



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DE LA EMPRESA SEDACHIMBOTE S.A. 2018”**

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

AUTORES:

LY TRUJILLO BRENDA ELISA

VERA PICHEN CARLOS JHONATAN

ASESOR:

MGTR. GUTIERREZ CHILCA, MANOLO RANDALL

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

CHIMBOTE – PERÚ

2018



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

VERA PICHEN CARLOS JHONATAN

cuyo título es:

PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

DEL PERSONAL DE LA EMPRESA

SEDA CHIMBOTE S.A. 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 (Número).....

DIECISIETE (Letras).

Chimbote 04 de 12 Del 2018.


PRESIDENTE
SECRETARIO
VOCAL



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

LY TRUJILLO BRENDA ELISA

cuyo título es:

PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

DEL PERSONAL DE LA EMPRESA

SEDA CHIMBOTE S.A. 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 (Número).....

DIECISIETE (Letras).

Chimbote 04 de 12 Del 2018.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

DEDICATORIA

A Dios por darnos la oportunidad de vivir y estar con nosotros en cada paso que damos, por fortalecer nuestros objetivos propuestos y de poder seguir adelante con nuestras metas correspondientes.

También a nuestros padres por ser los pilares fundamentales de nuestras vidas y el apoyo incondicional que nos brinda.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a nuestros asesores Gutierrez Chilca Randall y Gonzales Rueda Daniel, por su apoyo y dedicación durante nuestro desarrollo de tesis y por haber compartido sus conocimientos, tiempo y amistad.

A la empresa Seda Chimbote por habernos acogido en su ambiente y brindarnos la oportunidad de realizar nuestra investigación de tesis a través de sus colaboradores.

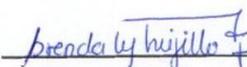
DECLARATORIA DE AUMENTICIDAD

Yo, Brenda Elisa Ly Trujillo identificada con DNI N° 72637434 , 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 autentica.

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

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

Nuevo Chimbote, diciembre del 2018.



Brenda Elisa Ly Trujillo

Tesista

DECLARATORIA DE AUMENTICIDAD

Yo Carlos Jhonatan Vera Pichen identificado con DNI N° 70604827, 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 autentica.

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

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

Nuevo Chimbote, diciembre del 2018.



Carlos Jhonatan Vera Pichen

Tesista

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA SEDACHIMBOTE S.A.C, 2018”. La misma que sometemos a vuestra consideración y esperamos que se cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

El presente trabajo de investigación consta de siete (07) capítulos y un (01) anexo, los mismos que están estructurados en el siguiente orden: En el capítulo 1, Introducción, nos enfocamos de la realidad problemática, los trabajos previos, teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, la hipótesis y los objetivos que se desearon alcanzar. En el capítulo 2, Método, corresponde a la metodología de la investigación, tanto como en el diseño del estudio, las variables y su operacionalización, indicamos nuestra población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como la valides y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y finalmente los aspectos éticos guardando la reserva de la identidad de los encuestados. El capítulo 3, Resultados, corresponde a la presentación de los resultados obtenidos. En el capítulo 4, Discusión, se confrontaron y analizaron los resultados en base a los objetivos planteados. En el capítulo 5, se formularon las conclusiones. En el capítulo 6, se plantearon las recomendaciones. En el capítulo 7, se detallaron las referencias bibliográficas, indicando las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación.

En tal sentido, confío cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en la normativa de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo.

Los Autores

ÍNDICE

ACTA DE APROBACIÓN DE TESIS.....	ii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DECLARATORIA DE AUNTENTICIDAD	vi
PRESENTACIÓN.....	viii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCION	12
1.1. Realidad Problemática.....	12
1.2. Trabajos Previos	16
1.3. Teorías Relacionadas al Tema.....	21
1.3.2. Desempeño laboral	25
1.4. Formulación al Problema	28
1.5. Justificación del estudio	28
1.6. Hipótesis.....	28
1.7. Objetivo.....	29
II. METODO.....	30
2.1. Diseño de Investigación	30
2.2. Variables, operacionalización	31
2.3. Población y muestra	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	34
2.5. Métodos de análisis de datos	35
2.6. Aspectos éticos	35
III. RESULTADOS.....	36
IV. DISCUSIÓN	54
V. CONCLUSIONES	56
VI. RECOMENDACIONES	57
VII. REFERENCIAS	58
ANEXOS	62

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre Proceso de Selección y Desempeño Laboral del personal de la Empresa Seda Chimbote S.A., 2018. La investigación es de enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo – correlacional, pues se trató de verificar la relación existente entre ambas variables a través de la percepción de los colaboradores. La población estuvo conformada por 164, se llegó a la conclusión que si existe relación entre Proceso de Selección y Desempeño Laboral de la empresa Seda Chimbote S.A. 2018, siendo menor a la significancia 0.05, por lo que se acepta la hipótesis de la investigación. Entonces se concluye que al contar un proceso de selección eficiente, se obtendrá un desempeño laboral bueno por parte del personal. Obteniendo como resultados que el 44% de los colaboradores consideran que el proceso de selección se realiza de manera eficiente, mientras que un 39% consideran que se da un proceso deficiente, repercutiendo en que el 31% está de acuerdo con el reclutamiento realizado en la empresa. Identificando así que, un 49% de los colaboradores cuentan con un desempeño laboral bueno mientras que el 38% de colaboradores tienen un desempeño laboral malo, demostrando que un 34% son eficaces al momento de realizar sus labores.

Palabras clave: Proceso de selección, Desempeño laboral, colaboradores y reclutamiento.

ABSTRACT

The main objective of the present investigation was to determine the relationship between the Selection Process and Labor Performance of the personnel of the Seda Chimbote S.A., 2018. The investigation is a quantitative approach, with design descriptive - correlational type, since it is a relation between the variables through the perception of the collaborators. The population consisted of 164 collaborators, the conclusion was reached that there is a relationship between the Selection Process and Labor Performance of the company Seda Chimbote S.A. 2018, being less than the significance 0.05, so it accepts the hypothesis of the investigation. Then it is concluded that by having an efficient selection process, good work performance will be obtained by the staff. Obtaining as results is that 44% of the collaborators consider that the selection process is carried out efficiently, while 39% consider that there is a deficient process, affecting that 31% agree with the recruitment done in the company. Identifying that, 49% of employees have a good work performance while 38% of employees have a bad work performance, showing that 34% are effective at the time of performing their work.

