**Identificación de las Variables.**

**Variable independiente** : Políticas de reclutamiento – selección

**Variable dependiente** : Desempeño laboral

## Operacionalización de Variables

**Tabla 01: Operacionalización de la variable I**

Variable I	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Políticas de reclutamiento – selección</b>	El proceso de selección comienza cuando un departamento detecta la necesidad de cubrir uno o más puestos de trabajo. <b>Ena (2012).</b>	La presente variable será evaluada en base a la opinión del personal que se encuentra laborando dentro de la institución.	Descripción del puesto de trabajo	Formación necesaria	Ordinal
				Experiencia necesaria	
				Responsabilidad	
				Características ambientales	
				Recursos a usar	
			Determinación del proceso de selección	Selección interna/selección externa	
				Métodos empleados	
			Reclutamiento	Fuentes de reclutamiento	
				Técnicas de reclutamiento	
			Control del proceso de selección	Evaluación del desempeño	
Control de absentismo					

Fuente: Marco Teórico.

**Tabla 02: Operacionalización de la variable II**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición				
<b>Desempeño Laboral</b>	El desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. <b>Robbins &amp; Judge (2013)</b>	La presente variable será evaluada en base a la opinión del administrador de la institución que se encargara de evaluar a su personal.	Resultados de la tarea Individual	La efectividad en el trabajo	Ordinal				
				Compañerismo					
				Participación activa					
			Conductas	Rapidez de atención					
				Liderazgo					
				Noción de mejora					
			Rasgos	Buena actitud					
				Mostrar confianza					
				Ser confiable					
				Parecer ocupado					
								Poseer experiencia	

Fuente: Marco Teórico.



## 2.2. Población y muestra

### Población

La población estuvo constituida por el total de trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, los mismos que ascienden a un total de 37 trabajadores, incluyendo al administrador.

### Muestra

La muestra estuvo constituida por la totalidad de la población, es decir, se evaluará al administrador y al personal que labora a su cargo en la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba.

## 2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Alcance</b>	<b>Fuente</b>
Encuesta	Cuestionario	Obtener información referente a la variable I	Personal de la institución
Entrevista	Guía de entrevista	Obtener información referente a la variable II	Administrador de la institución

### Validación del instrumento

La validez de los instrumentos se desarrolló mediante la aceptación de tres jueces expertos en la materia.

### Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos se realizó mediante la prueba del alfa de Cronbach, que demostró que los instrumentos son válidos y confiables para su utilización, esto debido a que los resultados obtenidos, fueron de 0.943 y 0.951 respectivamente (Políticas de reclutamiento – selección y Desempeño). (Ver anexo 4)

#### **2.4. Métodos de análisis de datos**

Los datos fueron analizados mediante la aplicación del programa Microsoft Excel del cual se obtuvieron tablas y gráficos, que permitieron sintetizar y a su vez interpretar, los resultados obtenidos.

#### **2.5. Aspectos éticos**

La presente investigación respeta la privacidad de la información brindada por la institución. Así mismo no representa copia ni plagio alguno de otra investigación ni autor, ya que las citas se encuentran debidamente referenciadas.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Estado de las políticas de reclutamientos – selección de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, periodo 2015.

Tabla 1.

##### Resultados de Descripción del puesto de trabajo

	f	%
Inadecuada	21	58.3%
Regular	9	25.0%
Adecuada	6	16.7%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100.0%</b>

