



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La selección de personal y el desempeño laboral del área de logística de la
empresa Farmin SAC, Lima - 2018

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

AUTOR:

GARRIAZO MENDOZA JOSÉ LUIS

ASESOR:

DR. VÁSQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ

2018

El Jurado encargado de evaluar la Tesis presentada por Don (a) :
JOSE LUIS GARRIAZO MENDOZA

cuyo título es:

LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
ÁREA DE LOGÍSTICA DE LA EMPRESA FARMIN SAC, LIMA - 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de
preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:
...16.....(número) DECISEIS..... (letras).

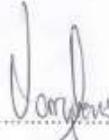
Los Olivos, 28 de Noviembre del 2018



Presidente



Secretario



Vocal

Dedicatoria

A mi hija Miriam Kasandra Garriazo Quisñay.

A mi hija Alison Ariana Garriazo Huerta.

A mi abuelita Eleodora Guevara Chuquihuara.

A mi abuelito Aquiles Rufo Mendoza Silvestre

Agradecimientos

A Dios.

A mi padre José Garriazo Cruces.

A la Universidad César Vallejo.

A mis profesores del programa SUBE.

A mi asesor Dr. Juan M. Vásquez Espinoza.

Declaración de autenticidad

Yo, José Luis Garriazo Mendoza, con DNI N° 40843136, 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 de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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, Julio del 2018

.....
JOSÉ LUIS GARRIAZO MENDOZA

DNI: 40843136

Presentación

Señores del jurado de la prestigiosa Universidad César Vallejo. Lima norte.

Presento ante Uds. El trabajo de investigación titulado. “La selección de personal y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018”.

Se realizó cumpliendo con los dispositivos legales exigidos por la Escuela Profesional de Administración, para obtener el título profesional de Licenciado de Administración.

El presente documento consta de las páginas preliminares y los siguientes capítulos:

El capítulo I trata sobre la introducción a la investigación.

En el capítulo II se desarrolló el método.

En el capítulo III presentamos los resultados de investigación.

En el capítulo IV presentamos la discusión.

En el capítulo V presentamos las conclusiones.

En el capítulo VI presentamos las recomendaciones.

En el capítulo VII presentamos las referencias y los anexos.

La presente investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima - 2018.

JOSÉ LUIS GARRIAZO MENDOZA

Índice

Página de Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Realidad problemática	13
1.2. Trabajos Previos	14
1.2.1. Investigaciones internacionales	14
1.2.2. Investigaciones nacionales	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.3.1. Selección de personal	18
1.3.1.1. Perfil de cargo por competencias	19
1.3.1.2. Selección	19
1.3.1.3. Incorporación / acogida e inducción	20
1.3.1.4. Seguimiento	20
1.3.2. Desempeño laboral	21
1.3.2.1. La misión	22
1.3.2.2. Estándares, normas y expectativas	22
1.3.2.3. Asociados	23
1.3.2.4. Sin desperdicios	24
1.4. Formulación del problema	25
1.4.1. Problema General	25
1.4.2. Problemas Específicos	25
1.5. Justificación	26
1.5.1 Justificación teórica	26
1.5.2 Justificación práctica	26

1.5.3 Justificación metodológica	26
1.6. Hipótesis	27
1.6.1. Hipótesis General	27
1.6.2. Hipótesis Específicos	27
1.7. Objetivos	28
1.7.1. Objetivo General	28
1.7.2 Objetivos Específicos	28
II. METODO	29
2.1. Diseño de investigación	30
2.2. Variables, operacionalización	31
2.2.1. Variable independiente: Selección de personal.	31
2.2.2. Variable dependiente: Desempeño laboral.	31
2.3. Población y muestra	33
2.3.1. Población.	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	33
2.4.1. Técnica de recolección de datos.	33
2.4.2. Instrumento.	34
2.4.3. Validez.	34
2.4.4. Confiabilidad.	35
2.5 Método de análisis de datos	36
2.6 Aspectos éticos	36
III. RESULTADOS	37
3.1 Análisis descriptivo	37
3.2 Análisis inferencial	47
IV. DISCUSIÓN	52
V. CONCLUSIONES	54
VI. RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	56
ANEXOS	59
Anexo.1 Instrumentos	60
Anexo. 2 Niveles y/o rangos	62
Anexo. 3 Validación de instrumentos	72
Anexo. 4 Matriz de consistencia	78

Lista de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.	32
Tabla 2. Validación por expertos	34
Tabla 3. Resumen de procesamiento de casos	35
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad	35
Tabla 5. Resultados Selección de personal	37
Tabla 6. Resultado del Perfil de cargo por competencias	38
Tabla 7. Resultado de la selección	39
Tabla 8. Resultado de la incorporación / acogida e inducción	40
Tabla 9. Resultado del seguimiento	41
Tabla 10. Resultado del desempeño laboral	42
Tabla 11. Resultado de la misión	43
Tabla 12. Resultado de los estándares, normas y expectativas	44
Tabla 13. Resultado de los asociados	45
Tabla 14. Resultado sin desperdicios	46
Tabla 15. Correlación de la hipótesis general	47
Tabla 16. Correlación de la primera hipótesis específica	48
Tabla 17. Correlación de la segunda hipótesis específica	49
Tabla 18. Correlación de la tercera hipótesis específica	50
Tabla 19. Correlación de la cuarta hipótesis específica	51

Lista de figuras

Figura 1. Resultados Selección de personal	37
Figura 2. Resultado del Perfil de cargo por competencias	38
Figura 3. Resultado de la selección	39
Figura 4. Resultado de la incorporación / acogida e inducción	40
Figura 5. Resultado del seguimiento	41
Figura 6. Resultado del desempeño laboral	42
Figura 7. Resultado de la misión	43
Figura 8. Resultado de los estándares, normas y expectativas	44
Figura 9. Resultado de los asociados	45
Figura 10. Resultado sin desperdicios	46

Resumen

La tesis titulada “La selección de personal y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018. Se tiene conocimiento que la mayoría del personal desconoce la misión del área, se comete faltas a las normas de la empresa, existen errores por no contar con experiencia ni tener el adecuado conocimiento, hay constantes reclamos por parte de los encargados de obras y los clientes externos, así como también el mal uso de los recursos de la empresa. Todo esto debe de considerarse durante el proceso de selección del personal ingresante. Para desarrollar la variable “desempeño laboral” se escogió al autor Armando Cuesta Santos que desarrolló las siguientes fases: perfil de cargo por competencias, selección, incorporación/acogida e incorporación y seguimiento; por otro lado, para desarrollar la variable “desempeño laboral” se escogió a los autores Arias y Heredia, quienes desarrollaron los siguientes elementos: la misión, estándares, normas y expectativas, asociados y sin desperdicios. La metodología fue de tipo aplicada, con diseño no experimental con corte transversal, tuvo una población censal de 53 colaboradores y se usó el cuestionario como instrumento. Se llegó a la conclusión que la selección de personal se relaciona directa y positivamente con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018. (Rho de Spearman 0,984, $p=0,000 < 0,05$).

Palabras clave: Selección de personal, Desempeño laboral, Relación.

Abstract

The thesis entitled "The selection of personnel and work performance of the logistics area of the company Farmin SAC, Lima - 2018", had as a general objective to determine the relationship between the selection of personnel and the work performance of workers in the logistics area of the company Farmin SAC, Lima - 2018. It is known that the majority of the personnel does not know the mission of the area, the company's rules are not followed, there are errors because they do not have experience or have the adequate knowledge, there are constant complaints by those in charge of works and external customers, as well as the misuse of the company's resources. All this must be considered during the selection process of the new personnel. To develop the variable "work performance" the author Armando Cuesta Santos was chosen, who developed the following phases: profile of charge by competences, selection, incorporation / reception and incorporation and follow-up; On the other hand, to develop the variable "labor performance" the authors Arias and Heredia were chosen, who developed the following elements: the mission, standards, norms and expectations, associated and without waste. The methodology was of applied type, with a non-experimental design with a cross section, it had a census population of 53 collaborators and the questionnaire was used as an instrument. It was concluded that the selection of personnel is directly and positively related to the work performance of the logistics area of the company Farmin SAC, Lima - 2018. (Rho Spearman 0.984, $p = 0.000 < 0.05$).

Keywords: Staff pick, job performance, relationship.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el enfoque internacional, el gran crecimiento de la industria trajo consigo la necesidad de realizar la selección de personal, para contar con los trabajadores que mejor desempeño laboral tengan en los puestos a ocupar.

Para Montes y Gonzales (2006, p. 2), “La administración de RR. HH. Ha evolucionado de forma paralela a la organización del trabajo. Podemos decir que la revolución industrial se considera el punto de partida para el desarrollo de una verdadera organización laboral”.

Por otro lado, para tratar el desempeño laboral se cita lo siguiente:

Cuando Frederick Winslow Taylor trabajaba como jefe de la empresa Midvale Iron Works, señaló que si contamos con el rendimiento de un obrero realizando su mejor esfuerzo en una determinada operación, se pudiera evaluar el desempeño de los demás trabajadores con el fin de incrementar la producción. (Grados y Muchinsky, 2012, “Antecedentes históricos de la evaluación al desempeño”, párr. 6).

En el enfoque nacional, para tratar la selección de personal y el desempeño laboral, el diario Gestión converso con Juan Lizarraga, director comercial de Manpower Perú, grupo especialista en gestión humana, y dijo lo siguiente:

Manpower Perú define a la paradoja del talento, como el desequilibrio que existe entre la abundante demanda de trabajo y la escasez del talento. Esto sería la principal brecha a vencer en la lucha contra el desempleo. Los mercados, empresas y consumidores se han sofisticado. La demanda interna de talento que tienen las empresas se ha optimizado mucho, mas no así la capacidad de la oferta. Esto se acentúa en nuestro país, donde ya de por si la educación no es óptima. (Gestión, 2015, enero 14).

En el enfoque local, se ha percatado que hoy en día en la empresa Farmin SAC, los encargados del proceso de selección del personal del área de logística no consideran los conocimientos y las funciones que se debe encontrar en el perfil de cargo por competencias, no se realizan pruebas de conocimiento, no se desarrolla una adecuada entrevista, hay una pobre inducción, no se realizan cursos de capacitación, tampoco se realiza el adecuado seguimiento a la adaptación ni se practican evaluaciones al desempeño. Esto trae consigo que la mayoría del personal desconozca de la misión del área, se cometa

faltas a las normas de la empresa, existen errores por no contar con experiencia ni tener el adecuado conocimiento, hay constantes reclamos por parte de los encargados de obras y los clientes externos, así como también el mal uso de los recursos de la empresa. Teniendo en cuenta lo anterior, la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. Investigaciones internacionales

Pesantez (2014), desarrollo la investigación “El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujilí”. Tesis para el título de Psicóloga Industrial. Universidad Técnica de Ambato. Ambato – Ecuador.

La tesis tuvo como objetivo determinar el Proceso de Reclutamiento y Selección del Personal y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios del área administrativa del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujilí.

En relación a la metodología de estudio, utilizo un diseño no experimental correlacional transversal, tuvo una muestra de 92 funcionarios y el instrumento que se usó fue un cuestionario.

En este trabajo se llegó a la conclusión que se ha identificado a través de la comparación y análisis de los resultados, que los funcionarios de la Institución, consideran que el desempeño laboral del personal depende del nivel de conocimientos y competencias que posee de acuerdo al puesto que desempeña, y esto debería ser analizado previo a su contratación.

Este trabajo fue importante para la investigación porque también desarrolló el indicador de proceso de selección, donde manifiesto que las pruebas de selección tienen como finalidad evaluar los conocimientos y habilidades de los postulantes desarrollando pruebas psicométricas, de personalidad y de simulación en campo. También manifestó que la entrevista de selección es muy importante porque tiene como finalidad obtener información del candidato al puesto a ocupar.

Hidalgo (2016), realizó la investigación “Análisis de la gestión por procesos basados en perfil por competencias de la dirección de gestión administrativa servicios básicos y mantenimiento del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio del Cantón Rioverde”. Tesis para obtener el título de Magíster en Administración de Empresas Mención Planeación.

La investigación presento como objetivo analizar la gestión por procesos basados en perfil por competencias de la Dirección de Gestión Administrativa, Servicios Básicos y Mantenimiento del GADMR Gobierno Autónomo Descentralizados del Municipio del Cantón Rioverde de la provincia de Esmeraldas en el año 2015.

La tesis tuvo como metodología de investigación un diseño no experimental transversal, tuvo una muestra de 95 funcionarios administrativos y se usaron como instrumentos encuestas y entrevistas.

El estudio llego a la conclusión que existen funcionarios de la Dirección Administrativa Servicios Básicos y Mantenimiento que no conocen las funciones que debe desempeñar en su puesto de trabajo, no existe un Manual de funciones por parte del GADM Rioverde, lo que hace que los funcionarios realicen funciones de manera empírica. Para que exista un mayor desempeño laboral; es necesario que los funcionarios conozcan las funciones establecidas para cada cargo público.

Esta investigación apoyo en el presente trabajo porque comparte la dimensión de perfil por competencias, donde el autor sostiene que, todas las entidades ya sean públicas o privadas deben de tener muy bien identificados su misión y visión, así como los perfiles de competencias de cada cargo con el objetivo de escoger a la persona más indicada para el puesto.