Keywords: Selection process, work performance, collaborator and recruitment

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad Problemática

Es importante saber que la selección de un personal a más, ayuda a destacar el buen desempeño laboral, y para desarrollarse, tiene que realizar y contar con procesos y actividades laborales de manera profesional, así brindará un buen servicio laboral.

Sabiendo que uno de los principales elementos de la organización es el departamento de Recursos Humanos, consta de diferentes actividades de que puedan cubrir ciertas necesidades del puesto que esté vacío y mejorar con algún personal que esté adecuado en ello.

Para el desempeño laboral de los colaboradores, es tener en cuenta sus opiniones, para saber cómo se sienten, si están a gusto, si hay alguna incomodidad, saber si algún colaborador no está satisfecho con su puesto de trabajo o actividades que realiza, como se desarrollan y como se sienten cuando hay un personal nuevo en el puesto de trabajo, así podemos descartar ciertos puntos para lograr que cada uno de los colaboradores se encuentren en el lugar donde deben estar.

Por lo tanto se debe saber que tener un buen proceso e indicaciones accesibles de selección del personal favorecerá tener un buen desempeño laboral, porque tendrán la oportunidad de demostrar el personal quienes son ellos debido a sus experiencias trabajadas.

A nivel internacional, mencionamos a Melt Group, es una compañía, que constituye proporcionar personal a grandes empresas americanas, sus proyectos se dan en diversos continentes, si hay un cliente que necesite tener personal, como compañía requieren tener una buena plantilla de colaboradores numerosos, que sean flexibles, donde ellos puedan proceder y obtener un buen proceso de personal y una selección justa. Y todo se debe por desarrollar algunas claves para la selección de personal y

tener éxito, y estas son que la compañía llegar a saber exactamente las características de la posición y detalles del trabajo; otro es tener una creación junto al cliente de tener un esquemas de los pasos que se van a desarrollar de manera individual o en conjunto; también debe hacer un feedback continuo entre el cliente y la agencia, para saber cuál ha sido la impresión de los candidatos y por el ultimo coordinar la entrevista entre el cliente y candidato, para el resultado final. (Melt Group, 2016)

Y sobre el desempeño laboral, es importante para el desarrollo integral del trabajador, porque es necesario medir el logro de los objetivos propuestos y retroalimentar al colaborador sobre su comportamiento.

Tener una evaluación de desempeño laboral es fundamental para las organizaciones porque ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia. Uno de los puntos que se tienen en cuenta, son los objetivos, el desarrollo profesional, la conducta, solución de conflictos, efectividad, trabajo en equipo y sus habilidades. En consecuencia, tener un desarrollo seguro y sobre todo aplicado en la evaluación, permitirá analizar el rendimiento individual para alienar los labores de los colaboradores. (Ramírez, 2016).

A sí mismo, en la ciudad de Barranquilla- Colombia, se tomó en cuenta sobre el proceso de selección y contratación de personal en las medianas empresas. Se estableció un estudio en las áreas de Recursos Humanos, donde obtuvieron información para desarrollar dicha investigación, si es de manera justa o no.

Y a cabo de los resultados fue que las empresas no cumplen ciertos requisitos, se dio a conocer un 56,4% de las empresas de servicio y el 47,6% en las empresas de producción. Y lo siguiente es que para postular a ciertas empresas, se hace el uso de recomendaciones, que se dio un 44,6%; un proceso de selección más equitativo fue de 17,3% y por último sobre la participación de los universitarios, un poco preocupante, con un 8,9%. En conclusión, para contratar una persona, se basan más en las relaciones de amistad y hablar por ellos, el liderazgo ejercido por el departamento de Recursos Humanos se ve influenciado por las decisiones de los dueños o gerentes, lo que conlleva a la falta de transparencia y ética en el proceso. (Naranjo, 2012)

En México, se encuentra entre los primeros lugares con el mayor número de personas con estrés laboral, se considera un 85%, algunas empresas son tóxicas, es decir, no cuentan las condiciones adecuadas para el desempeño de sus colaboradores, no cuidan su talento humano y eso promueven trastornos, como el estrés, acoso laboral, adicción al trabajo, entre otros.

De tan solo ver algunos resultados, esta situación afecta a ambas partes (empresa-trabajador), si una organización no tiene las condiciones adecuadas para sus colaboradores, entonces habrá un mal balance laboral, y eso implica trastornos.

En tanto, la Organización Internacional del Trabajo, comentaron que 234 millones mueren por estos tipos de trastornos y mucho más quienes son adictos a su trabajo y 160 millones son por enfermedades no mortales. La UNAM, hizo una investigación que el 33% de sus entrevistados son desempleados, el 40% tienen contrato temporal, el 38% miedo a perder a su trabajo y 74% manifestaron insatisfacción económica. (Sun, 2017)

Se da conocer a nivel nacional, en Perú, nos informa que el 57% de grandes empresas, invertirán hasta US\$100,000 en su personal, que solo el 29% de las empresas encuestadas cuentan con presupuestos por encima de los US\$150,000 anuales para el año 2017. Esto implica una inversión de capital humano, que es el recurso más importante que se desarrolla efectivamente en su trabajo dentro de las organizaciones. Y el 49% de las empresas, invierten en iniciativas de capacitación para su personal, para que tengan interés de lograr más, y obtener resultados positivos. Trabajar en conjunto es el método más efectivo que se puede realizar, para que todos estén satisfechos en lo que hacen. (Gestión, 2017)

La CCL, nos informa que durante el año 2016, la productividad laboral creció con un promedio de 2,2% superando a Bolivia, Uruguay, Chile y México. Sin embargo, la productividad laboral casi siempre crece por debajo del 3% anual.