Nota. Tabulaciones de los instrumentos

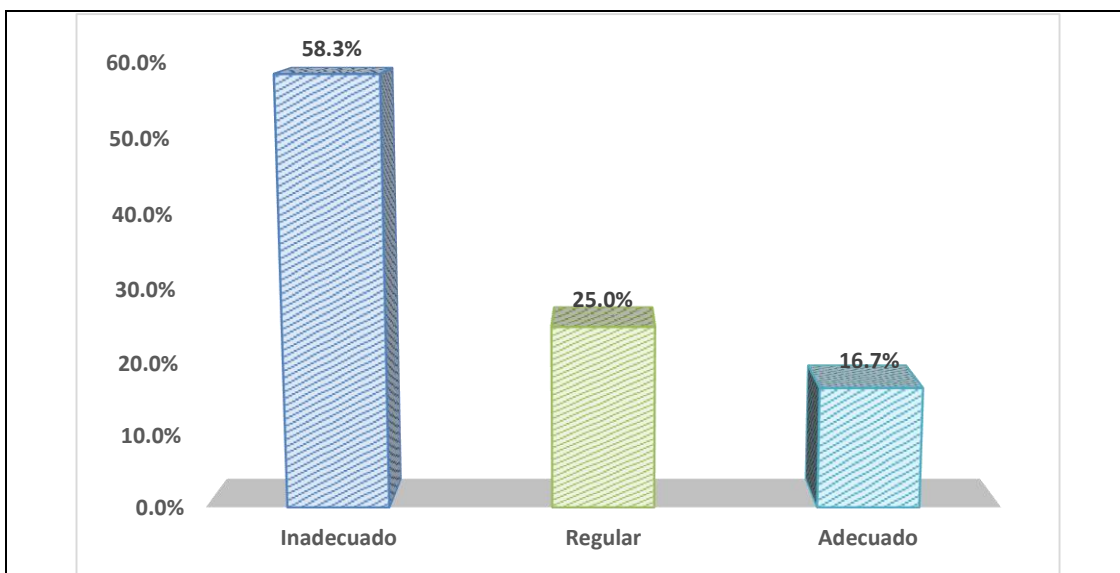


Figura 1. Descripción del puesto de trabajo

Fuente. Tabla 1

#### Interpretación

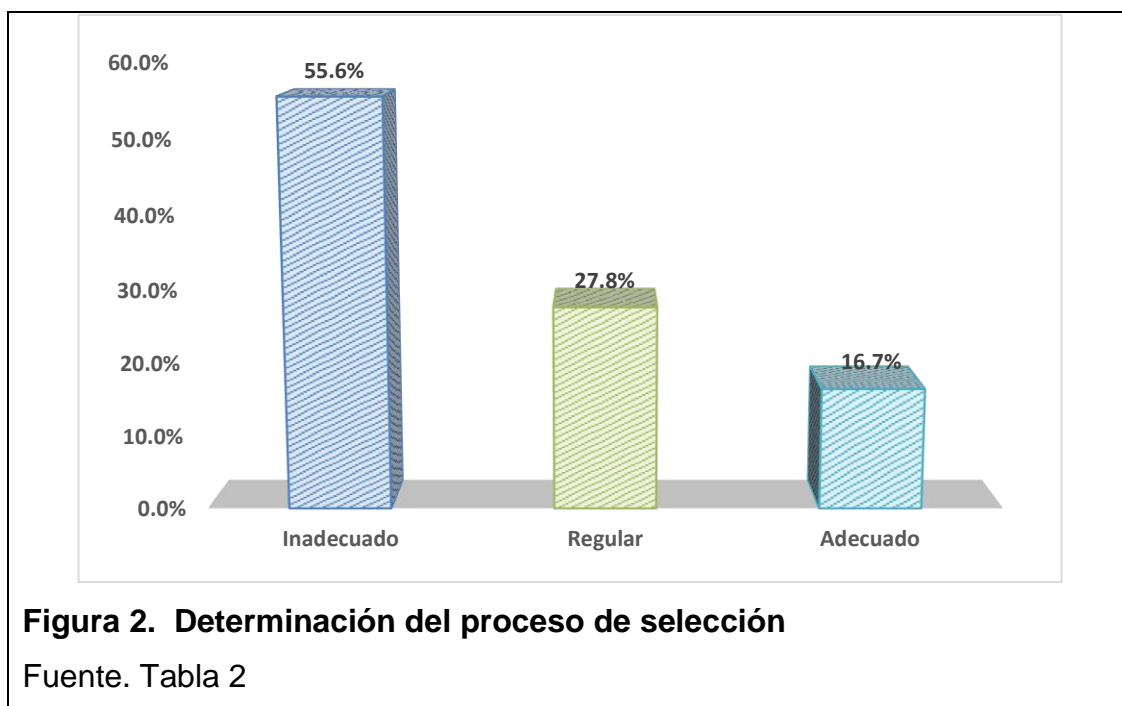
De acuerdo a los resultados encontrados, la dimensión descripción del puesto de trabajo es calificada como inadecuada por alrededor del 58.3% de colaboradores, ello debido a que casi nunca se evalúa o se tiene en cuenta la formación del colaborador para determinar su puesto de trabajo, no se toma en cuenta la experiencia de las personas, por lo que no necesariamente pueden cumplir con las labores que se les encomiendan.

**Tabla 2.**

**Resultados de Determinación del proceso de selección**

	f	%
<b>Inadecuada</b>	20	55.6%
<b>Regular</b>	10	27.8%
<b>Adecuada</b>	6	16.7%
<b>Total</b>	36	100.0%

Nota. Tabulaciones de los instrumentos



**Figura 2. Determinación del proceso de selección**

Fuente. Tabla 2

**Interpretación**

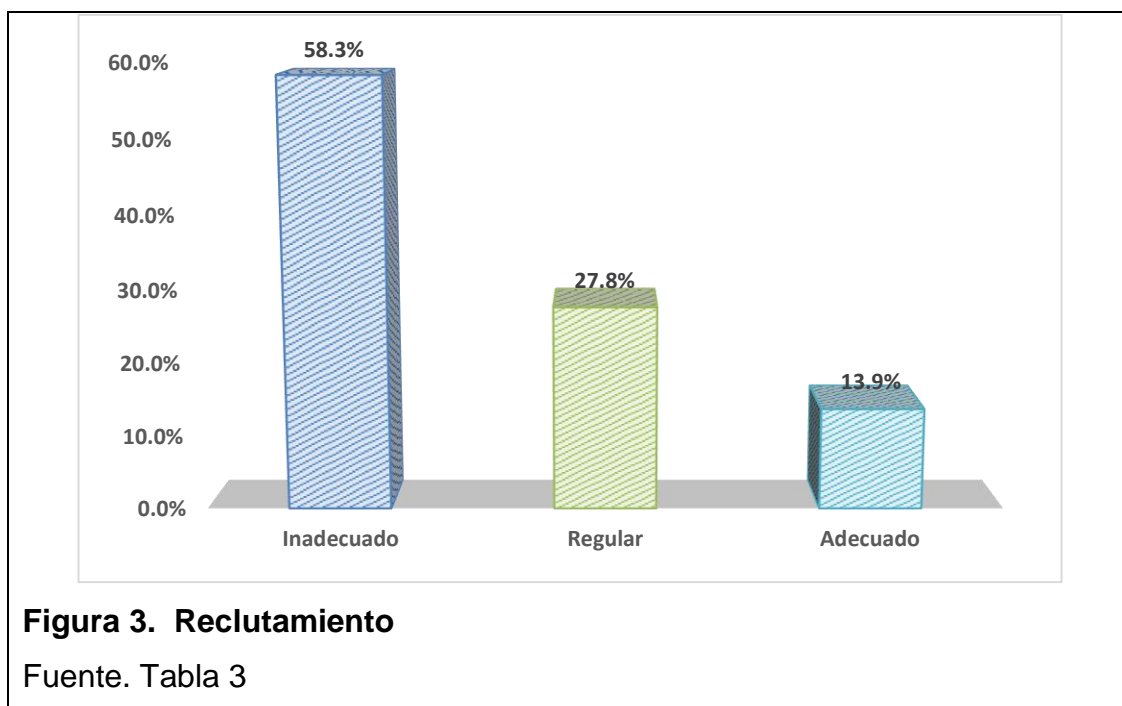
La dimensión determinación del proceso de selección, es calificada como inadecuado por el 55.6% de los colaboradores, pues sostienen que no necesariamente la persona que efectúa la selección se muestra imparcial, no haciendo uso además de métodos o técnicas que favorezcan el proceso de selección, como lo es un examen cognitivo o psicológico.