Medina (2017), realizó la investigación “La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO”. Tesis para obtener el título de Psicólogo Industrial. Universidad Técnica de Ambato. Ambato – Ecuador.

El trabajo tuvo como objetivo investigar la incidencia de la selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa “LO&LO”.

La tesis tuvo como metodología de investigación un diseño no experimental, descriptivo correlacional; tuvo una población de 50 colaboradores y se usó el cuestionario como instrumento.

En esta investigación se llegó a la conclusión que un buen proceso de selección de personal influye enormemente en los niveles de desempeño laboral, ya que mediante los mismos se asignan los puestos de trabajos al nuevo personal, siendo necesario que estén capacitados para cumplir con las responsabilidades que el cargo exige.

Esta investigación coincidió con el trabajo en los indicadores de eficiencia y reglamento interno. El resultado de la eficiencia del personal participante de la investigación fue muy bajo y el resultado del conocimiento del personal con respecto al conocimiento del reglamento de la empresa también fue muy bajo. Considerando que todo esto es producto de un mal proceso de selección.

1.2.2. Investigaciones nacionales

Aguilera, Y. y Olortiga, L. (2016), en la investigación “Reclutamiento y selección del personal y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC – Trujillo - 2016”. Tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración. Universidad Privada Del Norte. Trujillo – Perú.

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el reclutamiento y selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC – Trujillo 2016.

Con respecto a la metodología, la investigación fue de tipo no experimental, descriptivo correlacional, se consideró una población de 19 colaboradores. El instrumento que usaron fue una encuesta.

En esta investigación se llegó a la conclusión que, si existe relación entre el reclutamiento y selección del personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Vehículos Peruanos SAC Trujillo 2016.

Esta investigación compartió la dimensión “conocimiento del trabajo” que tubo similar desarrollo a los indicadores “misión de la empresa y misión del área” del presente trabajo, donde se indicó, que el personal integrante de la organización debe de tener conocimiento de los objetivos de la misma. También desarrollo el indicador “clientes” que tuvo similar desarrollo a los indicadores “satisfacción del cliente interno y externo”, donde se desarrolló que todo debe de estar orientado para que nuestros clientes se sientan satisfechos del producto o servicio que ofrecemos.

Quijano, A. y Silva, K. (2016), en la investigación “Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes Civa – Chiclayo 2016”. Tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo – Perú.

La tesis tuvo como objetivo determinar la relación de la selección del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes Civa S.A., Chiclayo 2016.

La metodología de la investigación fue de tipo descriptivo con diseño correlacional, se consideró una población de 50 personas para la variable “Selección de personal” y una muestra de 213 personas para la variable “Desempeño laboral”. El instrumento que usaron fue un cuestionario.

En este estudio se llegó a la conclusión que existe relación entre la selección de personal en base a sus dimensiones procesos, instrumento y técnicas, con la variable desempeño laboral.

En el desarrollo de este trabajo se encontró el indicador “atención al cliente o consumidor” donde al igual que la investigación desarrollada, se consideró de mucha importancia a la satisfacción del cliente como medición del desempeño laboral.

Colca (2016), en su investigación “Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, periodo 2015”. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración. Universidad Nacional Del Altiplano. Puno – Perú.

El trabajo tuvo como objetivo determinar el proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, periodo 2015.

Tuvo como metodología un diseño no experimental, descriptiva- correlacional; la población fue de 14 colaboradores y se usó el cuestionario como instrumento.

En esta investigación se llegó a la conclusión que existen deficiencias y malos procesos de selección de personal lo que incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Atuncolla.

Esta investigación fue considerada como antecedente debido a que tuvo como indicador al “seguimiento de actividades” para medir el desempeño laboral con el fin de lograr comprobar que el candidato cumpla con las expectativas por lo que fue contratado.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Selección de personal

Para definir la selección de personal, Alles (2007) sostiene al respecto:

La selección de personas, cualquiera sea su nivel dentro de la organización, no está regida por leyes o normas de tipo legal. Las buenas costumbres y las buenas prácticas sugieren utilizar medios profesionales para realizarla. Por otro parte, será conveniente seleccionar a la mejor persona para cada puesto. No se trata de seleccionar a la mejor persona posible o disponible o que la organización pueda incorporar (léase pagar), sino a la mejor persona “en relación con el puesto a ocupar” (p. 45).

Para Chiavenato (2011) la selección de personal es:

Hay un dicho popular que dice que la selección consiste en elegir al hombre adecuado para el sitio adecuado. En otras palabras, la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficiencia de la organización (p. 144).

Para Werther y Davis (2008, p. 197) la selección de personal se define en:

Todo proceso de selección tiene como principal objetivo: llenar las vacantes de forma rápida, con las personas más calificadas para desarrollar la función. En la mayoría de los casos, los gerentes suelen a esperar que se produzca una vacante para comenzar a llenar una solicitud de nuevo personal.

Bohlander (2008, p. 244) define que:

La selección es el proceso en cual se escoge al candidato que tenga mejor calificación para ocupar el puesto existente. El objetivo principal de la selección es tener el mayor acierto y evitar los errores. Si ya es de conocimiento que el área de recursos humanos es la encargada de la selección del personal, los gerentes acostumbran tomar la decisión final para la incorporación de un nuevo integrante en su área.

Cuesta (2015) dice que:

La selección de personal es un proceso que es realizado mediante concepciones y técnicas efectivas, consecuente con la dirección estratégica de la organización y las políticas de GRH derivadas, con el objetivo de encontrar al candidato que mejor se adecue a las características requeridas presentes y futuras previsibles de un puesto de trabajo o cargo laboral y de una empresa concreta o específica. (p. 305).

Analizando toda la información anterior sobre la selección de personal, se llegó a la conclusión que es muy importante desarrollar un correcto proceso de selección de personal tomando en cuenta las reales funciones a desarrollar en el puesto a cubrir. El área encargada del proceso de selección tiene que recoger toda la información necesaria para que se pueda seleccionar a la persona correcta para el puesto a ocupar y no a la persona disponible ni a la que se le pueda pagar.

Armando Cuesta Santos, sostiene en su obra “Gestión del Talento Humano y Del Conocimiento” que la selección de personal se puede evaluar con las siguientes fases:

1.3.1.1. Perfil de cargo por competencias

El perfil de cargo por competencias es muy importante para el desarrollo del proceso de selección. Se debe de indicar explícitamente lo que se necesita del postulante al puesto. Si no se contará con el perfil de cargo por competencias o funciones, se tendrá que realizar el diseño de puestos o cargos de trabajo, ya que los candidatos serán seleccionados según lo indicado. (Cuesta, 2015, p. 307).

Indicadores:

Funciones.

Competencias.

1.3.1.2. Selección

De las fases de la selección dadas por el autor Armando Cuesta Santos, se ha considerado la siguiente; tomando en cuenta que es la que más nos ayuda a desarrollar la investigación:

Aplicación de técnicas de selección: Los encargados del proceso de la selección podrán usar las siguientes técnicas según la necesidad del puesto a cubrir: 1) Test psicométricos (Pruebas de aptitudes verbales, numéricas, espaciales, mecánicas, pruebas de personalidad, etc.); 2) Dinámica de grupo (Los evaluadores calificarán a los

candidatos durante la discusión libre que tengan sobre un mismo tema); 3) Centro de evaluación (Esta técnica se centra en la simulación y se usa fundamentalmente en la selección de directivos); 4) Pruebas profesionales (Son pruebas de campo donde se verifican las competencias laborales del postulante); 5) Pruebas físicas-médicas (Son pruebas realizadas frecuentemente en centros médicos donde se valoran aspectos que indiquen que el postulante este físicamente apto para las condiciones de trabajo del puesto); 6) Entrevista de selección (Se considera la técnica más eficaz, pero nunca es absoluta, es decir, no es determinante por si sola). (Cuesta, 2015, p. 310).

Indicadores:

Prueba de conocimiento.

Entrevista de selección.

1.3.1.3. Incorporación / acogida e inducción

En esta fase el nuevo trabajador (postulante seleccionado) recibe la inducción necesaria según el puesto a ocupar, llevando cursos o entrenamientos comúnmente dirigidos por el personal calificado con más tiempo en el área. Por otro lado, también es necesario su presentación ante su o sus nuevos jefes, compañeros y visitas a otras áreas afines a la suya. Es muy importante que el nuevo trabajador experimente el sentimiento de acogida y apoyo. (Cuesta, 2015, p. 311).

Indicadores:

Inducción.

Capacitación.

1.3.1.4. Seguimiento

Es muy importante que el nuevo trabajador sepa que después de su ingreso e inducción, se comprobará por dos o tres meses lo siguiente: a) Su adaptación al equipo humano y a la cultura de la organización; b) Si cumple con las competencias laborales por la que fue seleccionado. (Cuesta, 2015, p. 311).

Indicadores:

Adaptación.

Evaluación del desempeño.

1.3.2. Desempeño laboral

Para definir del desempeño laboral Chiavenato (2009) sostiene al respecto:

Desempeño es la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones. El desempeño individual afecta el del grupo y éste condiciona el de la organización. Un desempeño excelente facilita el éxito de la organización, mientras que uno mediocre no agrega valor [...] (p. 12).

Robbins y Judge (2015, p.593) nos dicen que el desempeño laboral:

Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas. Aquí se incluyen las mayorías de las tareas en una descripción convencional de puestos.

Ramírez (2013, p. 60) lo define de la siguiente manera: “Son las conductas de las personas que tiene el objetivo de cumplir los objetivos de la organización y que, por tanto, son un valor esperado para la organización para el alcance futuro de la efectividad”.

Pernía y Carrera. (2014, p.35) señalan que: “es el rendimiento y la forma de actuar del trabajador al desarrollar sus tareas y funciones principales que corresponde su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual ayuda demostrar su profesionalidad”.

Arias y Heredia sostienen al respecto sobre el desempeño laboral:

Se le asigna al verbo desempeñar, entre otras acepciones, la de “Cumplir las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio... actuar, trabajar, dedicarse a una actividad satisfactoriamente”. Así, por alto desempeño se entiende aquí la convicción y las acciones tendientes a lograr la misión, superando las normas y los estándares fijados, así como las expectativas de los asociados, dentro de los valores establecidos, sin desperdicios y con la máxima repercusión positiva para la calidad de vida de las personas, los grupos y la sociedad en general.

Al alcanzar un alto desempeño, se propicia la competitividad de las empresas y las organizaciones, así como de las personas (2013, p. 133).

Tomando la información dada por los diferentes autores sobre el desempeño laboral, se llega a definir como la forma que tienen las personas para desarrollar sus funciones, basándose en sus conocimientos, experiencias propias y lo que la organización espera de ellos.

Arias y Heredia en su obra “Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño”, desarrollo los siguientes elementos sobre el desempeño laboral:

1.3.2.1. La misión

La empresa tiene que difundir a todos sus integrantes sobre su misión con el fin de que cada integrante direcciona sus acciones hacia la misma; considerando que cada departamento o unidad e incluso cada puesto debe de contar con su propia misión, tomando en cuenta que la misión justifica y legitima la existente de la empresa, así como del trabajador. (Arias y Heredia, 2013, p. 133).

Indicadores:

Misión de la empresa.

Misión del área.

1.3.2.2. Estándares, normas y expectativas

A menudo no se tiene algo fijo para poder medir el desempeño de un servicio o producto. Y como consecuencia no se puede brindar un juicio sobre su calidad y el desempeño de los que lo realizaron. Por lo tanto, es necesario establecer estos criterios y reglas, orientados en los deseos de los usuarios de un servicio o los consumidores finales de un producto. En algunos casos, sobre todo cuando se trata de un producto fabricado, es relativamente sencillo establecer estos estándares. Se vuelve complicado cuando se trata de un servicio. Sin embargo, no es imposible. Por ejemplo, debe de ser complicado desarrollar o establecer estándares para poder medir el desempeño de los profesores universitarios; pero ya se cuenta con ejemplos de estándares provenientes de los alumnos para los profesores.

Por otro lado, es necesario tener conocimiento del desempeño de otras instituciones afines, que desarrollen sus actividades dentro de la localidad, provincia, región, país y en el resto del mundo; Todo esto con el fin de poder realizar comparaciones y llegar a contar con la información si nuestra institución, área y, sobre todo, la individual está

siendo inferior, igual o superior. Hoy en día todas estas comparaciones de manera individual y demás niveles recibe el nombre benchmarking.

Si no existen estos estándares, normas o expectativas, será imposible llegar a saber si se han realizado avances o retrocesos en el desempeño de las funciones establecidas.

El perfil de la profesión de los egresados de las carreras superiores se convierte en el estándar, así como la legislación ya sea de manera nacional e internacional vigente, y sobre todo se debe de considerar el código de ética de la carrera u ocupación en el que se desempeña. Tomando como referencia el perfil antes indicado, las instituciones educativas de nivel superior tienen como objetivo que sus egresados logren lo expuesto. Por lo tanto, cuando un estudiante recibe el título de su carrera está garantizando que dichas instituciones educativas han logrado que cumplan con todo lo indicado en el perfil de la carrera. Por tanto, sólo habrá excelencia en la educación cuando se consiga ese delineamiento en los egresados, siempre dentro de los marcos legislativos y éticos. (Arias y Heredia, 2013, p. 134).

Indicadores:

Reglas.

Eficiencia.