De esta manera Perú creció más que Bolivia (1,8%), Uruguay (1,6%), México (1,1%). También, se hizo un acontecimiento importante donde la productividad laboral tuvo

un crecimiento en la agricultura, pesca y minería con 1,2%, en cambio, donde hubo menos porcentaje fue en construcción y servicios con 1,1%. Todo a estos resultados depende de cómo orientan a sus colaboradores para que trabajen en equipo y tengan la necesidad de cubrir lo que hacen por algo satisfactorio, estos resultados se da porque las organizaciones tratan que durante su desempeño logren más que ayer, que mejoren y demuestren que capacidades tienen y sobre todo tener un buen desempeño laboral, se logra todo. (CCL, 2017)

Por ello hablaremos de una entidad pública, que es Sedachimbote S.A., donde se otorga en nuestra ciudad de Chimbote, ya que es uno de los servicios más importantes que comprende la captación, conducción, producción, tratamiento, almacenaje y distribución de agua potable.

Sin embargo esta entidad no solamente tiene resultados positivos, también tienen resultados negativos, la primera razón es que hay ciertos procesos que no están adecuadamente establecidas para seleccionar un buen personal y la otra razón es que hay personal que no demuestran mucho las capacidades que pueden desarrollar, hay colaboradores que son eficientes y otros no, y no se puede obtener los logros propuestos, hay personal que no deben estar donde están, hay personal que no cumplen funciones que le solicitan, hay personal que tienen que retirarse porque no hacen nada, hay personal que no están en planillas, no trabajan mucho en equipo, no dan soluciones si hay un problema, alguno no dan resultados planteados y otros si, la falta de personal capacitado y como equipo no se desempeñan bien, por el ambiente de trabajo no es tan adecuado para ellos.

1.2. Trabajos Previos

Internacional

Grazzo (2013), en su tesis titulada “Selección de personal y Rendimiento laboral en la empresa Loupfit S.A.”, Universidad Guayaquil, Ecuador, se concluye que:

La empresa Loupfit. S.A. existe una diferencia de personal, debido que no cumplen con el perfil requerido y eso ocasiona una distorsión en ser deficientes con sus tareas laborales. En ciertos puntos establecidos, lo que la empresa hacía era buscar lo más rápido posibles personas para que cubran ciertos puestos vacíos, eso significaba que contratan cualquier tipo de personal y lo único que les importaba era generar dinero.

Cancino (2015), en su tesis titulada “Selección de personal y desempeño laboral en Azucarero de la costa Sur”, Universidad Rafael Landívar, Guatemala, concluye lo siguiente:

La eficiencia de los colaboradores arrojó resultado positivos, generando motivación, trabajo en equipo y equidad dentro del trabajo. El proceso de selección tiene un porcentaje de 71,5%, eso quiere decir que la empresa está y seguirá buscando talentos humanos para que demuestren sus capacidades de aprendizaje y siempre y cuando tenga un perfil adecuado. Y el desempeño laboral dio un rango aceptable, eso da que hablar, que tener buenos colaboradores elaborando con sus puestos establecidos, otorga un beneficio mayor para la empresa. La empresa reconoce mucho el perfil de sus colaboradores, ya que de tal manera se ven involucrados en satisfacer a las necesidades que pide su trabajo.

Murillo (2015), en su investigación “Sistema de reclutamiento y selección de personal para la cadena de Supermercados Mercamaxx”, Universidad Regional Autónoma de los Andes Unidas, Ecuador, concluyo que:

Los colaboradores les falta desenvolverse mejor en sus labores, para tener un desarrollo primordial en el supermercado Mercamaxx, eso origina que están teniendo un desempeño laboral malo, no hay resultados, y se siente pésimo y desganados. Teniendo en cuenta, el proceso de selección, no cumplen mucho con el perfil

adecuado, tienen puntos que se pueden integrar con sus puestos laborales alguno si y otros no, eso no ayuda a tener mejor desempeño y empeorar el servicio, eso contribuye la falta de desarrollo personal. Al saber ciertas necesidades del trabajador, le falta motivación, capacitaciones, reuniones, organización y trabajo en equipo. Y al no tener ciertos puntos, eso desequilibra el desempeño de todos, sin saber que hacer o como responder tanto para ellos mismos y con el servicio que brindan.

Wug (2016), en su investigación “Programas de reclutamiento, selección e inducción en el colegio Capouillez”, Universidad de San Carlos, Guatemala, concluye que:

La falta de personal no tienen conocimiento al respecto sobre lo que se requiere para realizar un procedimiento correcto a lo que se pide, y se ve afectado porque no hay un personal correcto que pueda manejar estos tipos de programas que desea el instituto educativo, eso genera gastos y pérdida de tiempo. Otro problema es que la institución educativa realiza convocatorias, pero no establecen los requisitos que se necesitan para que puedan postular correctamente. Y en la selección de personal no cuenta con una prueba donde puedan saber sus rendimientos físicos, mentales y emocionales.

Montoya (2015), en su tesis “El impacto de la selección de personal en la organización”, Universidad Autónoma de León México, concluye que:

Para requerir un buen proceso de selección, se requiere herramientas correctas, y eso se necesita saber, como descripción de perfil del puesto y que debe requerir el trabajador. Pero a veces hay personal que presentan su perfil mal definidos, tienen falta de comunicación y experiencias. Dentro de esa organización a pesar de que no tengan muchos de los colaboradores correctos, tienen un desempeño laboral favorable, esto se debe que la organización le mantiene motivados y felices a su personal.

Cepeda (2015), en su tesis “Selección de personal y desempeño laboral en la empresa SKY BLUE”, Universidad Técnica de Ambato, concluye que:

La empresa tiene un inadecuado proceso de contratación, lo que conlleva que el personal no se pueda desenvolver de manera correcta e inadecuada en su área de

trabajo. Diagnosticando el proceso de contratación existente, se puede ver que se presenta la ausencia de un manual de proceso de contratación de personal, y eso hace que afecte directamente a la empresa. Se ha podido presenciar que el desempeño de los empleados no aporta de forma óptima en el crecimiento personal, ya que cada uno de los empleados no se siente a gusto en los puestos que se están trabajando, eso conlleva a que cada empleado no pueda demostrar sus destrezas y habilidades a la hora de realizar sus actividades.

Nacional

Torres & Vásquez (2017), su investigación titulada “Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño del Área de Administración de la Municipalidad de Laredo”, Universidad Privada del Norte, Trujillo, concluyen lo siguiente:

Se encontró con un alto nivel de desempeño laboral, da acorde que los colaboradores están realizando un buen trabajo, aparte de eso, significa que hay procesos bien realizadas para obtener resultados positivos cuando desean elegir un candidato. Los mismos colaboradores calificaron que su desempeño laboral está acorde con lo que ellos laboran y demostrando sus conocimientos dados en la municipalidad de Laredo. Tienen un poco de cuidado a quien escoger para el próximo puesto y que todos trabajen en equipo, requiriendo un perfil bueno.