**Tabla 3.**

**Resultados de Reclutamiento**

	f	%
<b>Inadecuada</b>	21	58.3%
<b>Regular</b>	10	27.8%
<b>Adecuada</b>	5	13.9%
<b>Total</b>	36	100.0%

Nota. Tabulaciones de los instrumentos



**Figura 3. Reclutamiento**

Fuente. Tabla 3

**Interpretación**

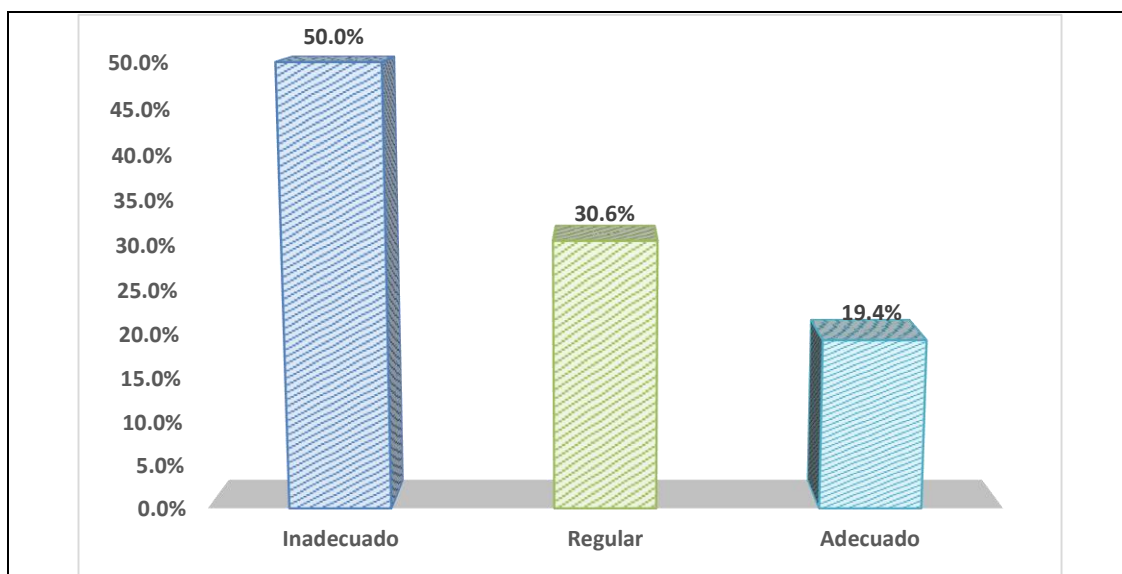
En cuanto a la dimensión reclutamiento, esta obtiene una calificación de inadecuada en un 58.3%, ello debido a que una parte representativa de los colaboradores, menciona que la institución no emplea recursos tecnológicos para su proceso de reclutamiento, y que además, consideran que la persona encargada de este procedimiento, no se encuentra debidamente capacitada.

**Tabla 4.**

**Resultados de Control del proceso de selección**

	f	%
<b>Inadecuada</b>	18	50.0%
<b>Regular</b>	11	30.6%
<b>Adecuada</b>	7	19.4%
<b>Total</b>	36	100.0%

Nota. Tabulaciones de los instrumentos



**Figura 4. Control del proceso de selección**

Fuente. Tabla 4

**Interpretación**

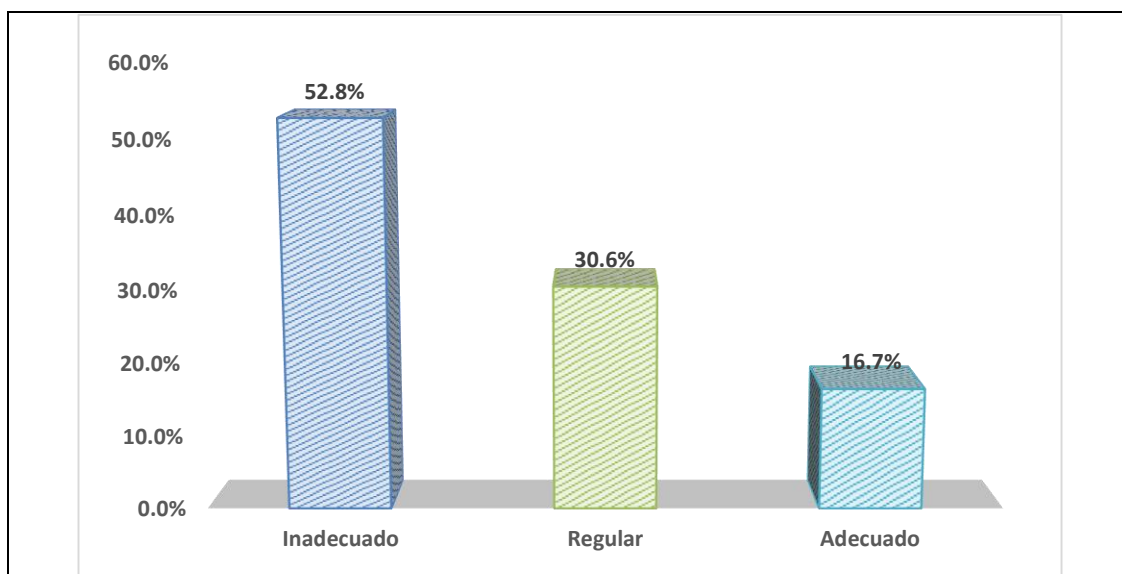
En cuanto a la última dimensión evaluada (proceso de selección), se ha establecido que es inadecuada al 50%, ello principalmente, porque los colaboradores mencionan que no todos los días se encuentran motivados para efectuar sus tareas, ya que algunos de sus compañeros se retrasan en la entrega de documentos importantes, no se evalúa el desenvolvimiento del personal, ni su capacidad productiva con el fin de lograr un mejor control sobre estos.