1.3.2.3. Asociados

A los asociados antes se los conocía como “clientes” y son los que los reciben los resultados de una actividad o trabajo. En la terminología de la calidad total, el término “cliente” se utiliza para poner énfasis en el hecho de que, en una economía de mercado, si una empresa no deja satisfechos a sus clientes, éstos no regresarán a buscar más sus productos o servicios.

La principal idea es hacer que toda la empresa u organización colabore para conseguir la máxima satisfacción y la calidad de vida.

Los asociados de una empresa u organización se clasifican en externos e internos.

Los asociados externos de la empresa son los clientes o consumidores finales de los productos o servicios que comercializamos.

Los asociados internos de la empresa u organización son todas las personas, área o departamentos que participan de una actividad. Por ejemplo, los asociados de los profesores son los estudiantes. (Arias y Heredia, 2013, p. 137).

Indicadores:

Satisfacción del cliente interno.

Satisfacción del cliente externo.

1.3.2.4. Sin desperdicios

Arias y Heredia dan la definición a “sin desperdicios” como la máxima utilización de los recursos durante el desarrollo de las tareas a realizar. Es muy importante que en cada decisión y actividad que se realice, considerar el eliminar todo tipo de desaprovechamiento relacionado con los recursos materiales y los recursos técnicos; pero lo más importante es no desperdiciar los talentos, las habilidades, la imaginación, el tiempo, etc., de las integrantes de la empresa u organización.

Si en ninguna parte del mundo es aceptable el desperdicio, menos aún en los países subdesarrollados, en los cuales existen tantas carencias. Las empresas y las organizaciones de todo tipo y, por extensión, los directivos, los funcionarios, el personal técnico y el administrativo (en suma, todos los miembros), tienen la responsabilidad social de cuidar al máximo los recursos puestos a su disposición. Las instalaciones y los materiales son sólo una parte de los mismos. Un elemento importante aquí es el tiempo: no sólo es oro, sino que (aún más importante) es vida. (Arias y Heredia, 2013, p. 138).

Indicadores:

Aprovechamiento de recursos.

Aprovechamiento del tiempo.

1.4. Formulación del problema

Méndez (como se citó en Bernal, 2010, p. 89), nos dice que:

Se formula un problema cuando se dictamina o realiza una especie de pronóstico sobre la situación problemática. En lugar de realizarlo con afirmaciones, este pronóstico se plantea a través de la formulación de preguntas orientadas a dar respuesta al problema de la investigación.

1.4.1. Problema General

¿Cómo se relaciona la selección de personal y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima - 2018?

1.4.2. Problemas Específicos

¿Cómo se relaciona el perfil de cargo por competencia y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima - 2018?

¿Cómo se relaciona la fase de selección y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima - 2018?

¿Cómo se relaciona la incorporación/acogida e inducción y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima - 2018?

¿Cómo se relaciona el seguimiento y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima - 2018?

1.5. Justificación

Para definir la justificación, Bernal sostiene que, “Todo trabajo de investigación tiene como objetivo él resolver algún problema; por lo tanto, es necesario justificar, o exponer, los motivos que merecen la investigación. También, debe determinarse su cubrimiento o dimensión para conocer su viabilidad”. (2010, p. 106).

Por otro lado, Méndez (como se citó en Bernal, 2010, p. 106), menciona que, “la justificación de una investigación puede ser de carácter teórico, práctico o metodológico”.

1.5.1. Justificación teórica

Para Bernal (2010, p. 106), “existe una justificación teórica en una investigación cuando la finalidad del estudio es generar reflexión y debate académico con respecto al conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente”.

La presente investigación se profundiza en la teoría del autor Armando Cuesta Santos sobre las fases de la selección de personal, también en la teoría de Arias y Heredia sobre los elementos del desempeño laboral y sus respectivas dimensiones. Además, la presente investigación contribuirá sobre el esclarecimiento profundo de las variables en mención. Y finalmente servirá como referencia para otros trabajos de investigación.

1.5.2. Justificación práctica

Para Bernal (2010, p. 106), “se reconoce que, en una investigación hay justificación práctica cuando su desarrollo colabora a solucionar un problema o, por lo menos, ofrece estrategias que al aplicarse ayudarán a resolverlo”.

La investigación es importante para la empresa Farmin S.A.C. puesto que permitirá mejorar el proceso de selección y el desempeño laboral de los trabajadores del área de logística.

1.5.3. Justificación metodológica

Según Bernal (2010, p. 107), “la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable”.

Los métodos para la mejora del proceso de la selección de personal y la optimización del desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin S.A.C. se desarrollarán a través de encuestas aplicadas a todos los trabajadores del área.

El aporte de la investigación es el cuestionario, dado su carácter universal no se discrimina su uso.

1.6. Hipótesis

Para Bernal (2010), “una hipótesis es una suposición o solución anticipada al problema objeto de la investigación y, por tanto, la tarea del investigador debe orientarse a probar tal suposición o hipótesis”. (p. 136).

1.6.1. Hipótesis General

Hi: La selección de personal se relaciona con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018.

Ho: La selección de personal no se relaciona con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018.

1.6.2. Hipótesis Específicos

Ha: El perfil de cargo por competencia se relaciona con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018.

Ho: El perfil de cargo por competencia no se relaciona con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018.

Ha: La fase de selección se relaciona con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018.

Ho: La fase de selección no se relaciona con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018.

Ha: La incorporación/acogida e inducción se relaciona con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018.

Ho: La incorporación/acogida e inducción no se relaciona con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018.

Ha: El seguimiento se relaciona con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018.

Ho: El seguimiento no se relaciona con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018.

1.7. Objetivos

Para definir los objetivos, Bernal sostiene al respecto:

Un aspecto definitivo en todo proceso de investigación es la definición de los objetivos o la ruta que debe de seguir la investigación que se va a desarrollar. Por lo tanto, los objetivos son los propósitos del estudio, indican el fin que se busca conseguir; En consecuencia, todo el desarrollo del trabajo de investigación se orientará a conseguir estos objetivos. (2010, p. 97).

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación entre el perfil de cargo por competencia y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018.

Determinar la relación entre la fase de selección y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018.

Determinar la relación entre la incorporación/acogida e inducción y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018.

Determinar la relación entre el seguimiento y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018.

II. METODO

El método que se utilizó en la presente investigación fue cuantitativo.

Hernández, Fernández, Baptista (2014) sostienen al respecto:

El enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio. Cada etapa da paso a la siguiente y no podemos saltar u obviar pasos. El orden es estricto, pero se puede redefinir alguna fase. Comienza de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se examina la literatura y se realiza un marco o perspectiva teórica. De las preguntas se realizan hipótesis y se determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se realiza la medición de las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones resultantes utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones con respecto de la o de las hipótesis. (p. 4).

Asimismo, la investigación fue hipotético-deductivo.

Para Bernal (2016, p. 71), “es un procedimiento que se inicia dando por cierto la o las hipótesis y busca refutarlas o falsearlas, deduciendo de ellas conclusiones generales que deben confrontarse con los hechos antes de convertirse en teorías”.

La investigación fue de nivel descriptivo correlacional.

Bernal sostiene que:

En la investigación descriptiva se muestran, narran, reseñan o identifican hechos, situaciones, rasgos, características de un objeto de estudio, se realizan, diagnósticos, perfiles, o se diseñan productos, modelos, prototipos, guías, etc., pero no se dan explicaciones o razones de las situaciones, los hechos, los fenómenos, etc. Este tipo de investigación es orientada por las preguntas realizadas por el investigador; cuando se crean las hipótesis en los estudios descriptivos, estas se realizan a nivel descriptivo y se prueban estas hipótesis. La investigación se apoya principalmente en técnicas como la encuesta, la entrevista, la observación y la revisión documental. (2016, p. 144).

Por otro lado, Hernández, Fernández, Baptista (2014) sostienen que, “el estudio descriptivo, busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice”. (p. 92).

Para definir la investigación correlacional, Hernández, Fernández, Baptista (2014) sostienen que “El objetivo de este tipo de estudio es conocer la relación o nivel de asociación que hay entre dos o más variables en una muestra o contexto en particular”. (p. 93).

El tipo de la investigación fue aplicada.

Rodríguez sostiene al respecto:

La investigación aplicada es el tipo de investigación donde se conoce el problema y se usa la investigación para dar respuesta a preguntas específicas. Este tipo de investigación se orienta a una ejecución inmediata y no al desarrollo de teorías. (2005, p. 23).

2.1. Diseño de investigación

La investigación fue de diseño no experimental con corte transversal.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), sostienen sobre la investigación no experimental cuantitativa:

Podría definirse como la investigación que se desarrolla sin manipular deliberadamente variables. Es decir, son estudios en los que no se varían en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre las otras variables. En la investigación no experimental se observan los fenómenos tal como suceden en su contexto natural, para posteriormente analizarlos (p. 152).

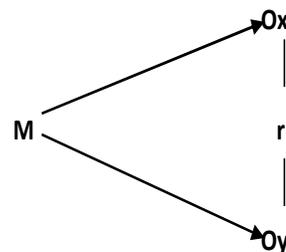
Hernández, et al. (2014), sostienen sobre la investigación transversal:

Los diseños de investigación transeccional o transversal reúnen información en un solo momento. Tiene como propósito describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento específico. En otras palabras, es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p. 154).

El diseño de la presente investigación se encuentra en el siguiente gráfico:

Donde:

- M** = Muestra del personal de logística
- O** = Observación
- x** = Selección de personal
- y** = Desempeño laboral
- r** = Correlación de variables



2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variable independiente: Selección de personal.

Definición conceptual.

El proceso de la selección de personal se realiza mediante técnicas efectivas, que tienen el objetivo de encontrar al candidato que mejor se adecue a las características que se necesita para un puesto de trabajo o cargo laboral. El procedimiento de selección de personal se desarrolla con las siguientes fases: perfil de cargo por competencias, selección, incorporación/acogida e inducción y seguimiento. (Cuesta, 2015, p. 305).

Definición operacional.

La investigación de la selección de personal se desarrolló midiendo el perfil de cargo por competencias, selección, incorporación/acogida e inducción y seguimiento; considerando los indicadores de cada fase. Como técnica se realizó una encuesta, que tuvo como instrumento un cuestionario de 12 items con escala de Likert, que fue dirigida a los trabajadores del área de logística de la empresa Farmin S.A.C.

2.2.2. Variable dependiente: Desempeño laboral.

Definición conceptual.

Así, por alto desempeño se entiende aquí la convicción y las acciones tendientes a lograr la misión, superando las normas y los estándares fijados, así como las expectativas de los asociados, dentro de los valores establecidos, sin desperdicios y con la máxima repercusión positiva para la calidad de vida de las personas, los grupos y la sociedad en general. (Arias y Heredia, 2013, p.133).

Definición operacional.

La investigación del desempeño laboral se desarrolló midiendo los elementos como la misión, estándares, normas y expectativas, asociados y sin desperdicios tomando en cuenta los indicadores de cada elemento. Como técnica se realizó una encuesta, que tuvo como instrumento un cuestionario de 13 items con escala de Likert, que fue dirigida a los trabajadores del área de logística de la empresa Farmin S.A.C.

Operacionalización

Tabla 1. Operacionalización de variables.

VARIABLE	DEFICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA MEDICIÓN ORDINAL
Selección de personal	El proceso de la selección de personal se realiza mediante técnicas efectivas, que tienen el objetivo de encontrar al candidato que mejor se adecue a las características que se necesita para un puesto de trabajo o cargo laboral. El procedimiento de selección de personal se desarrolla con las siguientes fases: perfil de cargo por competencias, selección, incorporación/acogida e inducción y seguimiento. (Cuesta, 2015, p. 305).	La selección del personal se midió a través del perfil de cargo por competencias, selección, incorporación/acogida e inducción y seguimiento; considerando los indicadores de cada fase y usando un cuestionario de 12 ítem aplicado a los trabajadores del área de logística de la empresa, del cual se obtuvo resultados para el estudio.	Perfil de cargo por competencias	Funciones	1	ESCALA DE LIKERT 1 Muy de acuerdo 2 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 En desacuerdo 5 Muy en desacuerdo
				Competencias	2	
			Selección	Prueba de conocimiento	3	
				Entrevista de selección	4, 5	
			Incorporación / acogida e inducción	Inducción	6	
				Capacitación	7, 8	
			Seguimiento	Adaptación	9, 10	
				Evaluación del desempeño	11, 12	
Desempeño laboral	Así, por alto desempeño se entiende aquí la convicción y las acciones tendientes a lograr la misión, superando las normas y los estándares fijados así como las expectativas de los asociados, dentro de los valores establecidos, sin desperdicios y con la máxima repercusión positiva para la calidad de vida de las personas, los grupos y la sociedad en general. (Arias y Heredia, 2013, p. 133)	El desempeño laboral se midió a través de la misión, estándares, normas y expectativas, asociados y sin desperdicios tomando en cuenta los indicadores de cada elemento y usando un cuestionario de 13 ítem aplicado a los trabajadores del área de logística de la empresa, del cual se obtuvo resultados para el estudio.	La misión	Misión de la empresa	13, 14	
				Misión del área	15	
			Estándares, normas y expectativas	Reglas	16	
				Eficiencia	17, 18	
			Asociados	Satisfacción del cliente interno	19, 20	
				Satisfacción del cliente externo	21, 22	
			Sin desperdicios	Aprovechamiento de recursos	23	
				Aprovechamiento del tiempo	24, 25	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población.