Hayme (2017), en su tesis llamado “Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Constructora G&Q”, Universidad Continental, Huancayo, concluye lo siguiente:

Se observó que los colaboradores no están de acuerdo con el proceso de selección de personal, que la empresa establece. Además si no hay colaboradores eficientes no hay un buen desempeño laboral que se pueda mostrar correctamente. Y para eso se necesita mejorar la selección, la equidad y el liderazgo de quienes se encargan de brindar aquellos procesos de selección.

Yupanqui (2016), en su tesis “Proceso de Reclutamiento, selección de personal y desempeño laboral de la I.E.P Virgen de Asunción”, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, concluye que:

Esta investigación se dio cuenta que no establecen con un área específica, ni profesionales calificados, ya que teniendo en cuenta la enseñanza de los docentes no se sabía si eran buenas o malas. No proceden a tener proceso de selección correspondiente, ni verificación del desempeño de la institución educativa. También, los docentes no tienen capacitaciones previas o reuniones para saber ciertas inquietudes para arreglar ciertas situaciones. El salario de algunos es estable, correspondiente en lo que hacen. Sin embargo hay rotaciones frecuentes debidas que algunos candidatos no están de acorde con lo que realiza.

Aquino & Palomino (2016), en su investigación “Selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del área Administrativa UNHEVAL”, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, concluyen que:

El ambiente laboral se trabaja de manera negativa y pesada, porque la selección de personal no son las correctas, algunos colaboradores se sienten incomodos. No respetan los valores éticos que brindan la empresa, la mayoría falta a sus labores, motivo de salud u otras justificaciones que no son acorde de los requisitos que se dan. Los que contratan personal, no analizan sus conductas de aquel personal que entran a trabajar, debido que cuando se desarrolla no hay respeto ni comportamientos adecuados. Y otro es que no se evalúa el rendimiento laboral de algunos que si se merecen sus beneficios u otros no.

Quijano & Pérez (2016), en su tesis “Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transporte CIVA S.A.”, Universidad de Señor de Sipán, Chiclayo, concluyeron lo siguiente:

Existen en la empresa resultados satisfactorios, debido que el proceso de selección es aceptada y más aún, hay un buen desempeño laboral, quiere decir que para la empresa y sus colaboradores están adecuadas para cada área de labor apropiado. Quiere decir

que se aceptó su H1 y rechazando la H0, con un valor de 0,004. Entonces hay relación las variables de selección de personal y desempeño laboral.

Local

Saldaña (2017), en su investigación “Evaluación de puestos en la Municipalidad Provincial de Santa”, Universidad César Vallejo, Chimbote, concluye que:

La entidad tiene requisitos aceptables en el proceso de selección, cuentan con formación profesional, docentes capacitados y experiencia laboral. Pero el error es que no saben cómo decidir y escoger a un buen profesional, y la tercera parte no cumple con los requisitos, no tienen títulos profesionales. El nivel de desempeño laboral es lo mínimo que se puede observar, porque ciertos colaboradores son deficientes. Teniendo en cuenta que la enseñanza y el aprendizaje es uno de los primeros desarrollo que solicitamos.

Del Carpio (2017), en su tesis “Capacitación y Desempeño laboral de los colaboradores de la empresa AMSEQ S.A.”, Universidad San Pedro, Chimbote, concluye que:

Los siguientes resultaron son, la mayoría del personal no están haciendo capacitados correctamente, sus salarios no son acorde de lo que realiza, no tiene integran mucho su beneficio, ni reconocimientos profesional. El esfuerzo que los colaboradores realizan, no son recompensados y no hay oportunidad de ascender. La que genera deficiencias y desmotivación personal en la empresa.

Ramírez (2016), en su investigación “Gestión del Talento Humano e incidencia en el desempeño laboral de Melacentro Blas”, Universidad San Pedro, Chimbote, concluye lo siguiente:

El desempeño laboral es accesible y a la vez agotador, la mayoría del personal son hombres por el riesgo que se maneja y mujeres atención al cliente, para ambos les brinda beneficios y seguro por el laboral que hacen. Tratan de mejorar como empresa y realizar actividades para que su personal este satisfechos y motivados. El proceso de

selección es acorde lo que piden, y para otros no es justo como se da la selección. Algunos realizan bien su trabajo y otros no, pero la misma empresa ve donde hay resultados y donde no las hay, para tomar medidas estrictas.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1. Proceso de selección del personal

Robbins & Coutler (2010), define “la selección es la exposición de los candidatos al puesto para determinar quién es el más calificado para el trabajo”.

Chiavenato (2011), nos comenta que la mayoría está buscando a personas adecuadas y disponibles para el puesto de trabajo que establece cada organización.

Quiere decir que tener o realizar un proceso de selección es aceptar y encargarse de dar a cada persona su cargo adecuado, o dar oportunidades a los candidatos, siempre y cuando se acoplen al puesto, para que puedan ocupar cargos existentes en la empresa, y sobre todo que haya la eficiencia absoluta y un rendimiento apropiado.

1.3.1.1. La selección como comparación

Según Chiavenato (2011), expone: Que hay dos tipos de variables: (X) – Organización y (Y) – Candidatos.

- Si la (X) es mayor que (Y), quiere decir que el candidato no tiene la suficiente capacidad para estar en ese puesto.
- Si la (X) es igual que (Y), quiere decir que el candidato cumple el perfil para aquel puesto.
- Si (Y) es mayor que (X), quiere decir que ese candidato tiene cualidades sobresaliente que puede ascender de puesto.

Esta comparación son las funciones de los encargados de la selección (staff), después de la comparación estas son transferida al organismo solicitante, la cual ellos tienen la decisión de escoger, aceptar o rechazar al candidato.

1.3.1.2. La selección como Decisión

Chiavenato (2011), dice que cada selección que se solicita cada candidato, será aceptado siempre y cuando el área esté conforme.