**Tabla 5.**

**Variable Políticas de reclutamiento y selección**

	f	%
<b>Inadecuado</b>	19	52.8%
<b>Regular</b>	11	30.6%
<b>Adecuado</b>	6	16.7%
<b>Total</b>	36	100.0%

Nota. Tabulaciones de los instrumentos



**Figura 5. Políticas de reclutamiento y selección**

Fuente. Tabla 5

**Interpretación**

Luego de haber tabulado las respuestas de los colaboradores, se obtuvo que la variable políticas de reclutamiento y selección, muestra una calificación de inadecuada al 52.8%, ello debido principalmente a muchas deficiencias en torno a los procesos de reclutamiento y selección, pues solo por mencionar algunos casos, el personal manifiesta que no pasaron y hasta la fecha, no pasan por una evaluación para poder ingresar a laborar dentro de la institución, no se aplican técnicas y herramientas como exámenes cognitivos o psicológicos, la institución carece de personal capacitado para efectuar este procedimiento, y no se evalúan la productividad de cada individuo.

### 3.2. Estado del desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, periodo 2015.

Tabla 6.

#### Variable Desempeño laboral

	f	%
Bajo	20	55.6%
Medio	9	25.0%
Alto	7	19.4%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100.0%</b>

Nota. Tabulaciones de los instrumentos

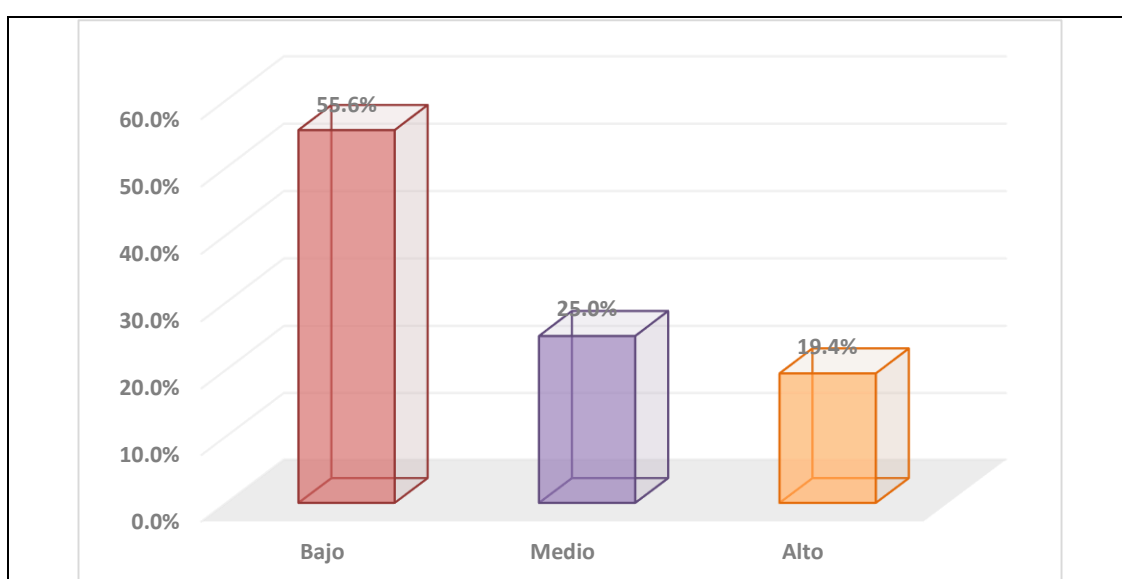


Figura 6. Desempeño laboral

Fuente. Tabla 6

#### Interpretación

En lo concerniente a las respuestas otorgadas por el administrador, quien evaluó a cada uno de los colaboradores, este los califica con un desempeño bajo a un total del 55.6% del personal, ello debido a que refiere que el personal no siempre entrega información importante de forma oportuna, una pequeña parte de los colaboradores entregan información de calidad, existen algunos conflictos entre compañeros, se evidencia poca participación por parte de los colaboradores en las actividades que realiza la institución, no todos son rápidos para realizar sus trabajos de forma efectiva.



### 3.3. Grado de relación existente entre las políticas de reclutamientos – selección y desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, periodo 2015

**Tabla 7.**

#### Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov

		Políticasdereclutamientoyselección	Desempeñolaboral
N		36	36
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	54,50	54,33
	Desviación típica	20,574	18,772
	Absoluta	,167	,188
Diferencias más extremas	Positiva	,167	,188
	Negativa	-,127	-,117
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,004	1,126
Sig. asintót. (bilateral)		,266	,158

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Nota. Contrastación de los resultados en el SPSS

#### Interpretación

Debido a que los valores sig. Obtenidos en la Tabla 7 (Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov) son iguales a 0,266 y 0,158, y ya que a su vez son mayores a 0.05, se acepta que se encuentran normalmente distribuidas, lo que conlleva a aceptar que se aplicará la prueba de correlación de Pearson, a fin de poder determinar y establecer el grado de relación existente.

**Tabla 8.**

#### Prueba de correlación de Pearson

		Políticas de reclutamiento y selección	Desempeño laboral
Políticas de reclutamiento y selección	Correlación de Pearson	1	,611**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,611**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

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

Nota. Contrastación de los resultados en el SPSS

### **Interpretación**

De la tabla 8, se puede rescatar dos cosas: La primera que existe una relación significativa entre los resultados obtenidos de las Políticas de reclutamiento y selección, y el Desempeño laboral de los colaboradores. Pues, el valor sig. es igual a 0.000 y menor a 0.05; así mismo, dicha relación es calificada como una positiva media, pues, el valor de la Correlación de Pearson (valor "r"), es igual 0.611.

De esta manera se termina el proceso investigativo, al aceptar la existencia de una relación positiva entre las variables, aceptando de esta manera la hipótesis alterna ( $H_i$ ) que menciona lo siguiente: Existe relación positiva y significativa entre las políticas de reclutamientos – selección y desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, periodo 2015.