“Puede definirse al conjunto de elementos o unidades, que puede ser una persona, familia, empresa, zona, animal u objeto que presentan una característica en común” (Martínez, 2016, p. 274).

Por otro lado, para Borda (2013), “una población, para fines de investigación, se describe como el conjunto de individuos, animales o cosas sobre quienes se desea dar respuesta al problema de investigación” (p.169).

La investigación estuvo conformada por el personal del área de logística de la empresa FARMIN SAC, que cuenta con 53 trabajadores.

Al tener una población pequeña no se generó una muestra de estudio, abarcando al total de trabajadores al momento de realizar la encuesta, por lo tanto, la muestra fue de tipo censal, ya que tomó al 100% del universo de estudio.

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

2.4.1. Técnica de recolección de datos.

Bernal (2010), sostiene que:

Actualmente, en la investigación científica existe gran variedad de técnicas para obtener la información en el trabajo de campo de una investigación puntual. Según el método y el tipo de investigación que se realizará, se pueden usar una u otras técnicas. (p. 192).

La técnica empleada fue la encuesta, en este caso encuesta personal, dirigida a establecer los niveles alcanzados en la selección de personal y el desempeño laboral.

2.4.2. Instrumento.

Hernández, Fernández, Baptista (2014) sostienen que, “un instrumento de medición necesita tener representados a la totalidad o a gran parte de los componentes del dominio de contenido de las variables que van a ser medidos” (p. 201).

El instrumento aplicado fue el cuestionario, la variable X: Selección de personal estuvo compuesta por 12 ítems o preguntas y la variable Y: Desempeño laboral estuvo conformada por 13 ítems o preguntas, diseñadas por el investigador en función de la disposición-relación de las dimensiones e indicadores. Las respuestas de los encuestados, para efectos del Instrumento Estadístico, fueron agrupados en 05 categorías: 1 Muy en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 De acuerdo, 5 Muy de acuerdo.

2.4.3. Validez.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), indican: “La validez es la garantía que un instrumento realmente mida la variable que estamos interesados” (p. 204).

La validez fue realizada a través del juicio de expertos, conformadas por docentes de la institución que estimaron la coherencia y pertinencia de las preguntas diseñadas, en función de la relación entre las variables, dimensiones e indicadores.

Tabla 2. Validación por expertos

Variable	Validador	Aplicabilidad
Selección de personal	Dr. Costilla Castillo Pedro Constante	Aplicable
Selección de personal	Dra. Martínez Zavala María Dolores	Aplicable
Selección de personal	Dr. Alva Arce Rosel Cesar	Aplicable
Desempeño laboral	Dr. Costilla Castillo Pedro Constante	Aplicable
Desempeño laboral	Dra. Martínez Zavala María Dolores	Aplicable
Desempeño laboral	Dr. Alva Arce Rosel Cesar	Aplicable

Nota: Los datos fueron obtenidos de los certificados de validación

Fuente: Elaboración propia

2.4.4. Confiabilidad.

Bernal (2010), sostiene que “un cuestionario es confiable cuando existe consistencia en las respuestas de las mismas personas, cuando se las examina en diferentes oportunidades, pero con los mismos cuestionarios” (p. 247).

Se empleó el estadístico Alfa de Cronbach, debido a que las alternativas de los instrumentos son politómicos.

Prueba piloto

Tabla 3. Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Fuente: Base de datos

Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	25

Fuente: Base de datos

Se aprecia que el valor alcanzado por la fiabilidad fue de 0.841, demostrando que el instrumento cumple con los rigores estadísticos para ser aplicados.

2.5. Método de análisis de datos

Para Bernal (2010), “el procesamiento de los datos recolectados tiene que ser realizado mediante el uso de herramientas estadísticas con el apoyo del computador, seleccionando el programa estadístico que más nos ayude” (p. 198).

Los datos fueron analizados estadísticamente, incidiendo en la estadística descriptiva e inferencial. La estadística descriptiva ha sido representada por tablas de frecuencia con el número de encuestados y el porcentaje de sus respuestas, ello acompañado con un gráfico de barras que representa los porcentajes alcanzados en cada variable y dimensiones.

Asimismo, se analizó a través de la estadística inferencial, haciendo uso del Rho Spearman para la contrastación y/o validación de las hipótesis.

2.6. Aspectos éticos

Para definir el aspecto ético, Bernal sostiene al respecto:

Considerando que uno de los mayores logros de la humanidad es la ciencia moderna, y tomando en cuenta que vivimos gobernados por unas ideologías fundamentadas en la ciencia y en el uso de instrumentos desarrollados por ésta, es muy importante tomar conciencia de que esas ideologías y esos instrumentos pueden utilizarse de forma correcta o de forma incorrecta, es decir, de un modo ético o no ético. Por lo tanto, es definitivo pensar en una ética de la ciencia, es decir, una ciencia con conciencia, en otras palabras, una ciencia cuyos ideologías e instrumentos se manejen de manera correcta. Se debe tener siempre presente que, así como la ciencia ha generado progreso, también ha sembrado destrucción y aniquilamiento. (2010, p. 18).

La investigación ha sido desarrollada de forma sistemática, haciendo uso de los preceptos de la metodología de la investigación, por lo que la rigurosidad de los datos, representan fielmente la percepción de los encuestados, ello implica la no manipulación de datos o respuestas. Asimismo, se consignó y referencio cada autor o fuente utilizada en el desarrollo del estudio, respetando la autoría de ideas y teorías.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

Resultados de la variable y dimensiones de la selección de personal

Tabla 5. Resultados Selección de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	20	37,7	37,7	37,7
	Regular	23	43,4	43,4	81,1
	Bueno	10	18,9	18,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

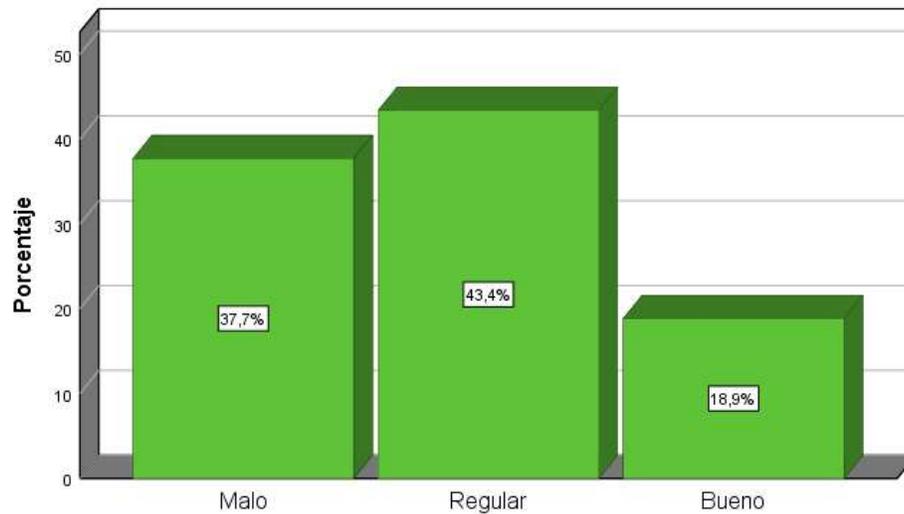


Figura 1. Resultados Selección de personal

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Según los datos obtenidos el 37.7% de los encuestados perciben la selección del personal en un nivel malo, el 43.4% perciben un nivel regular y 18.9% perciben un nivel bueno.

Tabla 6. Resultado del Perfil de cargo por competencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	27	50,9	50,9	50,9
	Regular	23	43,4	43,4	94,3
	Bueno	3	5,7	5,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

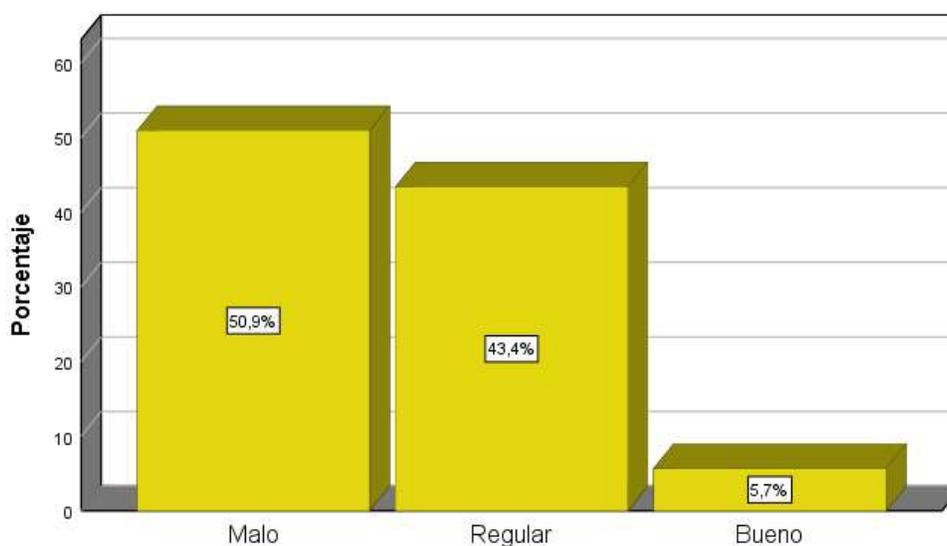


Figura 2. Resultado del Perfil de cargo por competencias

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Según los datos obtenidos el 50.9% de los encuestados perciben el perfil de cargo por competencias en un nivel malo, el 43.4% perciben un nivel regular y 5.7% perciben un nivel bueno.

Tabla 7. **Resultado de la selección**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	21	39,6	39,6	39,6
	Regular	31	58,5	58,5	98,1
	Bueno	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

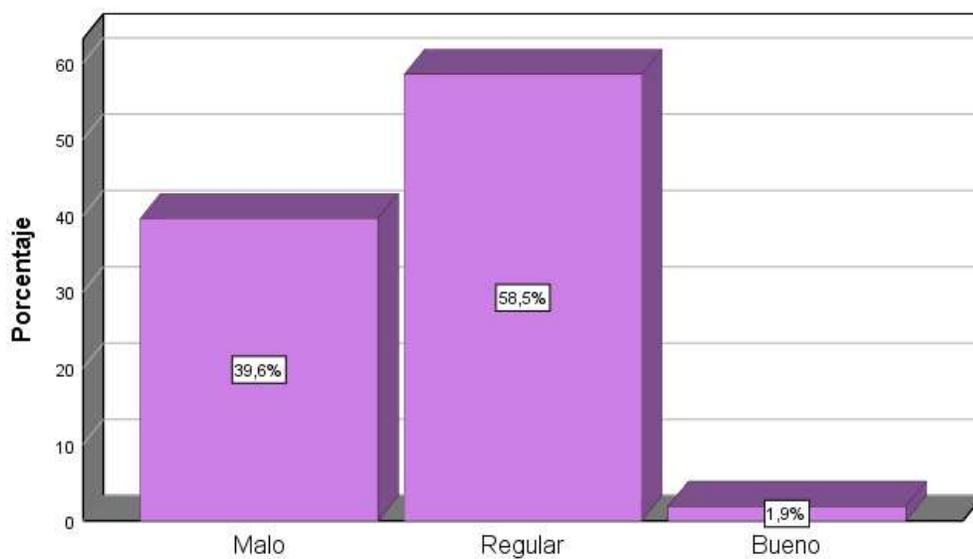


Figura 3. Resultado de la selección

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Según los datos obtenidos el 39.6% de los encuestados perciben la selección en un nivel malo, el 58.5% perciben un nivel regular y 1.9% perciben un nivel bueno.

Tabla 8. Resultado de la incorporación / acogida e inducción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	18	34,0	34,0	34,0
	Regular	23	43,4	43,4	77,4
	Bueno	12	22,6	22,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

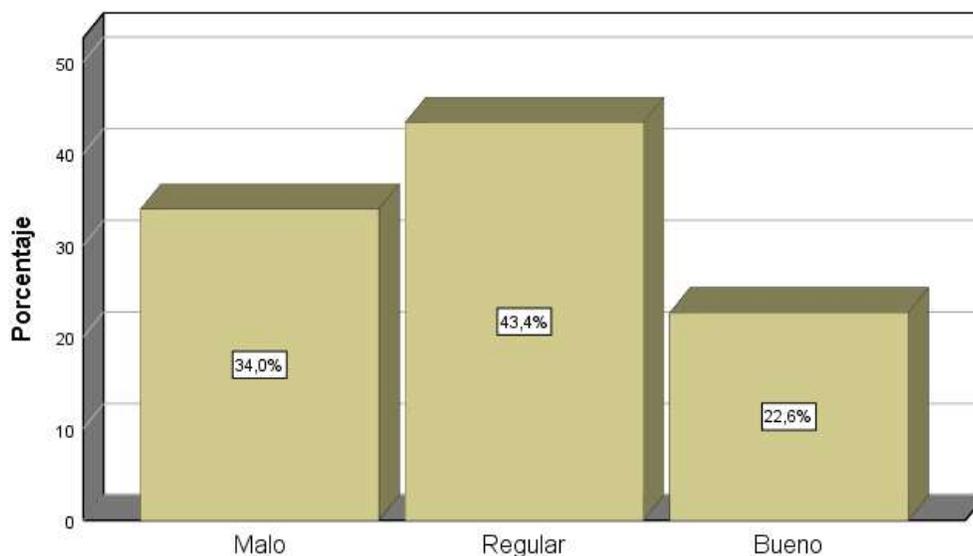


Figura 4. Resultado de la incorporación / acogida e inducción

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Según los datos obtenidos el 34.0% de los encuestados perciben la incorporación / acogida e inducción en un nivel malo, el 43.4% perciben un nivel regular y 22.6% perciben un nivel bueno.