Hay tres modelos de proceso:

- Modelo de colación: Solo un candidato será aceptado.
- Modelo de selección: Para aceptar a varios candidatos, se debe analizar y corresponder quienes serán aceptados.
- Modelo de clasificación: Son los candidatos que fueron seleccionados con el perfil requerido.

1.3.1.3. Recolección como información de cargo

Chiavenato (2011), dio conocer los siguientes análisis de cargo y elección de las técnicas de selección:

Análisis del cargo: Factor intrínseco y extrínseco.

- La técnica de los incidentes críticos: Consiste en tomar en cuenta los hechos y comportamientos de los que ocupan el cargo, si es que han obtenido un mejor o peor desempeño.
- Análisis de la solicitud del empleado: Se verifican los datos solicitados a cargo del jefe inmediato.
- Análisis del cargo en el mercado: Examina los contenidos, características y requisitos de un cargo que se va a realizar en la empresa.

Elección de las técnicas de selección:

1. Entrevistas de selección

Etapas:

- Preparación: Es necesario que el entrevistador se informe sobre los requisitos que debe cumplir para que ocupen ese cargo y las características que debe tener el candidato.

- Ambiente: Esta puede ser físico, un local confortable; o psicológico, la que el clima de la entrevista debe ser cómodo.
- Desarrollo de la entrevista: Etapa fundamental del proceso, que la cual se llegará obtener información que se desea. Se distinguen dos aspectos muy significativos, la cual contenido de la entrevista, información que la vacante genera; comportamiento del candidato; se ve la forma de cómo reacciona en una situación.
- Terminación de la entrevista: El entrevistado recibe algún tipo de información de lo que debe hacer en el futuro, y el entrevistador que debe dar una señal en la que indique el fin de la entrevista.
- Evaluación del candidato: El entrevistador inicia la evaluación del candidato.

2. Pruebas de conocimiento: Es oral o escritas, de manera general según la información que desean recolectar tanto personal, laboral y cultural. O puede ser específica, son preguntas más concretas al cargo de que está postulando.

3. Pruebas psicométricas

Se llegan a basar de los comportamientos humanos, la cual se verifica la aptitud, y prever como se manifiesta ese comportamiento en el trabajo. Estas pueden proyectarse para medir una trasfencia, capacitación o retención, ascenso; basándose en las diferencias individuales que pueden ser físicas y de personalidad.

4. Pruebas de personalidad

Se pretende comprobar los diferentes rasgos determinados por el carácter y por el temperamento de los colaboradores. Estas revelan los grados y aspectos de la personalidad como equilibrio, interés y frustraciones.

1.3.1.4. Tipos de herramientas para la selección

Para Robbins & Coutler (2010), para realizar una selección hay seis herramientas:

- a) Formatos de solicitud: son utilizadas de manera universal, obteniendo una útil información.

- b) Pruebas escritas: Estas deben estar relacionadas con el puesto, la cual incluyen pruebas de aptitud personalidad e inteligencia.
- c) Pruebas de simulación de desempeño: utilizan el comportamiento actual del puesto vacante, la cual el personal candidato son evaluados por su desempeño que esté relacionado con el puesto.
- d) Entrevistas: Son las herramientas más habituales que se utilizan, estas pueden ser útiles para vacancias gerenciales.
- e) Investigación de antecedentes: son valiosas para comprobar los datos de la solicitud más no de las referencias.
- f) Exámenes físicos: son utilizadas para puestos que se requiere algún esfuerzo físico.

1.3.1.5. Dimensiones de selección

(Chiavenato, 2009), nos indica lo siguiente:

- a. Reclutamiento: Se realiza de observar y escoger al candidato, solo que poseen los requisitos mínimos.

Indicadores:

- Reclutamiento interno: Se da cuando la empresa requiere llenar una determinada vacante y da la oportunidad a sus empleados de poder ascender.
- Reclutamiento externo: Aquellos candidatos que son nuevos y vienen fuera de la empresa para llenar cierto vacante del puesto requerido.

- b. Investigación de proceso del personal: Tener información completa quien es el candidato que está postulando.

Indicadores:

- Perfil de puesto: Permite organizar y agrupar los requisitos y habilidades que se requieren para ocupar un cierto puesto de trabajo.
- Verificación de datos: Lo cual permite si el currículum es verdadero, si está bien elaborado, sus referencias deben ser reales.
- c. Evaluación de proceso: Es el punto principal que se da conocer el candidato, es un indicador, lo cual es objetividad, aquel candidato que tiene la capacidad de

controlar sus emociones, de ver las cosas sin suponer sobre ello y manteniendo la racionalidad.

1.3.2. Desempeño laboral

Dado por (Chiavenato, 2011), comunica que “el comportamiento del trabajador es de suma importancia para demostrar su desarrollo y desempeño laboral, lo que uno realiza”.

Robbins (2005), dice que tener un nivel apropiado el personal, es determinar sus logros de metas, y que por ese tiempo sea evaluado por la organización”.

Se puede decir que el desempeño laboral, es demostrar que hace el personal y no solo que sabe hacer, sino en lo que puede desarrollar, para llegar a tener buenos beneficios y poder llevar a cabo los objetivos y metas planteadas.

1.3.2.1. Evaluación de desempeño

Es una apreciación sistemática de cómo se desenvuelve una persona en su puesto de trabajo y demostrar su potencial desarrollado, porque las organizaciones siempre evalúan a los empleados, de manera formal o informal. (Chiavenato, 2009)

La siguiente evaluación, se encarga:

- El gerente: Este asume responsabilidad del desempeño y evaluación de sus subordinados.
- La propia persona: Se emplea la autoevaluación del desempeño, debido a que cada uno de ellos se evalúan si cumplen con los resultados apropiados de puesto.
- El área RR.HH.: Es una de las áreas importantes en las organizaciones en que se aplica todo tipo de proceso laboral, y tienen información de todos los colaboradores, pero se está complicando un poco por ser centralizador y burocrático.

1.3.2.2. Métodos de evaluación de desempeño

Chiavenato (2011), indica los siguientes métodos para realizar una correcta evaluación:

- Método de escalas graficas: Es la más sencilla y fácil para saber el desempeño laboral, se utiliza un cuestionario y preguntas relacionadas.
- Método de investigación de campo: Se basa en entrevistas de un especialista con los del personal, donde se evalúa a cada personal, y se registran las causas y motivos de su desempeño con bases.
- Método de incidentes críticos: Es un método simple, se basa en el comportamiento humano, demostrando resultados positivos o negativos, se observar y registra los hechos del desempeño evaluado.