#### IV. DISCUSIÓN

Las políticas de reclutamiento y selección es un conjunto de procedimientos por el cual atraviesa el postulante al puesto para determinar si se encuentra capacitado o no para asumir el cargo que se desea cubrir. En la presente investigación se estableció como objetivo evaluar el estado de las políticas de reclutamientos – selección de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, periodo 2015, no sin antes haber establecido por medio de autores, las dimensiones e indicadores que debían ser empleadas. Es así que por medio de la teoría extraída de Ena (2012), se logró establecer cuatro dimensiones: Descripción del puesto de trabajo, Determinación del proceso de selección, Reclutamiento y Control del proceso de selección; gracias a sus definiciones e identificación de sus aspectos característicos, fue posible elaborar un cuestionario el cual fue aplicado a los 37 entre administrador y personal que en la Sociedad de Beneficencia Pública de Moyobamba, dando como resultado que tanto las dimensiones como la variable proceso de selección son inadecuados, ya que vienen siendo aplicados de manera ineficiente, lo que afecta la calidad de capital humano de la Sociedad. Estos resultados se contradicen a los encontrados por Cancinos, A. (2015), quien determina que el proceso de selección de personal en el lugar objeto de estudio tiene un 71% de efectividad.

El desempeño laboral viene a ser la medición del rendimiento global del empleado dentro de una organización, sirva también para cuantificar el valor de aporte que realiza el trabajador hacia su organización. Es así como se estableció el segundo objetivo que consiste en evaluar el estado del desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, periodo 2015. Para ellos fue necesario la recolección de información concerniente al tema en cuestión, seleccionando la teoría de Davis (2008), debido a que se adecuaba mejor al tema de investigación, gracias a él se logró redactar un instrumentos para la recolección de datos, el mismo que fue aplicado a los 37 colaboradores de la Sociedad de Beneficencia pública de Moyobamba. Dichos resultados fueron tabulados y

graficados para su mejor interpretación. De esta forma es como se demuestra que el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad objeto de estudio es bajo, pues no aportan o incrementan valor suficiente tanto la variable como sus indicadores. Estos resultados son respaldados por los resultados obtenidos por Díaz (2010), quien refiere que el desempeño laboral de la fuerza naval de Aviación de la Marina de Guerra del Perú es negativa, debido que se posee un pésimo clima laboral, la falta de motivación pésimos sueldos y servicios higiénicos, lo que conduce a la insatisfacción del empleado, afectando finalmente a su rendimiento.

Finalmente, la investigación tuvo como último objetivo establecer el grado de relación existente entre las políticas de reclutamientos y selección con el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, periodo 2015, para lo cual, tras la tabulación y comparación de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los cuestionarios creados en base a las teorías de Ena (2012) y Davis (2008) para las variables políticas de reclutamientos – selección y desempeño laboral respectivamente, se llegó a establecer por medio de la prueba de Pearson la existencia de una relación positiva y significativa, pues los valores obtenidos son de 0,000 para el valor de significancia de 0.611 para la correlación de Pearson. Estos resultados guardan mucha relación con el trabajo de Cancinos, A. (2015); ya que pudo determinar una relación considerable entre el proceso de selección y la evaluación del desempeño laboral, porque descubrió inconsistencias y fortalezas en la selección que se ven reflejadas en los niveles de desempeño, es decir Si el proceso de selección mejora, también podría mejorar el desempeño de los colaboradores

## V. CONCLUSIONES

En términos generales, se llegó a establecer la existencia de una relación entre las variables, demostrando que en la medida que se aplique adecuadamente las políticas de reclutamiento y selección, se verá relacionada con el nivel de desempeño laboral de los colaboradores. Así mismo es posible concluir en lo siguiente:

5.1 El estado en la que se encuentra las políticas de reclutamiento – selección del personal en la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, periodo 2015 son inadecuadas. Esto se debió a que todas sus dimensiones (Descripción del puesto de trabajo, Determinación del proceso de selección, Reclutamiento y Control del proceso de selección) se encontraban en estado deficiente, alcanzando niveles inadecuados de 52.8%.

5.2 Se evidencia bajos niveles de desempeño laboral, debido a que la mayoría del personal no realiza sus informes importantes y de manera oportuna y no son ágiles, mientras que solo unos pocos entregan información de calidad, así como son pocos los que participan en las actividades organizadas por la Sociedad y son los que generan conflictos dentro de la organización.

5.3 Tras efectuar la correlación entre las variables, se determinó que la variable política de reclutamiento y selección que se maneja dentro de la Sociedad de Beneficencia, se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, ya que el valor de Pearson obtenido es de 0.611.

## **VI. RECOMENDACIONES**

6.1 Se recomienda al responsable de la sociedad mejorar su proceso de reclutamiento y selección del personal, realizando averiguaciones de la experiencia y conocimiento del postulante, por otro lado garantizar que el personal que realiza la selección cumpla su labor de manera imparcial, a su vez implementar a dicho personal con equipos tecnológicos que colaboren con la eficacia del proceso de reclutamiento, además se recomienda que brinde capacitación en el manejo de estos equipos, como también sesiones motivacionales para esta área.

6.2 Se recomienda al responsable de la Beneficencia, implementar planes de evaluación al desempeño laboral periódico y aplicado a todos los colaboradores que tengan por lo menos seis meses laborando. Además de realizar averiguaciones de las causas que propician conflictos entre compañeros de trabajo dentro de la organización.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos - El capital humano de las organizaciones*. Novena edición. México: Editorial McGRAW-HILL.

Cuervo, J. I. (2015). *Ensayos sobre políticas públicas II*. Segunda Edición. Colombia: Línea de Investigación en Políticas Públicas del Observatorio – OPERA.

Cancinos, A. (2015). "Selección del personal y Desempeño laboral". Universidad Rafael Landívar. México. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>

Debayle, R. (2012). *Conseguir empleo en tiempos difíciles*. México: Editorial Aguilar.