Tabla 9. **Resultado del seguimiento**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	17	32,1	32,1	32,1
	Regular	23	43,4	43,4	75,5
	Bueno	13	24,5	24,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

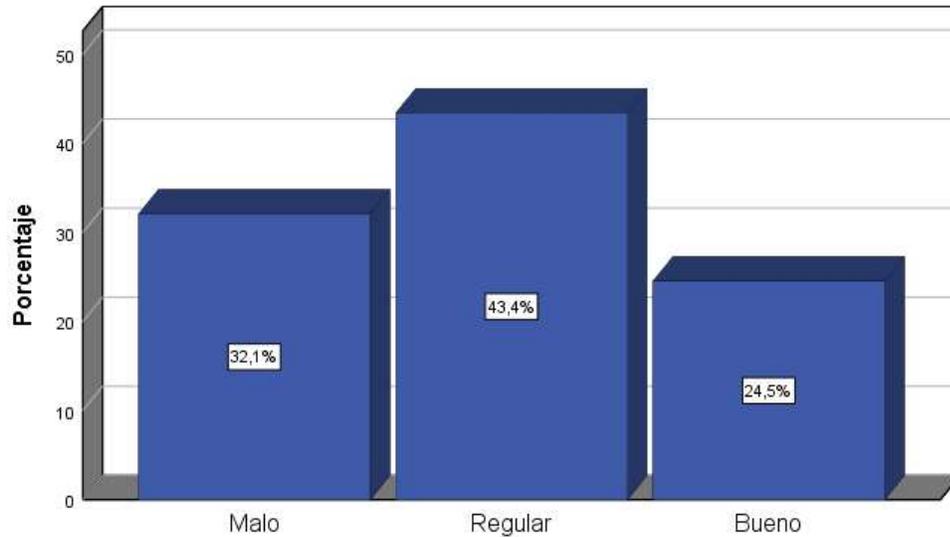


Figura 5. Resultado del seguimiento

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Según los datos obtenidos el 32.1% de los encuestados perciben el seguimiento en un nivel malo, el 43.4% perciben un nivel regular y 24.5% perciben un nivel bueno.

Resultados de la variable y dimensiones del desempeño laboral

Tabla 10. Resultado del desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	25	47,2	47,2	47,2
	Regular	22	41,5	41,5	88,7
	Bueno	6	11,3	11,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

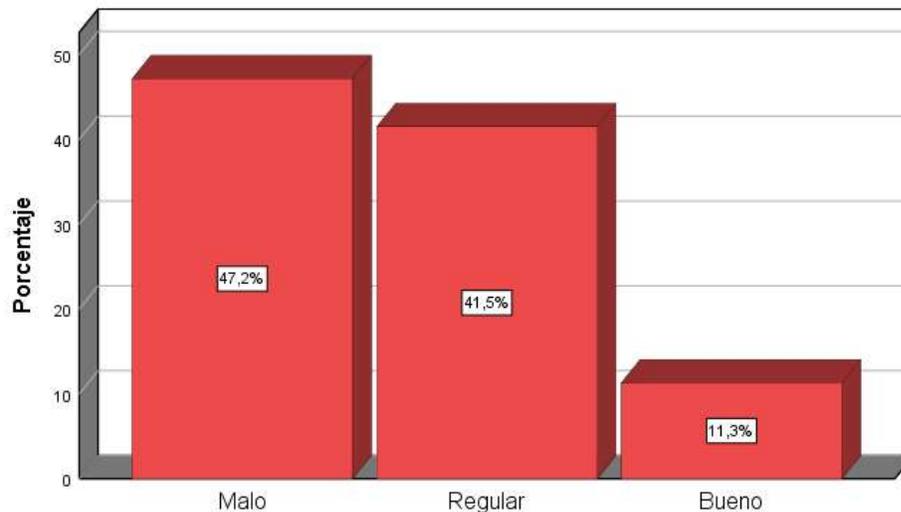


Figura 6. Resultado del desempeño laboral

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Según los datos obtenidos el 47.2% de los encuestados perciben el desempeño laboral en un nivel malo, el 41.5% perciben un nivel regular y 11.3% perciben un nivel bueno.

Tabla 11. **Resultado de la misión**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	37	69,8	69,8	69,8
	Regular	12	22,6	22,6	92,5
	Bueno	4	7,5	7,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

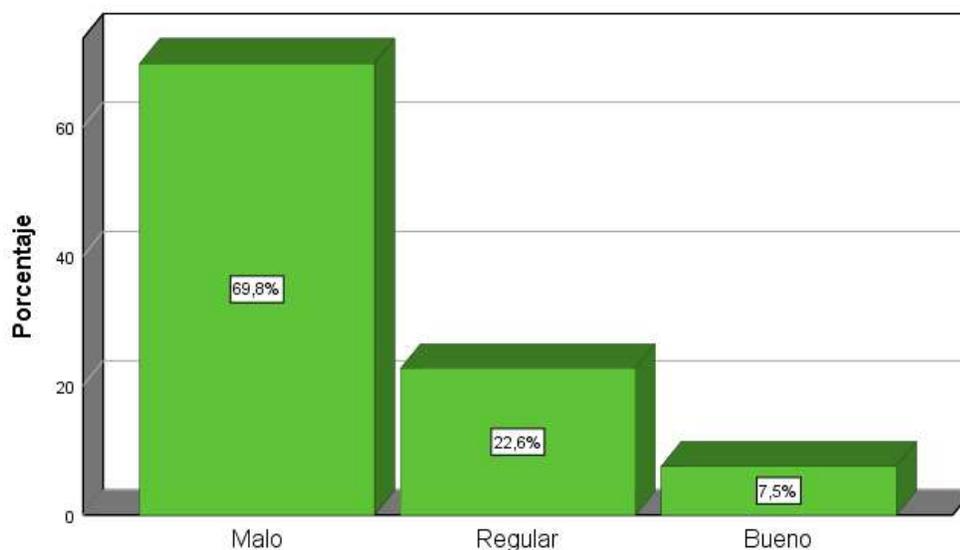


Figura 7. Resultado de la misión

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Según los datos obtenidos el 69.8% de los encuestados perciben la misión en un nivel malo, el 22.6% perciben un nivel regular y 7.5% perciben un nivel bueno.

Tabla 12. **Resultado de los estándares, normas y expectativas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	33	62,3	62,3	62,3
	Regular	17	32,1	32,1	94,3
	Bueno	3	5,7	5,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

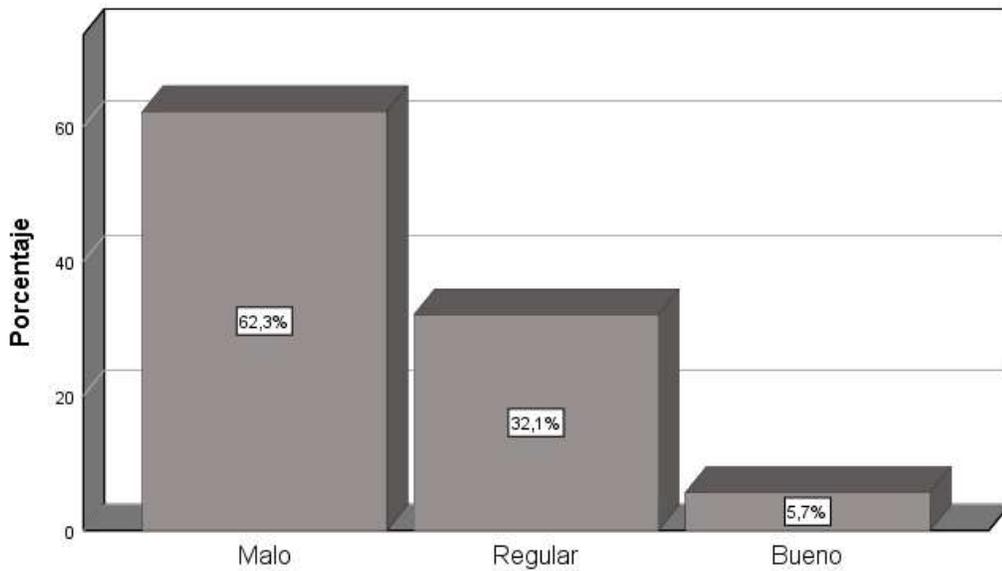


Figura 8. Resultado de los estándares, normas y expectativas

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Según los datos obtenidos el 62.3% de los encuestados perciben los estándares, normas y expectativas en un nivel malo, el 32.1% perciben un nivel regular y 5.7% perciben un nivel bueno.

Tabla 13. **Resultado de los asociados**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	19	35,8	35,8	35,8
	Regular	25	47,2	47,2	83,0
	Bueno	9	17,0	17,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

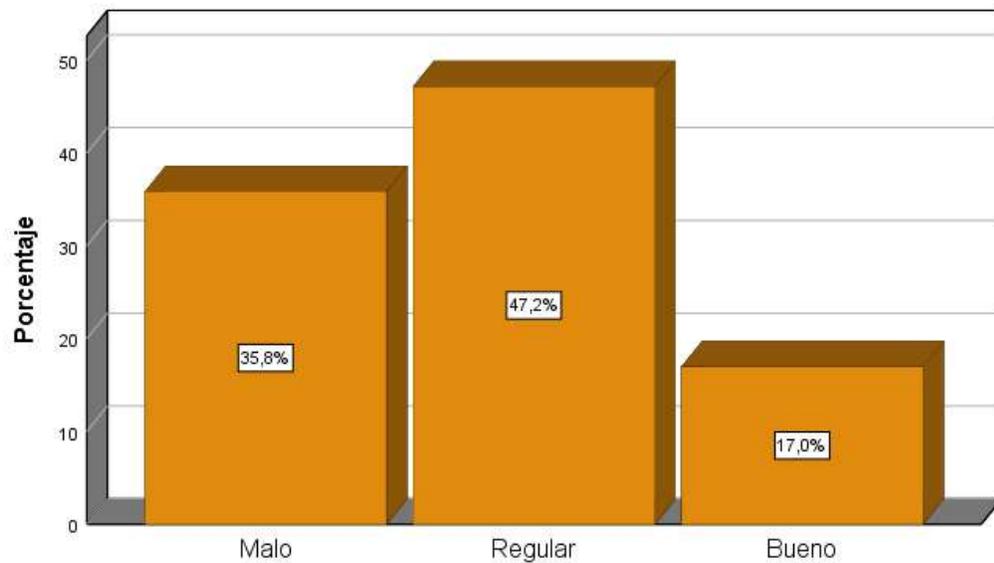


Figura 9. Resultado de los asociados

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Según los datos obtenidos el 35.8% de los encuestados perciben los asociados en un nivel malo, el 47.2% perciben un nivel regular y 17.0% perciben un nivel bueno.

Tabla 14. **Resultado sin desperdicios**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	21	39,6	39,6	39,6
	Regular	18	34,0	34,0	73,6
	Bueno	14	26,4	26,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

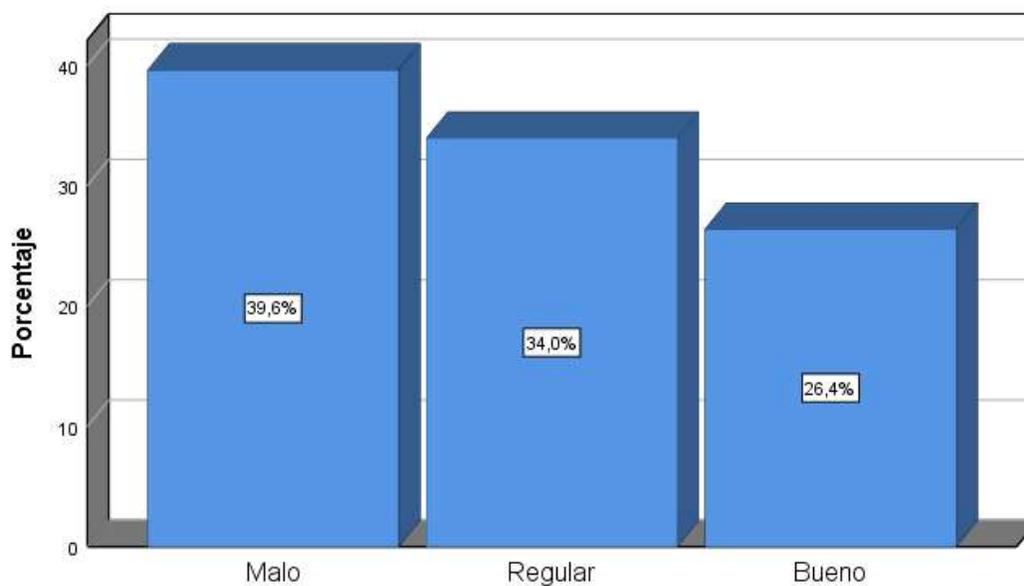


Figura 10. Resultado sin desperdicios

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Según los datos obtenidos el 39.6% de los encuestados perciben los sin desperdicios en un nivel malo, el 34.0% perciben un nivel regular y 26.4% perciben un nivel bueno.