1.3.2.3. Objetivos de desempeño

Para Gestoso (2007), nos señala que las acciones de una organización es evaluar el desempeño de personal, y los siguientes procesos son:

- Administración de personal, su finalidad es contratar, proporcionar, remunerar e incluso despedir.
- Técnicas de gestión o validación, tratan de comprobar que el sistema de evaluación funcione adecuadamente.
- Identificación de potencial, es la identificación personal, lo cual podrían asumir otros puestos, para nuevas responsabilidades.
- Desarrollo y motivación, su finalidad es entregar al personal, los niveles de motivación, dándoles la oportunidad de participar en el proceso de tomas de decisiones.

1.3.2.4. Dimensiones de desempeño

Según Chiavenato (2011), nos indica lo siguiente:

- Eficacia: Es consistir y alcanzar ciertos propósitos para cumplir metas u objetivos propuestos por la organización, en un determinado tiempo.

Indicadores:

1. Cumplimientos de los objetivos, comprometerse con algo que se debería cumplir en un determinado tiempo sobre lo que quiere lograr.
2. Logros alcanzados, aquellos resultados que son concretos, puntuales, positivo que significa una ganancia para la empresa.

- Eficiencia: Es lograr los objetivos y metas con la menor cantidad de recursos o menor cantidad de tiempo.

Indicadores:

1. Tiempo, constituye el ingrediente más importante en presentar sus habilidades y competencia personal profesional de sus resultados.
2. Recurso asignado, son requerimientos necesarios para lograr la realización de sus actividades, como: tiempo, equipo, dinero y materiales.

- Habilidades técnicas: Son conocimientos y estrategias para realizar una tarea determinada, enfocada en el resultado del desempeño.

Indicadores:

1. Conocimientos del puesto, es aquel candidato que demuestra su formación de prácticas y experiencia laboral, lo cual se evalúa la habilidad de la persona.
2. Desarrollo, crecer y llegar a su perfección de lo que se realiza las actividades laborales.

- Habilidades Humanas: Es el comportamiento y valores que se vierten ante una situación dada, enfocadas en como la persona enfrenta el problema para lograr calidad y satisfacción.

Indicadores:

1. Liderazgo, tener habilidades que debe poseer una determinada persona que influye en su manera de actuar o pensar hacia los demás, motivándolos para hacer las tareas más eficientes.
2. Respeto, acción de un sentimiento positivo y reconocimiento por una persona.
3. Trabajo en equipo, es fundamental para que haya un buen clima laboral, demostrando el compañerismo, la eficiencia, pensamientos y fortalecer el crecimiento de la empresa.

1.4. Formulación al Problema

¿Existe relación entre el proceso de selección y desempeño laboral del personal en la empresa Seda Chimbote S.A.C, 2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Social

La presente investigación, se pudo analizar el proceso de selección del personal, la cual nos permitió conocer, captar y elegir quien puede tener el mejor perfil adecuado para el área establecido, sin afectar el desempeño laboral.

1.5.2. Práctica

La presente investigación se da conocer la importancia para realizar nuevos planteamientos de proceso de selección y verificar a cada personal sus resultados y el desempeño que realizan, para requerir nuevas estrategias o cambios para mejorar en la empresa.

1.5.3. Metodológica

La presente investigación será parte del marco referencial, cuyos resultados obtenidos servirán de base para investigaciones futuras y tendrá bases más sólidas para justificar su realización.

Así mismo el informe constituirá una fuente de consulta para personas interesadas en el tema.

1.6. Hipótesis

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “La hipótesis son las guías de una investigación o estudio que indican lo que tratamos de probar. También afirma que no en todas las investigaciones se plantea hipótesis”

H₁: Existe relación entre el proceso de selección con el desempeño laboral del personal de la empresa Seda Chimbote. 2018.

H₀: No existe relación entre el proceso de selección con el desempeño laboral del personal de la empresa Seda Chimbote. 2018.

1.7. Objetivo

1.7.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el proceso de selección con el desempeño laboral del personal de la empresa Seda Chimbote S.A. 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

- Describir el proceso de selección de personal en la empresa Seda Chimbote S.A.
- Identificar el desempeño laboral del personal en la empresa Seda Chimbote S.A.
- Analizar la relación entre proceso de selección y desempeño laboral en la empresa Seda Chimbote S.A.

II. METODO

2.1. Diseño de Investigación

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014), nos describe lo siguiente:

El tipo de estudio de la investigación es:

- **Descriptivo:** Porque busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, mediante un proceso que se someten a un análisis y permitió trabajar con metodologías diversas.
- **Correlacional:** Dar conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más variables en un contexto específico.

El diseño de la investigación es:

- **No experimental:** Porque la investigación que se realizó, no manipuló las variables. Es decir, que los estudios no hacen variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto en otras variables y lo que se hace es observar tal como se da en su contexto natural, para analizarlos.

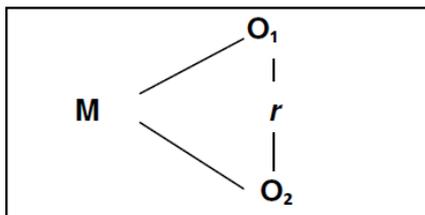
Según su alcance la investigación es:

- **Transversal:** Porque la recolección de datos se realizó en un momento único y determinado, esta investigación se realizó en este año 2018.