Ena, B. (2012). *Operaciones administrativas Recursos Humanos*. Primera Edición. España: Ediciones Paraninfo.

Gan& Jaume (2012). *La evaluación del desempeño individual*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

García, F. (2009). *Políticas e instituciones para el desarrollo economico territorial. El caso de Honduras*. Santiago de Chile. Publicación de las Naciones Unidas.

García, I. (2013). *Gestión de recursos humanos en empresas turísticas*. Primera Edición. España: Ediciones Paraninfo.

Lado, M. (2013). *Introducción a la Auditoría Socio laboral: una perspectiva desde los Recursos*. Primera Edición. España: Bubok Publishing S.L.

Mondy, W. &Bandy, J. (2010). *Administración de recursos humanos*. Décima Primera Edición. México: Editorial Pearson Educación.

- Montes, J. & Gonzales, P. (2006). *Selección de Personal: La Búsqueda del Candidato Adecuado*. España: Ideas propias Editorial, S. L.
- Porret (2014). *Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Sexta Edición. España. ESIC EDITORIAL.
- Revilla, M. (2011). *Infancia, juventud y migraciones – Una mirada para la Cooperación Internacional*. España: Editores S.A.
- Robbins & Judge (2013). *Comportamiento organizacional*. Décima quinta edición. México: PEARSON.
- Werther, W.& Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos - El capital humano de las empresas*. Sexta edición. México: Editorial McGRAW-HILL.
- Arratia, A. (2010), *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*. Universidad de Chile. Recuperado de: [repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia\\_a/.../cs-arratia\\_a.pdf](http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/.../cs-arratia_a.pdf)
- Díaz (2010), *Análisis de la motivación y su efecto en el desempeño laboral del personal subalterno de la Fuerza de Aviación de la Marina de Guerra del Perú*. Universidad San Martín de Porres LIMA – Perú. Recuperado de 2015 de [www.calameo.com/books/0021424720dbf173098e7](http://www.calameo.com/books/0021424720dbf173098e7)
- Martell & Sánchez (2013). *Plan De Proceso de adiestramiento Para Mejorar El Desempeño De Los Trabajadores Operativos Del Gimnasio “Sport Club” De La Ciudad De Trujillo – 2013*. Universidad privada Antenor Orrego. Recuperado de: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/207/1/MARTELL\\_BEBETO\\_PLAN\\_CAPACITACION\\_DESEMPENO.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/207/1/MARTELL_BEBETO_PLAN_CAPACITACION_DESEMPENO.pdf)



Nieves, G. (2010) *La motivación como factor del desempeño laboral en el departamento de mantenimiento de instrumentos del complejo petroquímico Morelos*. Universidad Veracruzana, México. Recuperado de: [http://cidar.uneg.edu.ve/DB/bcuneg/EDOCS/TESIS/TESIS\\_POSTGRADO/E/SPECIALIZACIONES/TGERG84W552010Guevara.pdf](http://cidar.uneg.edu.ve/DB/bcuneg/EDOCS/TESIS/TESIS_POSTGRADO/E/SPECIALIZACIONES/TGERG84W552010Guevara.pdf)

Sánchez, A. (2013). Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho. Recuperado de: <http://190.116.38.24:8090/xmlui/bitstream/handle/123456789/18/DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20DOCENTES%20DE%20LA%20FACULTAD%20DE%20INGENIERÍA%20QUÍMICA%20Y%20METALÚRGICA.pdf?sequence=>

## **VIII. ANEXOS**

### Anexo 01. Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores			
¿Existe relación entre las políticas de reclutamientos – selección y desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, periodo 2015?	Determinar la relación existente entre las políticas de reclutamientos – selección y desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, periodo 2015.	<p>Hi: Existe relación entre las políticas de reclutamientos – selección y desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, periodo 2015.</p> <p>H0: No existe relación entre las políticas de reclutamientos – selección y desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, periodo 2015.</p>	Políticas de Reclutamiento – Selección	Descripción del puesto de trabajo	Formación necesaria			
	<b>Específicos</b>				Experiencia necesaria			
					Responsabilidad			
					Características ambientales			
					Recursos a usar			
	Determinación del proceso de selección			Selección interna/selección externa				
				Métodos empleados				
				Desarrollo				
	Reclutamiento			Fuentes de reclutamiento				
				Técnicas de reclutamiento				
	Control del proceso de selección			Evaluación del desempeño				
				Control de absentismo				
	Diseño			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar el estado de las políticas de reclutamientos – selección de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, periodo 2015.</li> <li>• Evaluar el estado del desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, periodo 2015.</li> <li>• Establecer el grado de relación existente entre las políticas de reclutamientos – selección y desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, periodo 2015</li> </ul>	Población	Muestra	Resultados de la tarea Individual	La efectividad en el trabajo
								Número de personas a cargo
								Compañerismo
Conductas		Participación activa						
		Rapidez de atención						
		Liderazgo						
Rasgos	Noción de mejora							
	Buena actitud							
	Mostrar confianza							
	Ser confiable							
Descriptivo y correlacional	La población estará constituida por el total de trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, los mismos que ascienden a un total de 37 trabajadores, incluyendo al administrador				Parecer ocupado			
					Poseer experiencia			

## Anexo N° 02: Cuestionario de la variable I

Políticas de Reclutamientos – Selección y Desempeño Laboral de los  
colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, periodo  
2015

**(Dirigido a los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública –  
Moyobamba)**

### Buenos días / tardes:

Tenga usted muy buenos días, soy estudiante de la Universidad Cesar Vallejo de la carrera profesional de Administración de empresas, el presente instrumento tiene por finalidad recabar información pertinente, acerca de las Políticas de reclutamiento – selección, que se presenta dentro de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba. Es por ello que se requiere de su total sinceridad. Se recomienda marcar con una con una (x), según corresponda.