3.2. Análisis inferencial

Prueba de la hipótesis general

Ho: La selección de personal no se relaciona con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018.

Hi: La selección de personal se relaciona con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018.

Tabla 15. Correlación de la hipótesis general

		Selección de personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección de personal	1,000	,984**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	53	53
Desempeño laboral	Selección de personal	,984**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	53	53

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 15 la variable selección de personal está relacionada directa y positivamente con la variable desempeño laboral, según la correlación de Spearman de 0.984 representando este resultado como alta correlación y con una significancia estadística de $p=0.00$, siendo menor que 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de la primera hipótesis específica

Ho: El perfil de cargo por competencia no se relaciona con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018.

Ha: El perfil de cargo por competencia se relaciona con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018.

Tabla 16. Correlación de la primera hipótesis específica

			Perfil de cargo por competencias	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Perfil de cargo por competencias	Coeficiente de correlación	1,000	,963
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,963	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 16 la dimensión perfil de cargo por competencias está relacionada directa y positivamente con la variable desempeño laboral, según la correlación de Spearman de 0.963 representando este resultado como alta correlación y con una significancia estadística de $p=0.00$, siendo menor que 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de la segunda hipótesis específica

Ho: La fase de selección no se relaciona con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018.

Ha: La fase de selección se relaciona con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018.

Tabla 17. Correlación de la segunda hipótesis específica

			Selección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección	Coefficiente de correlación	1,000	,960
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
Desempeño laboral	Selección	Coefficiente de correlación	,960	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 17 la dimensión selección está relacionada directa y positivamente con la variable desempeño laboral, según la correlación de Spearman de 0.960 representando este resultado como alta correlación y con una significancia estadística de $p=0.00$, siendo menor que 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de la tercera hipótesis específica

Ho: La incorporación/acogida e inducción no se relaciona con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018.

Ha: La incorporación/acogida e inducción se relaciona con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018.

Tabla 18. Correlación de la tercera hipótesis específica

			Incorporación / acogida e inducción	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Incorporación / acogida e inducción	Coefficiente de correlación	1,000	,981
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,981	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 18 la dimensión incorporación / acogida e inducción está relacionada directa y positivamente con la variable desempeño laboral, según la correlación de Spearman de 0.981 representando este resultado como alta correlación y con una significancia estadística de $p=0.00$, siendo menor que 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de la cuarta hipótesis específica

Ho: El seguimiento no se relaciona con el desempeño del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018.

Ha: El seguimiento se relaciona con el desempeño del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018.

Tabla 19. Correlación de la cuarta hipótesis específica

		Seguimiento	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Seguimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,978
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
Desempeño laboral	Seguimiento	Coeficiente de correlación	,978	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 19 la dimensión seguimiento está relacionada directa y positivamente con la variable desempeño laboral, según la correlación de Spearman de 0.978 representando este resultado como alta correlación y con una significancia estadística de $p=0.00$, siendo menor que 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

El resultado de la hipótesis general nos muestra que la selección de personal se relaciona directa y positivamente con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018. (Rho de Spearman 0,984, $p=0,000 < 0,05$). Este resultado se asemeja a la investigación de Pesantez (2014) quien concluyó que los funcionarios de la Institución, consideran que el desempeño laboral del personal depende del nivel de conocimientos y competencias que posee de acuerdo al puesto que desempeña, y esto debería ser analizado previo a su contratación. De igual forma Hidalgo (2016) en su investigación concluyó que existen funcionarios de la Dirección Administrativa Servicios Básicos y Mantenimiento que no conocen las funciones que debe desempeñar en su puesto de trabajo, no existe un Manual de funciones por parte del GADM Rioverde, lo que hace que los funcionarios realicen funciones de manera empírica. Para que exista un mayor desempeño laboral; es necesario que los funcionarios conozcan las funciones establecidas para cada cargo público.

Los resultados descritos concuerdan con la teoría propuesta por Cuesta (2015) que afirmó que “la selección de personal es un proceso que es realizado mediante concepciones y técnicas efectivas, consecuente con la dirección estratégica de la organización y las políticas de GRH derivadas, con el objetivo de encontrar al candidato que mejor se adecue a las características requeridas presentes y futuras previsibles de un puesto de trabajo o cargo laboral y de una empresa concreta o específica”. (p. 305).

El resultado de la primera hipótesis específica nos muestra que el perfil de cargo por competencias está relacionado directo y positivamente con la variable desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018. (Rho de Spearman 0,963, $p=0,000 < 0,05$). Este resultado se asemeja al estudio planteado por Medina (2017) quien concluyó que un buen proceso de selección de personal influye enormemente en los niveles de desempeño laboral, ya que mediante los mismos se asignan los puestos de trabajos al nuevo personal, siendo necesario que estén capacitados para cumplir con las responsabilidades que el cargo exige.

Por otra parte, el resultado de la segunda hipótesis específica nos muestra que la fase de selección está relacionada directa y positivamente con la variable desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018. (Rho de Spearman 0,960, $p=0,000 < 0,05$). Al respecto en la investigación de Aguilera, Y. Olortiga, L. (2016), se demostró que si existe relación entre el reclutamiento y selección del personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Vehículos Peruanos SAC Trujillo 2016. Indicando a su vez que la selección del personal incide posteriormente en el desempeño de los trabajadores, ya que al reclutar de manera efectiva se cuenta con colaboradores comprometidos y preparados en alcanzar los objetivos de la empresa.

El resultado de la tercera hipótesis específica nos muestra que la incorporación / acogida e inducción está relacionada directa y positivamente con la variable desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018. (Rho de Spearman 0,981, $p=0,000 < 0,05$). A su vez, en la investigación de Quijano, A. y Silva, K. (2016), se concluyó que existe relación entre la selección de personal en base a sus dimensiones procesos, instrumento y técnicas, con la variable desempeño laboral.

Finalmente, el resultado de la cuarta hipótesis específica nos muestra que el seguimiento está relacionado directa y positivamente con la variable desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018. (Rho de Spearman 0,978, $p=0,000 < 0,05$). Por su parte Colca (2016), en su investigación concluyó que existen deficiencias y malos procesos de selección de personal lo que incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Atuncolla. Básicamente porque de la mano que no hay una buena selección del personal, tampoco existe un seguimiento del desempeño de los trabajadores, de tal forma que no se pueden hacer los correctivos correspondientes.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se logró determinar que la selección de personal se relaciona con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018. Considerando que el resultado del coeficiente Rho de Spearman fue 0,984, $p=0,000 < 0,05$. Por lo tanto, se interpreta que se tiene una correlación fuerte y positiva.

Segunda: Se ha determinado que el perfil de cargo por competencias se relaciona con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018. Considerando que el resultado del coeficiente Rho de Spearman fue 0,963, $p=0,000 < 0,05$. Por lo tanto, se interpreta que se tiene una correlación fuerte y positiva.

Tercera: Se determinó que la fase de selección se relaciona con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018. Considerando que el resultado del coeficiente Rho de Spearman fue 0,960, $p=0,000 < 0,05$. Por lo tanto, se interpreta que se tiene una correlación fuerte y positiva.

Cuarta: Se llegó a determinar que la incorporación / acogida e inducción se relaciona con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Considerando que el resultado del coeficiente Rho de Spearman fue 0,981, $p=0,000 < 0,05$. Por lo tanto, se interpreta que se tiene una correlación fuerte y positiva.

Quinta: Se logró determinar que el seguimiento se relacionada con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018. Considerando que el resultado del coeficiente Rho de Spearman fue 0,978, $p=0,000 < 0,05$. Por lo tanto, se interpreta que se tiene una correlación fuerte y positiva.

VI. RECOMENDACIONES

6.1. A la gerencia del área de recursos humanos de la empresa Farmin SAC, actualice y perfeccione los procesos de selección de personal, dirigido a evaluar y calificar el personal en base de sus aptitudes y experiencia profesional. Para ello es necesario contar con diversas pruebas y procedimientos que garantice la calidad humana y profesional del personal que ingresa a laborar a la empresa. Tomando en cuenta que el estudio realizado a dado como resultado que el 37.7% de los encuestados perciben la selección de personal en un nivel malo y el 43.4% en un nivel regular. Esto tiene como objetivo obtener un buen desempeño de los trabajadores del área de logística.

6.2. A la gerencia del área de recursos humanos de la empresa Farmin SAC, mejorar el perfil de cargo por competencias, considerando las verdaderas funciones según el puesto a ocupar y los conocimientos que este requiere. Tomando en cuenta que el 50.9% de los encuestados perciben el perfil de cargo por competencias en un nivel malo y el 43.4% perciben un nivel regular. Con esto se logrará que los nuevos trabajadores cuenten con los conocimiento y experiencias necesarios que se necesitan para el puesto a ocupar.

6.3. A la gerencia del área de recursos humanos de la empresa Farmin SAC, que cuente con un programa de selección de personal, en el cual se desarrollen pruebas de conocimiento y una buena entrevista de selección, con la finalidad de seleccionar al postulante que mejor se adecue según lo requerido para cada puesto de trabajo. Tomando en cuenta que el 39.6% de los encuestados perciben la fase de selección en un nivel malo y el 58.5% perciben un nivel regular.

6.4. A la gerencia del área de recursos humanos de la empresa Farmin SAC, poder contar con personal encargado de la inducción, y capacitación del personal que empieza a laborar en la empresa, así como orientarlos en corto tiempo sobre el tipo de actividad que realizará. Tomando en cuenta que el 34.0% de los encuestados perciben la incorporación/ acogida e inducción en un nivel malo y el 43.4% perciben un nivel regular. Esto es con la finalidad de evitar errores durante el proceso de la adaptación laboral.

6.5. A la gerencia del área de recursos humanos de la empresa Farmin SAC, hacer un seguimiento y monitoreo a los trabajadores, desarrollando programas de evaluación, con la finalidad de verificar si su desempeño está acorde a los objetivos planteados. Tomando en cuenta que el 32.1% de los encuestados perciben el seguimiento en un nivel malo, el 43.4% perciben un nivel regular.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M. (2007). *Selección por competencias*. Argentina: Granica.
- Aguilera, Y. y Olortiga, L. (2016). *Reclutamiento y selección del personal y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC – Trujillo – 2016* (Tesis de licenciatura). Recuperado de: <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9777/Aguilera%20Bola%20C3%B1os%20Yandira%20De%20Fatima%20%20Olortiga%20Arteaga%20Lourdes%20Elia%20na.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, L. y Heredia, V. (2013). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. (6.ta ed.). México: Editorial Trillas S.A.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3. ra ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Bohlander, S. (2008). *Administración de recursos humanos*. (16. ed.). México: Cengage Learning.
- Borda P, M. (2013). *El proceso de investigación. Visión general de su desarrollo*. Barranquilla, Colombia: Editorial Universidad del Norte.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2.da ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos el capital humano en las organizaciones*. (9.na ed.). México: McGraw-Hill.
- Colca, H. (2016). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, periodo 2015* (Tesis de licenciatura). Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/1555/COLCA_QUISPE_HEBER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cuesta S., A. (2015). Gestión del talento humano y del conocimiento. Perú: Empresa Editora Macro EIRL.

Grados, J. y Muchinsky, P. (4 de marzo de 2012). Antecedentes históricos de la evaluación al despeño [Mensaje en un blog]. Recuperado de:
<http://psicuasgrupo31semies.blogspot.pe/2012/03/antecedentes-historicos-de-la.html>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6. ta ed.). México: McGraw-Hill.

Hidalgo, M. (2016). Análisis de la gestión por procesos basados en perfil por competencias de la dirección de gestión administrativa servicios básicos y mantenimiento del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio del Cantón Rioverde (Tesis de maestría). Recuperado de
[:http://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/678/1/HIDALGO%20DELGADO%20MARI%A%20ISABEL%20.pdf](http://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/678/1/HIDALGO%20DELGADO%20MARI%A%20ISABEL%20.pdf)

Huaruco, L. (14 de enero de 2015). ¿Qué busca el mercado laboral en los trabajadores de hoy? Gestión. Recuperado de <http://gestion.pe/empleo-management/que-busca-mercado-laboral-trabajadores-hoy-2120404>

Juape, M. (04 de abril de 2014). Buenas prácticas laborales incrementan la productividad de la empresa en 30%. Gestión. Recuperado de <http://gestion.pe/tu-dinero/buenas-practicas-laborales-incrementan-productividad-empresa-30-2093710>

Martínez B., C. (2016). Estadística y muestreo. (13.va ed.). Bogotá, Colombia: La Imprenta Editores.

Medina, A. (2017). La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO. (Tesis de licenciatura). Recuperado de:
[http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25037/1/TESIS-ALBERTO MEDINA % 20 % 281 % 29.pdf](http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25037/1/TESIS-ALBERTO%20MEDINA%20%281%29.pdf)

- Montes, J. y González, P. (2006). Selección de personal la búsqueda del candidato adecuado. España: Ideaspropias Editorial S.L.
- Pernía, K. Y Carrera, M. (2014). Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramatico. (1° ed). Mexico: EAE.
- Pesantez, H. (2014). El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujili (Tesis de licenciatura). Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9294/1/FCHE-PSIP-79.pdf>
- Quijano, A. y Silva, K. (2016). Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes Civa – Chiclayo 2016 (Tesis de licenciatura). Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2291/1/Tesis%20de%20Quijano%20Guevara%20y%20Silva%20P%C3%A9rez.pdf>
- Ramírez, R. (2013). *Diseño del trabajo y desempeño laboral individual*. España: Universidad autónoma de Madrid.
- Robbins, S. y Judge, T. (2015). Comportamiento organizacional. (16. a ed.). México: Pearson Educación.
- Rodríguez, E. (2005). Metodología de la investigación. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=r4yrEW9Jhe0C&printsec=frontcover&source=gs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Werther, W., Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos el capital humano de las empresas. (6. ta ed.). México: McGraw-Hill.