De acuerdo al tipo, la investigación es:

- **Cuantitativa:** porque se utilizó la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición de numérica y en análisis estadísticos, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

Esquema:



Donde:

M = Personal de la empresa Seda Chimbote S.A.C

O1 = Proceso de selección

r = Relación entre las dos variables

O2 = Desempeño Laboral

2.2. Variables, operacionalización

- **Variable 1:** Proceso de selección
- **Variable 2:** Desempeño laboral

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de dimensión
Proceso de selección	Chiavenato (2011), define “Es la elección, de candidatos, que estén calificados y puedan ser aceptados mediante el proceso y sean escogidos para el puesto vacío”.	Es una herramienta que ayuda a establecer ciertos puntos de procesos para seleccionar quien tenga el mejor perfil.	Reclutamiento	R. Interno	Ordinal
				R. Externo	
			Investigación de proceso del personal	Perfil de puesto	
				Verificación de datos	
Evaluación de proceso	Objetividad				
Desempeño laboral	Chiavenato (2011), define “El comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados”	Es una herramienta que ayuda a tener importancia y rendimiento durante su desarrollo.	Eficiencia	Cumplimientos de los objetivos	Ordinal
				Logros alcanzados	
			Eficacia	Tiempo	
				Recursos asignado	
				Costos adecuados	
			Habilidades Técnica	Conocimientos del puesto	
				Desarrollo	
			Habilidades Humanas	Liderazgo	
				Respeto	
				Trabajo en equipo	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Para Tamayo, T y Tamayo, M. (1997). “La población es la totalidad del que se va a estudiar, la cual se dará conocer los datos de la investigación”. (p.114)

El total de la población son 164 colaboradores.

2.3.2. Población muestral

Según Tamayo, T y Tamayo, M. (1997) afirma que “es el grupo de individuos que se forma de la población, para establecer un fenómeno estadístico” (p. 38)

Se ha considerado a toda la población como muestra para la evaluación de las variables, por ser un número reducido y por tener acceso a la empresa que compone dicha población, el total será 164 colaboradores donde se recolectarán datos, y se utilizará en el proyecto.

2.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

Vara (2012) nos comenta que es importante mencionar algunos criterios de inclusión y exclusión, son límites que se demuestra entre lo que serán parte del estudio y los que no será.

Inclusión:

- Colaboradores que se encuentran presentes en la empresa Seda Chimbote S.A.

Exclusión:

- Colaboradores con permiso de salud.
- Colaboradores con vacaciones de un mes.
- Colaboradores que salieron hacer sus actividades fuera de la empresa.

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

2.4.1. Técnicas

Según Fidias (1999), menciona que las técnicas de recolección de datos tienen distintas formas de obtener la información, ejemplo: instrumentos, herramientas, o medios que serán empleados para cada tipo de investigación.

- Nuestra investigación tiene como técnica la encuesta.

2.4.2. Instrumentos

Según Fidias (1999), nos comenta que son medios materiales que se emplean para recoger y almacenar información. Ejemplo: Fichas, formatos de cuestionarios, guías de entrevista, escalas de actitudes u opiniones.

- El instrumento que se ha utilizado es el cuestionario.

2.4.3. Validez de Instrumento

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), nos indica la validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que quiere medir.

Se validó el instrumento con tres (3) especialistas, por lo cual dos expertos en el área de conocimiento al que este enfocada en la investigación y un experto en metodología.

2.4.4. Confiabilidad

Hernández, Fernández & Baptista (2014). “La confiabilidad, es un instrumento de medición, se refiere el grado preciso de la medida”.

La presente investigación se realizó con una cierta cantidad de cuestionarios, donde viene hacer nuestra muestra piloto y de ahí se aplicó al programa de Excel para medir el alfa de Crombach por cada variable.

Los resultados que obtuvimos fueron favorables, ya que en la primera variable, que es Proceso de Selección, se obtuvo de resultado de $\alpha = 0,8909$. Y en la siguiente, que es Desempeño laboral, se obtuvo de resultado de $\alpha = 0,8358$.

2.5. Métodos de análisis de datos

Fernández, Hernández y Baptista (2012), afirma “El Chi – cuadrado es una prueba estadística para evaluar acerca de la relación entre dos variables categóricas”

En la presente investigación se obtuvo la información a través del cuestionario, se utilizara la prueba Chi cuadrado, debido a que las variables son cualitativas se procesará con el soporte del software estadístico SPSS 20; aquí se procederá a realizar los cálculos y realizar tablas y gráficos. Para el análisis de datos se interpretará de acuerdo a los resultados, para cumplir con los objetivos establecidos en la presente investigación

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación es confiable debido a que se basa en datos reales, no existe alteración de ellos, también se respetó aspectos científicos, metodológicos y teóricos; el respeto por la propiedad intelectual, respeto a la privacidad al proteger la identidad de los colaboradores que participaron en el estudio.

- Autoría: Se le aplica a quien se le reconoce ser el autor o realizador de algo, pero no siempre propio.
- Privacidad y confidencialidad: El agente que se somete a la investigación tiene derecho a su privacidad, la cual no está infringida ya que cuenta con el previo consentimiento, debido que a toda información es confidencial, que es la garantía de que la información personal será protegida, aunque devele información correspondiente, pero no más de lo debido.
- Protección de los derechos de los sujetos de estudio: Las personas involucradas en esta investigación, es decir aquellas a quienes se les aplicará el instrumento respectivo mediante la encuesta o entrevista, la identidad se mantendrá en el anonimato, para proteger sus derechos.

III. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación que existe el proceso de selección con el desempeño laboral del personal de la empresa Seda Chimbote S.A., 2018.

Tabla 1

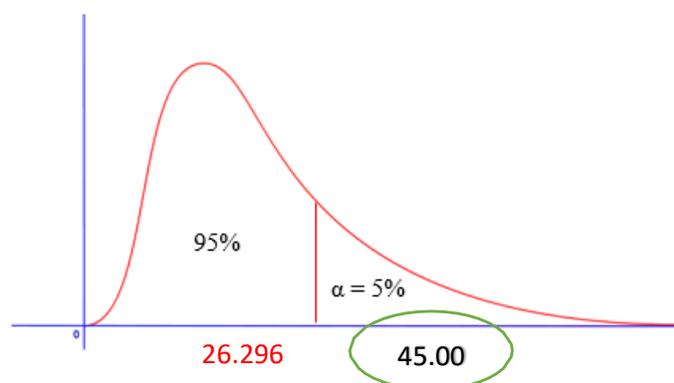
Relación entre Proceso de selección y Desempeño laboral del personal de la empresa Seda Chimbote S.A.C., 2018.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	45,000 ^a	16	,000
N de casos válidos	164		

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Seda Chimbote en el año 2018

Figura 1: Gráfica Distribución χ^2



Interpretación:

Podemos observar en la Tabla 1, que se tuvo un valor de significancia asintótica de $0,00 < 0,05$, nos permitió comprobar la relación de variables, es decir se comprueba la hipótesis alterna de la investigación (H1), pues se demuestra que existe una relación altamente significativa entre Proceso de Selección y Desempeño Laboral del personal de la empresa SedaChimbote.