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

N°	POLÍTICAS DE RECLUTAMIENTO – SELECCIÓN	ESCALA				
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO		1	2	3	4	5
<b>Formación necesaria</b>						
1	¿La empresa tiene en cuenta la formación del colaborador para determinar el puesto de trabajo?					
2	¿Cuenta con las habilidades requeridas para realizar las funciones requeridas en el puesto de trabajo?					
<b>Experiencia necesaria</b>						
3	¿La empresa tiene en cuenta la experiencia del colaborador para determinar el puesto de trabajo?					
4	¿Suele contar con la experiencia necesaria para realizar labores encomendados?					
<b>Responsabilidad</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

5	Sus compañeros de trabajo cumplen con las labores encomendados por las diferentes áreas administrativas					
6	La documentación solicitada llega en el momento oportuno					
<b>Características ambientales</b>						
7	¿La infraestructura de la institución es la apropiada para realizar las diferentes actividades que se presentan en el año?					
8	¿Observa usted que a sus compañeros de trabajo les agrada la infraestructura?					
<b>Recursos a usar</b>						
9	¿Suele contar con los recursos necesarios para realizar sus actividades diarias?					
10	¿Los recursos que son asignados suelen encontrarse en buen estado de funcionamiento?					
<b>DETERMINACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Selección interna/selección externa</b>						
11	¿La empresa tiene en cuenta las habilidades del postulante para seleccionar el personal de la empresa?					
12	¿Ha observado usted que la empresa es imparcial al realizar la selección del personal?					
<b>Métodos empleados</b>						
13	¿Ha observado usted que la empresa utiliza métodos o técnicas para seleccionar al personal?					
14	¿La empresa suele utilizar el examen cognitivo como técnica de selección?					
<b>RECLUTAMIENTO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Fuentes de reclutamiento</b>						
15	¿Ha observado que la empresa hace uso de recursos electrónicos para el reclutamiento del personal?					
16	¿Ha observado que la empresa hace uso de páginas web para el reclutamiento del personal?					
<b>Técnicas de reclutamiento</b>						
17	¿Ha observado que la institución hace uso de técnicas de reclutamiento?					
18	¿Ha observado que la institución cuenta con las personas idóneas para reclutar personal?					
<b>CONTROL DEL PROCESO DE SELECCIÓN</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Evaluación del desempeño</b>						
19	¿Los colaboradores de la institución suelen estar motivados al realizar sus actividades diarias?					

20	¿Los colaboradores suelen proporcionar la documentación adecuada cuando se requiere?					
<b>Control de absentismo</b>						
21	¿La institución suele evaluar las actividades diarias de los colaboradores?					
22	¿La institución mide la capacidad productiva de los colaboradores para determinar el cumplimiento de los objetivos planteados?					

### Anexo N° 03: Cuestionario de la variable II

Políticas de Reclutamientos – Selección y Desempeño Laboral de los  
colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba, periodo  
2015

**(Dirigido al Gerente de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba)**

**Buenos días / tardes:**

Tenga usted muy buenos días, soy estudiante de la Universidad Cesar Vallejo de la de la carrera profesional de Administración de empresas, el presente instrumento tiene por finalidad recabar información pertinente, acerca el desempeño Laboral que se presenta dentro de la Sociedad de Beneficencia Pública – Moyobamba. Es por ello que se requiere de su total sinceridad.

N°		DESEMPEÑO LABORAL				
RESULTADOS DE LA TAREA INDIVIDUAL		Opciones				
La efectividad en el trabajo		1	2	3	4	5
1	¿Los colaboradores de la institución suelen proporcionar información oportuna en la hora establecida?					
2	¿Los colaboradores de la institución suelen proporcionar información de alta calidad?					
Compañerismo		1	2	3	4	5
3	¿Ha observado usted que los colaboradores mantienen una buena relación entre ellos?					
4	¿Ha observado que la institución realiza actividades sociales para mantener el compañerismo entre los colaboradores?					
Participación activa		1	2	3	4	5
5	¿Los colaboradores suelen participar en las actividades que la institución realiza?					
6	¿La institución involucra a los trabajadores para la toma de decisiones que se realizan periódicamente?					

<b>CONDUCTA</b>		<b>Opciones</b>				
<b>Rapidez de atención</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	¿Los colaboradores suelen ser rápidos en la ejecución de los trabajos encomendados?					
8	¿La productividad de los colaboradores repercute en beneficio de la institución?					
<b>Liderazgo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	¿La institución proporciona recursos al empleador para desarrollarse cognitivamente?					
10	¿Ha observado que los colaboradores de la institución utilizan sus habilidades para el cumplimiento de los objetivos?					
<b>Noción de mejora</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	¿La institución proporciona capacitaciones a los colaboradores para la mejora continua de las actividades?					
12	¿La institución proporciona técnicas y procedimientos para facilitar las labores diarias?					
<b>RASGOS</b>		<b>Opciones</b>				
<b>Buena actitud</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	¿Los colaboradores realizan sus actividades eficientemente?					
14	¿Los colaboradores se encuentran motivados al realizar sus actividades?					
<b>Mostrar confianza</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	¿Los colaboradores se muestran confiados con las actividades que son encomendados?					
16	¿Los colaboradores muestran confianza al presentar sus informes diarios?					
<b>Ser confiable</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	¿Los colaboradores de la empresa se sienten confiados al realizar sus actividades diarias?					
18	¿Los colaboradores se sienten confiados ante cualquier problema que se presenta dentro de la institución?					
<b>Parecer ocupado</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19	¿Los colaboradores suelen estar pendientes de las actividades que realizan?					
20	¿Durante el horario de trabajo los colaboradores se muestran ocupados en sus actividades?					
<b>Poseer experiencia</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21	¿Los colaboradores muestran experiencia al realizar sus actividades?					
22	¿Los colaboradores comprenden los principios y técnicas necesarias para desempeñar las tareas del puesto?					