ANEXOS

Anexo.1 Instrumentos

CUESTIONARIO QUE MIDE LA SELECCIÓN DE PERSONAL

I. DATOS PERSONALES

1. Edad: ____ 2. Estado civil: _____ 3. Área de trabajo: _____ 4. Nivel de educación: _____

INSTRUCCIONES:

Lea cada ítem para efectos de comprensión y marque con una “X” en la casilla que considere conveniente.

- 1 Muy de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 En desacuerdo
- 5 Muy en desacuerdo

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
PERFIL DE CARGO POR COMPETENCIAS						
1	Durante el proceso de selección le especificaron cuáles serían sus funciones					
2	En la entrevista personal verificaron si usted contaba con las competencias requeridas para acceder al puesto					
SELECCIÓN						
3	La prueba de conocimiento en el proceso de selección permite realizar la elección correcta para el puesto					
4	La persona encargada de la entrevista de selección cuenta con las cualidades requeridas para el puesto					
5	La entrevista de selección fue direccionada para establecer si usted reunía el perfil adecuado para el puesto					
INCORPORACIÓN / ACOGIDA E INDUCCIÓN						
6	Realizó un correcto proceso de inducción cuando ingreso a laborar					
7	Le han capacitado y entrenado en su puesto cuando se incorporó a trabajar					
8	Le brindan capacitaciones permanentes para perfeccionarse en su puesto					
SEGUIMIENTO						
9	Se adaptó a su puesto de trabajo					
10	Le apoyan y orientan como proceso de adaptación en su puesto de trabajo					
11	Evalúan periódicamente el desarrollo de sus funciones					
12	Los evaluadores cuentan con la capacidad y preparación para diagnosticar el desempeño de su trabajo					

CUESTIONARIOS

CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

I. DATOS PERSONALES

1. Edad: ____ 2. Estado civil: _____ 3. Área de trabajo: _____ 4. Nivel de educación: _____

INSTRUCCIONES:

Lea cada ítem para efectos de comprensión y marque con una "X" en la casilla que considere conveniente.

- 1 Muy de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 En desacuerdo
- 5 Muy en desacuerdo

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	LA MISIÓN					
13	Se ha identificado la misión de la empresa					
14	Se encuentra comprometido con la misión de su centro de trabajo					
15	Su área de trabajo ha diseñado su propia misión					
	ESTÁNDARES, NORMAS Y EXPECTATIVAS					
16	La empresa cuenta con reglas de comportamiento, tanto laboral como personal					
17	Se interesa por el cumplimiento de su trabajo, mostrándose eficiente					
18	Sus compañeros son eficientes en el desarrollo de sus funciones					
	ASOCIADOS					
19	Se siente satisfecho con el clima laboral de su empresa					
20	Siente que se realiza como profesional en su área de trabajo					
21	Se cumple con los plazos ofrecidos en la entrega de los proyectos a los clientes					
22	Los clientes se muestran satisfechos con los servicios de la empresa					
	SIN DESPERDICIOS					
23	Aprovecha los recursos al máximo, buscando no desperdiciarlos					
24	Se concentra en su trabajo sin distraerse en otras actividades					
25	Cumple con sus obligaciones dentro del horario establecido					

Anexo. 2 Niveles y/o rangos

VARIABLE SELECCIÓN DE PERSONAL

Estadísticos		
Selección de personal		
N	Válido	53
	Perdidos	0
	Mínimo	19
	Máximo	48

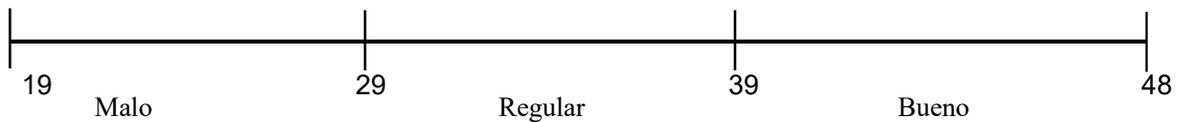
$$48 - 19 = 29 \div 3 = 9$$

Niveles

$$19 - 28 = \text{Malo}$$

$$29 - 38 = \text{Regular}$$

$$39 - 48 = \text{Bueno}$$



DIMENSIÓN PERFIL DE CARGO POR COMPETENCIAS

Estadísticos

Perfil de cargo por competencias		
N	Válido	53
	Perdidos	0
	Mínimo	2
	Máximo	9

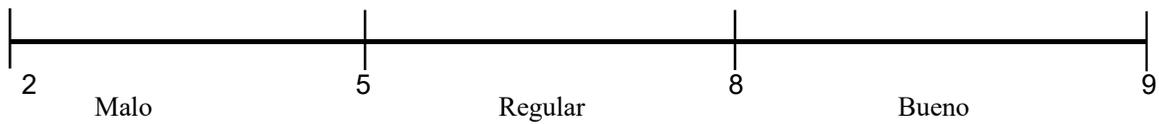
$$9-2=7 \div 3=2$$

Niveles

2- 4= Malo

5 - 7= Regular

8-9 = Bueno



DIMENSIÓN SELECCIÓN

Estadísticos

Selección		
N	Válido	53
	Perdidos	0
	Mínimo	6
	Máximo	12

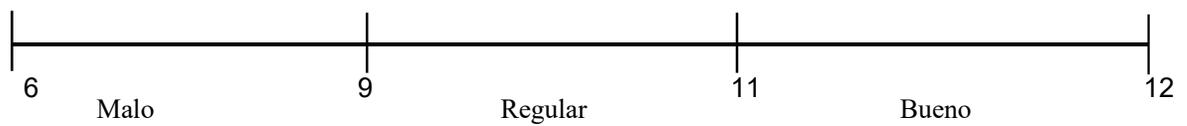
$$12-6=6\div 3=2$$

Niveles

6- 8= Malo

9 - 11= Regular

11-12 = Bueno



DIMENSIÓN INCORPORACIÓN / ACOGIDA E INDUCCIÓN

Estadísticos

Incorporación / acogida e inducción		
N	Válido	53
	Perdidos	0
	Mínimo	4
	Máximo	12

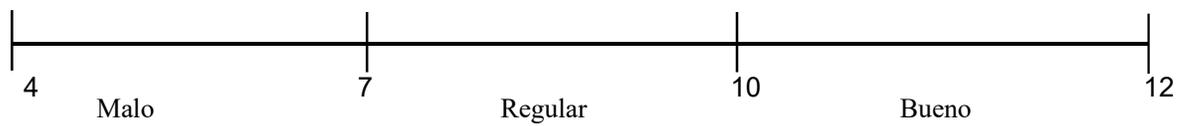
$$12-4=8 \div 3=2$$

Niveles

4- 6= Malo

7 - 9= Regular

10-12 = Bueno



DIMENSIÓN SEGUIMIENTO

Estadísticos

Seguimiento		
N	Válido	53
	Perdidos	0
	Mínimo	7
	Máximo	15

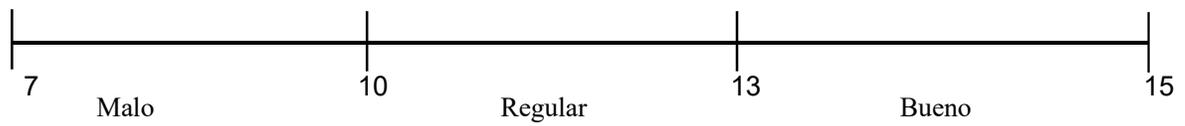
$$15-7=8 \div 3=2$$

Niveles

7- 9= Malo

10 - 12= Regular

13-15 = Bueno



VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticos

Desempeño laboral		
N	Válido	53
	Perdidos	0
	Mínimo	25
	Máximo	53

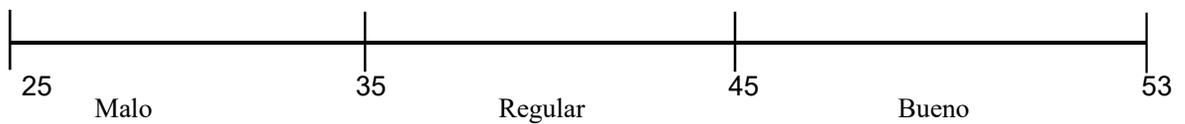
$$53-25=28 \div 3=9$$

Niveles

25 - 34 = Malo

35 - 44 = Regular

45 - 53 = Bueno



DIMENSIÓN LA MISIÓN

Estadísticos

La misión		
N	Válido	53
	Perdidos	0
	Mínimo	7
	Máximo	13

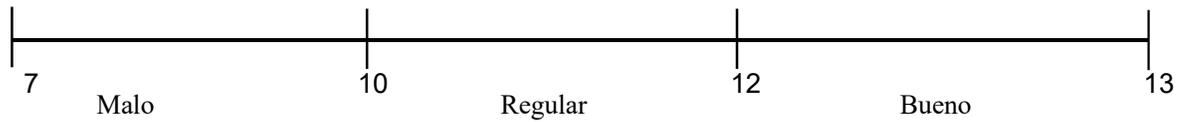
$$13-7=6 \div 3=2$$

Niveles

7- 9= Malo

10 - 12= Regular

12-13 = Bueno



DIMENSIÓN ESTÁNDARES, NORMAS Y EXPECTATIVAS

Estadísticos

Estándares, normas y expectativas		
N	Válido	53
	Perdidos	0
	Mínimo	6
	Máximo	13

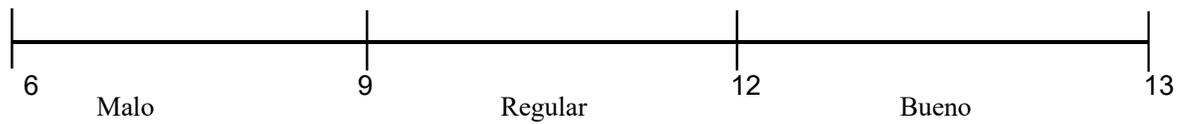
$$13-6=7 \div 3=2$$

Niveles

6- 8= Malo

9 - 11= Regular

12-13 = Bueno



DIMENSIÓN ASOCIADOS

Estadísticos		
Asociados		
N	Válido	53
	Perdidos	0
	Mínimo	5
	Máximo	15

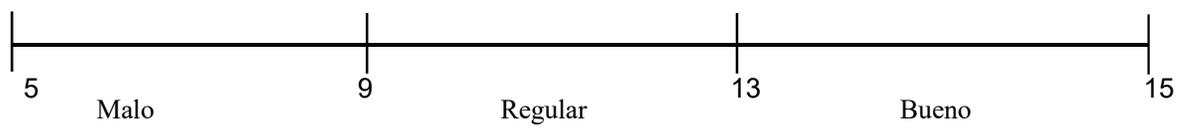
$$15-5=10\div 3=3$$

Niveles

5- 8= Malo

9 - 12= Regular

13-15 = Bueno



DIMENSIÓN SIN DESPERDICIOS

Estadísticos		
Sin desperdicios		
N	Válido	53
	Perdidos	0
	Mínimo	7
	Máximo	12

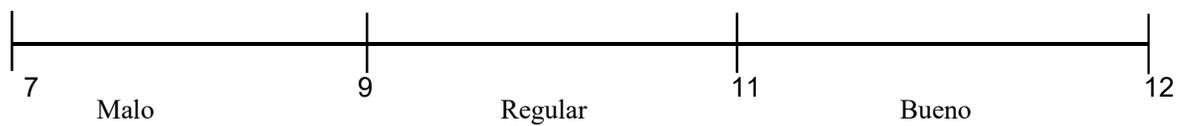
$$12-7=5 \div 3=1$$

Niveles

7- 8= Malo

9 - 10= Regular

11-12 = Bueno



Anexo. 3 Validación de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE DETERMINACIÓN DE DESEMPEÑO

Final de la investigación: La influencia de procesos y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Frío Sur, Ltda. - 2018

Investigador: GARCÍA MADRUGA, SARA LUISA

ÁREA: LOGÍSTICA

Ítem	Indicador	Descripción	Acto	Fecha	Validado	Observaciones
Indicador del proceso	Perfil de cargo por competencias	Funciones	Descripción de funciones de selección y especificación de roles para las funciones	2 Mayo en observación	/	
		Competencias	De la estructura personal, se elabora un perfil acorde con las competencias requeridas para cumplir el puesto	27 de observación	/	
	Selección	Perfil de competencias	El perfil de competencias se elige de acuerdo a las actividades que se realizarán en el puesto	27 de observación	/	
		Entrevista de selección	Se realiza una entrevista de selección con los candidatos para evaluar sus conocimientos y habilidades para el puesto	27 de observación	/	
	Indicador	Indicador	Se realiza un análisis de los procesos de selección para determinar si cumplen con los requisitos para el puesto	27 de observación	/	
		Capacitación	Se realiza una capacitación para el personal de selección	27 de observación	/	
	Ajustamiento	Indicador	Se realiza un análisis de los procesos de selección para determinar si cumplen con los requisitos para el puesto	27 de observación	/	
		Indicador	Se realiza un análisis de los procesos de selección para determinar si cumplen con los requisitos para el puesto	27 de observación	/	
	Ajustamiento	Indicador	Se realiza un análisis de los procesos de selección para determinar si cumplen con los requisitos para el puesto	27 de observación	/	
		Indicador	Se realiza un análisis de los procesos de selección para determinar si cumplen con los requisitos para el puesto	27 de observación	/	
Ajustamiento	Indicador	Se realiza un análisis de los procesos de selección para determinar si cumplen con los requisitos para el puesto	27 de observación	/		
	Indicador	Se realiza un análisis de los procesos de selección para determinar si cumplen con los requisitos para el puesto	27 de observación	/		