## Anexo N° 04: Resultados del Alfa de Cronbach

### Variable políticas de reclutamiento y selección

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	25	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	24

#### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Preg.1	63,24	264,357	,742	,939
Preg.2	63,04	274,373	,614	,941
Preg.3	63,36	277,823	,443	,943
Preg.4	63,32	270,560	,577	,941
Preg.5	63,20	276,917	,530	,942
Preg.6	63,44	263,590	,711	,939
Preg.7	63,60	283,083	,301	,944
Preg.8	63,48	267,843	,714	,940
Preg.9	63,40	265,750	,678	,940
Preg.10	63,16	267,973	,635	,941
Preg.11	63,48	269,010	,678	,940
Preg.12	63,16	268,057	,633	,941
Preg.13	63,36	266,157	,672	,940
Preg.14	63,48	263,260	,676	,940
Preg.15	63,40	265,083	,654	,940
Preg.16	63,28	268,793	,657	,940
Preg.17	63,40	272,500	,606	,941
Preg.18	63,32	277,643	,432	,943
Preg.19	63,48	280,177	,425	,943
Preg.20	62,96	270,540	,650	,940
Preg.21	63,24	262,023	,757	,939
Preg.22	63,16	261,140	,827	,938
Preg.23	63,48	265,177	,666	,940
Preg.24	63,40	277,750	,520	,942

### Variable desempeño laboral

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	25	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0



a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	22

**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Preg.1	59,92	283,910	,735	,947
Preg.2	60,00	289,417	,617	,949
Preg.3	59,80	292,417	,575	,950
Preg.4	59,80	290,250	,670	,948
Preg.5	60,00	289,500	,640	,949
Preg.6	59,96	288,623	,623	,949
Preg.7	60,12	286,610	,635	,949
Preg.8	59,68	284,893	,679	,948
Preg.9	59,96	291,707	,539	,950
Preg.10	59,88	284,443	,705	,948
Preg.11	60,00	280,167	,748	,947
Preg.12	59,88	279,027	,799	,947
Preg.13	59,80	285,250	,680	,948
Preg.14	60,20	286,833	,647	,949
Preg.15	59,96	278,040	,745	,947
Preg.16	59,84	283,807	,732	,948
Preg.17	59,64	285,240	,622	,949
Preg.18	59,72	285,960	,661	,948
Preg.19	59,96	286,873	,647	,949
Preg.20	59,92	289,577	,628	,949
Preg.21	60,28	293,543	,608	,949
Preg.22	59,64	283,407	,709	,948

**Anexo N° 04**

**INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Apellidos y Nombres del experto : *Delgado Alva Cindy*  
 Institución donde labora : *MINCETUR*  
 Instrumento motivo de evaluación : *Selección y Descuento Laboral*  
 Autora del instrumento : *WILSON GONZÁLEZ DELEADO*

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

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán medir la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y está contextualizado al ámbito cultural científico y tecnológico e institucional inherente a los problemas de conducta y su repercusión en el aprendizaje.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir evidencias inherentes al problema planteado de los sujetos muestrales.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	Los ítems son aplicables y apropiados para los sujetos muestrales considerados en la investigación.					X
<b>SUBTOTAL</b>					20	25
<b>TOTAL</b>						

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

*EL INSTRUMENTO ES CONSISTENTE.*

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: (45 puntos):**

Tarapoto, Setiembre del 2016


**CONSEJO DIRECTIVO REGIONAL**  
 Lic. Adm. Cindy Delgado Alva  
 Apellido Registrado: 07822  
 Director Regional de Economía y Finanzas  
 SORIANO SAN MARTIN

**Anexo N° 04**

**INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Apellidos y Nombres del experto : *Gatica Vela Anita*  
 Institución donde labora : *Agencia de Viajes ANGAVE TOURS*  
 Instrumento motivo de evaluación : *Selección y Desempeño Laboral*  
 Autora del instrumento : *WILSON GONZÁLEZ DELGADO*  
 MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán medir la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y está contextualizado al ámbito cultural científico y tecnológico e institucional inherente a los problemas de conducta y su repercusión en el aprendizaje.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir evidencias inherentes al problema planteado de los sujetos muestrales.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	Los ítems son aplicables y apropiados para los sujetos muestrales considerados en la investigación.				X	
<b>SUBTOTAL</b>					<i>20</i>	<i>25</i>
<b>TOTAL</b>						

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

*EL INSTRUMENTO PRESENTA CONSISTENCIA TÉCNICA, SE RECOMIENDA SU APLICACIÓN.*

PROMEDIO DE VALORACIÓN: *(4.5)* puntos):

Tarapoto, Setiembre del 2016

  
**CONSEJO DIRECTIVO REGIONAL**  
*[Firma]*  
 Lic. Adm. Anita Gatica Vela  
 REG. N° 13255  
 DE CARA REGIONAL DEL CORLAD SM  
 Docente UCV

**Anexo N° 04**

**INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Apellidos y Nombres del experto : *Martín Alfaro Karle Patricia*  
 Institución donde labora : *Universidad Nacional de San Martín*  
 Instrumento motivo de evaluación : *Selección y Desempeño Laboral*  
 Autora del instrumento : *WILSON GONZÁLEZ DELGADO*  
 MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán medir la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.			X		
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y está contextualizado al ámbito cultural científico y tecnológico e institucional inherente a los problemas de conducta y su repercusión en el aprendizaje.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir evidencias inherentes al problema planteado de los sujetos muestrales.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	Los ítems son aplicables y apropiados para los sujetos muestrales considerados en la investigación.					X
<b>SUBTOTAL</b>				06	13	25
<b>TOTAL</b>						

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

*LOS PREGUNTAS SE ENCUENTRAN REDACTADOS DE ACUERDO  
 A LAS BDES TÉCNICAS.*

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** *(4.3 puntos):*

Tarapoto, Setiembre del 2016

  
**CONSEJO DIRECTIVO REGIONAL**  
*[Firma]*  
 Lic. Adm. Karla P. Mantell Alfaro  
 Apellidos y Nombres REGUC. N° 07119  
 Director Reg. de Seg. y Bienest. Social  
 y de Información Científica y Tecnológica  
 Docente U. CORLAD - SAN MARTÍN