Firma del autor: 

Fecha de validación: 27 de mayo de 2018

MATRIZ DE VALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la Investigación: La satisfacción de personal y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Fomento Snc, Lima - 2013

Nombre y apellido del investigador: **García Mendoza José Luis**

Nombre de la empresa: **ALVE HACE NO.361 CESA**

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	NOTA PROMEDIO	NOTA	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO
La realidad	Miembro de la empresa	Se ha identificado la realidad de la empresa	1 Muy en desacuerdo 2 En desacuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 De acuerdo 5 Muy de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Miembro del área	Se encuentra comprometido con la realidad de su sector de trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Logista	El área de trabajo ha diseñado su propia realidad		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Evidencias, fuentes y representatividad	Evidencia	La empresa cuenta con reglas de comportamiento, normas laborales, normas internas	1 Muy en desacuerdo 2 En desacuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 De acuerdo 5 Muy de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Eficiencia	Se relaciona con el cumplimiento de su trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Declaración Laboral	Satisfacción del cliente interno	Se identificó satisfacción con el cliente laboral de su empresa	1 Muy en desacuerdo 2 En desacuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 De acuerdo 5 Muy de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Aprobación	Se cumple con los planes relacionados en la entrega de los productos a los clientes		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Satisfacción del cliente externo	Se cumplen los estándares establecidos con los servicios de la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Sin descripción	Acreditación de recursos	Apoyados los recursos al realizar, desarrollar e implementar	1 Muy en desacuerdo 2 En desacuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 De acuerdo 5 Muy de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Acciones de mejora	Se encuentran en su trabajo en diferentes actividades		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Sin descripción		El cliente con sus obligaciones dentro del tiempo establecido	1 Muy en desacuerdo 2 En desacuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 De acuerdo 5 Muy de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Fecha de respuesta: **2013-05-01**

MATRIZ DE VALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la Investigación: La satisfacción de personal y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Ferretel Snc, Lima - 2018

Autores y codirectores: *Carolina Maldonado Rodríguez*

Dr. Víctor David Sánchez Torres

Ítem	Indicador	Descripción	Medio	Alcance	Acciones	Observaciones
La relación	Indicador de la empresa	Se ha establecido la relación de la empresa en su actividad principal con la finalidad de su actividad principal.				
	Indicador de la empresa	La empresa cumple con reglas de comportamiento, normas laborales y otras.				
	Indicador de la empresa	La empresa cumple con reglas de comportamiento, normas laborales y otras.				
	Indicador de la empresa	La empresa cumple con reglas de comportamiento, normas laborales y otras.				
Satisfacción del cliente	Indicador de la empresa	La empresa cumple con reglas de comportamiento, normas laborales y otras.				
	Indicador de la empresa	La empresa cumple con reglas de comportamiento, normas laborales y otras.				
	Indicador de la empresa	La empresa cumple con reglas de comportamiento, normas laborales y otras.				
	Indicador de la empresa	La empresa cumple con reglas de comportamiento, normas laborales y otras.				
Satisfacción del cliente	Indicador de la empresa	La empresa cumple con reglas de comportamiento, normas laborales y otras.				
	Indicador de la empresa	La empresa cumple con reglas de comportamiento, normas laborales y otras.				
	Indicador de la empresa	La empresa cumple con reglas de comportamiento, normas laborales y otras.				
	Indicador de la empresa	La empresa cumple con reglas de comportamiento, normas laborales y otras.				

Fecha de la investigación: *01/05/2018*

MAPA DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO DE DETERMINACIÓN DE DATOS

Título de la Investigación: LA valoración de personas y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Fracasa Snc. Línea - 2018

Autores y coautores: *Dr. Roberto José Rivero Velasco*

Fecha y número de edición: *2018*

Ítem	Indicador	Descripción	Objetivo	Alcance	Fecha	Estado	Acciones
1	Perfil de cargo por competencias	Definición de funciones de selección de candidatos a las	Definición de funciones de selección de candidatos a las			/	
		Definición de competencias	Definición de competencias			/	
		Definición de habilidades	Definición de habilidades			/	
		Definición de conocimientos	Definición de conocimientos			/	
2	Definición del personal	Definición de habilidades	Definición de habilidades			/	
		Definición de conocimientos	Definición de conocimientos			/	
		Definición de actitudes	Definición de actitudes			/	
		Definición de valores	Definición de valores			/	
3	Organización	Definición de habilidades	Definición de habilidades			/	
		Definición de conocimientos	Definición de conocimientos			/	
		Definición de actitudes	Definición de actitudes			/	
		Definición de valores	Definición de valores			/	

Fecha de actualización: *2018*

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN DE PERSONAS

Título de la investigación: La satisfacción de personal y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Páramo S.A. (Año: 2018)

Investigador: DA: CRISTINA CASAMILLO PÉREZ

Fecha de aplicación: 05-04-18

Ítems	Indicador	Definición	Medida	Alcance	Forma	Medio de recolección
Satisfacción personal	Perfil de cargo por competencias	Descripción de funciones de posición de investigación y roles para sus funciones	1. Nivel de satisfacción			
	Satisfacción	En la siguiente personal satisfacción o nivel de satisfacción con las competencias requeridas para cumplir el puesto	2. De acuerdo	2. De acuerdo	2. De acuerdo	2. De acuerdo
	Indicador	Se permite de conocimiento en el principio de selección personal y evaluar la efectividad de selección personal	3. De acuerdo	3. De acuerdo	3. De acuerdo	3. De acuerdo
Desempeño personal	Indicador	En cuanto a la satisfacción de la satisfacción de selección personal y evaluar la efectividad de selección personal	4. De acuerdo	4. De acuerdo	4. De acuerdo	4. De acuerdo
	Indicador	En cuanto a la satisfacción de la satisfacción de selección personal y evaluar la efectividad de selección personal	5. De acuerdo	5. De acuerdo	5. De acuerdo	5. De acuerdo
	Indicador	En cuanto a la satisfacción de la satisfacción de selección personal y evaluar la efectividad de selección personal	6. De acuerdo	6. De acuerdo	6. De acuerdo	6. De acuerdo
Desempeño personal	Indicador	En cuanto a la satisfacción de la satisfacción de selección personal y evaluar la efectividad de selección personal	7. De acuerdo	7. De acuerdo	7. De acuerdo	7. De acuerdo
	Indicador	En cuanto a la satisfacción de la satisfacción de selección personal y evaluar la efectividad de selección personal	8. De acuerdo	8. De acuerdo	8. De acuerdo	8. De acuerdo
	Indicador	En cuanto a la satisfacción de la satisfacción de selección personal y evaluar la efectividad de selección personal	9. De acuerdo	9. De acuerdo	9. De acuerdo	9. De acuerdo

05-04-18

MATRIZ DE VALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: La satisfacción de personal y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Pacentro Snc. Lima - 2018

Apellido y nombre del investigador: Santiago Marulanda José Luis

Nombre y nombre del sujeto: EN COMERCIO CABO LAS PIEDRAS

INDICADOR	CONTRIBUCIÓN	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN	FECHA	ESTADO	OPINIONES/COMENTARIOS
La empresa	Misión de la empresa	Se ha identificado la misión de la empresa de una manera comprensible con la realidad de su entorno de trabajo.			<input checked="" type="checkbox"/>	
	Misión del área	El área de trabajo ha definido su propia misión.			<input checked="" type="checkbox"/>	
	Reglas	La empresa cuenta con reglas de comportamiento, tanto laboral como social.			<input checked="" type="checkbox"/>	
Estructura, normas y expectativas	Claridad	Se informa por el cumplimiento de la función, productividad, etc.			<input checked="" type="checkbox"/>	
	Claridad	Los compromisos son claramente en el desarrollo de las funciones.			<input checked="" type="checkbox"/>	
Desempeño Laboral	Satisfacción del cliente interno	Se cuenta satisfacción con el clima laboral de la empresa donde que se trabaja como profesional en su área de trabajo.		1 Muy en desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Satisfacción del cliente externo	Se cumple con los plazos ofrecidos en la entrega de los productos y servicios.		2 En desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Aprovechamiento de recursos	Se aprovecha los recursos humanos, materiales, tecnológicos.		3 No de acuerdo ni en desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Aprovechamiento de tiempo	Se cumple con los plazos ofrecidos en la entrega de los productos y servicios.		4 En desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	
Sin descripción		Se cumple con los plazos ofrecidos en la entrega de los productos y servicios.		5 Muy de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Se cumple con los plazos ofrecidos en la entrega de los productos y servicios.			<input checked="" type="checkbox"/>	

Se cumple con los plazos ofrecidos en la entrega de los productos y servicios.

[Handwritten signature]

Anexo. 4 Matriz de consistencia.

Matriz de consistencia: La selección de personal y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018.

PREGUNTA DE INVESTIGACION	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	Selección de personal	Perfil de cargo por competencias	Funciones Competencias
¿Cómo se relaciona la selección de personal y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima - 2018?	Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima - 2018	La selección de personal se relaciona con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima - 2018.		Selección	Prueba de conocimiento Entrevista de selección
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS		Incorporación / acogida e inducción	Inducción Capacitación
a. ¿Cómo se relaciona el perfil de cargo por competencia y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima - 2018?	a. Determinar la relación entre el perfil de cargo por competencia y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima - 2018.	a. El perfil de cargo por competencia se relaciona con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima - 2018.		Seguimiento	Adaptación Evaluación del desempeño
b. ¿Cómo se relaciona la fase de selección y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima - 2018?	b. Determinar la relación entre la fase de selección y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima - 2018.	b. La fase de selección se relaciona con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima - 2018.	Desempeño laboral	La misión	Misión de la empresa Misión del área
c. ¿Cómo se relaciona la incorporación/acogida e inducción y el desempeño del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima - 2018?	c. Determinar la relación entre la incorporación/acogida e inducción y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima - 2018.	c. La incorporación/acogida e inducción se relaciona con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima - 2018.		Estándares, normas y expectativas	Reglas Eficiencia
d. ¿Cómo se relaciona el seguimiento y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima - 2018?	d. Determinar la relación entre el seguimiento y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima - 2018.	d. El seguimiento se relaciona con el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima - 2018.		Asociados	Satisfacción del cliente interno Satisfacción del cliente externo
				Sin desperdicios	Aprovechamiento de recursos Aprovechamiento del tiempo

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

JUAN MANUEL VÁSQUEZ ESPINOZA, ASESOR DE INVESTIGACION DEL PFA de la Universidad César Vallejo LIMA NORTE, revisor(a) de la tesis titulada

La selección de personal y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima – 2018

Del (de la) estudiante GARRIAZO MENDOZA JOSE LUIS constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 de diciembre 2018



Firma

JUAN MANUEL VÁSQUEZ ESPINOZA

DNI: 09301600

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA DE LOGÍSTICA DE LA EMPRESA FARMIN S.A.C. LIMA - 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO DE ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

GARRIAZO MENDOZA JOSÉ LUIS

ASESOR:

IDR. VÁSQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

28 %

Resumen de coincidencias

Navigation icons: back, forward, search, etc.

1 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante 2 % >

2 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante 2 % >

3 www.fumc.edu.co Fuente de Internet 2 % >

4 www.coursehero.com Fuente de Internet 1 % >

5 recurso.sibjilico.url.edu.gt Fuente de Internet 1 % >

6 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante 1 % >

7 gestion.pe Fuente de Internet 1 % >

8 www.slideshare.net Fuente de Internet 1 % >

9 repositorio.ute.edu.ec Fuente de Internet 1 % >

10 www.dspace.uce.edu.ec 1 % >



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

La Escuela de Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Jose Luis Garriazo Mendoza

INFORME TÍTULADO:

La selección de personal y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima - 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 21/07/2018

NOTA O MENCIÓN: 16



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
“César Acuña Peralta”

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)
Garriazo Mendoza Jose Luis
D.N.I. : 40843136
Domicilio : Mz. F2 Lt. 17 San Francisco de Cayran – San Martín de Porres
Teléfono : Fijo : Móvil : 980539114
E-mail : jlgarriazo@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:
[] Tesis de Pregrado
Facultad : Ciencias Empresariales
Escuela : Administración
Carrera : Administración
Título : Licenciado en Administración
[] Tesis de Post Grado
[] Maestría [] Doctorado
Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
Garriazo Mendoza Jose Luis
Título de la tesis:
La selección de personal y el desempeño laboral del área de logística de la empresa Farmin SAC, Lima - 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,
Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis. [X]
No autorizo a publicar en texto completo mi tesis. []

Firma : [Handwritten Signature]

Fecha: 7/12/2018