Objetivo Específico N°1: Describir el Proceso de selección de personal de la empresa Seda Chimbote S.A., 2018.

Tabla 2:

Opinión de los colaboradores sobre el Proceso de Selección de la empresa Seda Chimbote S.A., 2018.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N°	%
DEFICIENTE	64	39%
REGULAR	28	17%
EFICIENTE	72	44%
TOTAL	164	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Seda Chimbote en el año 2018

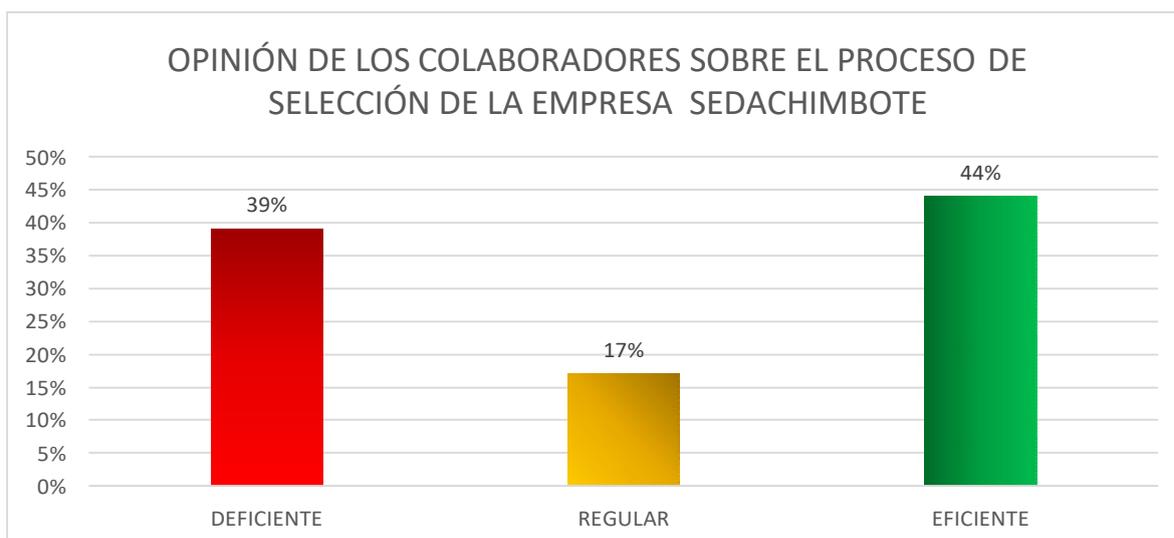


Figura 2: Opinión de los colaboradores sobre el Proceso de Selección de la empresa Seda Chimbote S.A., 2018.

Fuente: Tabla 2

Interpretación:

En la tabla 2 se muestra que el 44% (72) de los colaboradores manifestaron que en la empresa SEDACHIMBOTE S.A. se realiza un Proceso de Selección de manera “eficiente”, mientras que un 17% (28) consideran que el Proceso de Selección se da de manera “regular”

Tabla 3:

Opinión de los colaboradores sobre la dimensión Reclutamiento de la empresa Seda Chimbote S.A.C., 2018.

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	26	16%
En desacuerdo	35	21%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	9%
De acuerdo	51	31%
Totalmente de acuerdo	38	23%
TOTAL	164	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Seda Chimbote en el año 2018

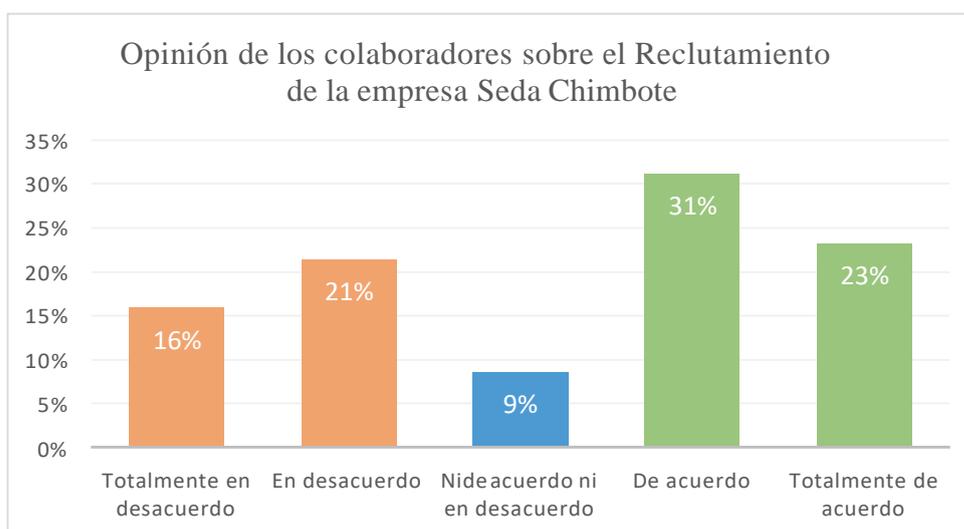


Figura 3: Opinión de los colaboradores sobre el Reclutamiento de la empresa Seda Chimbote S.A.C., 2018.

Fuente: Tabla 3

Interpretación:

En la tabla 3 se muestra que el 31% (51) de los colaboradores manifestaron que están “De Acuerdo” con el Reclutamiento que se da dentro de la empresa Seda Chimbote, mientras que el 9% (14) están “Ni de acuerdo Ni en desacuerdo” con el proceso de Reclutamiento que se da en la empresa SEDACHIMBOTE S.A.

Tabla 4:

Opinión de los colaboradores sobre los indicadores del Reclutamiento de la empresa Seda Chimbote S.A., 2018.

Reclutamiento	Total. De acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		En Desacuerdo		Tot. en desacuerdo		Total
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
Reclutamiento Externo	39	24%	29	18%	48	29%	18	11%	30	18%	100%
Reclutamiento Interno	36	22%	40	24%	44	27%	28	17%	16	10%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Seda Chimbote en el año 2018

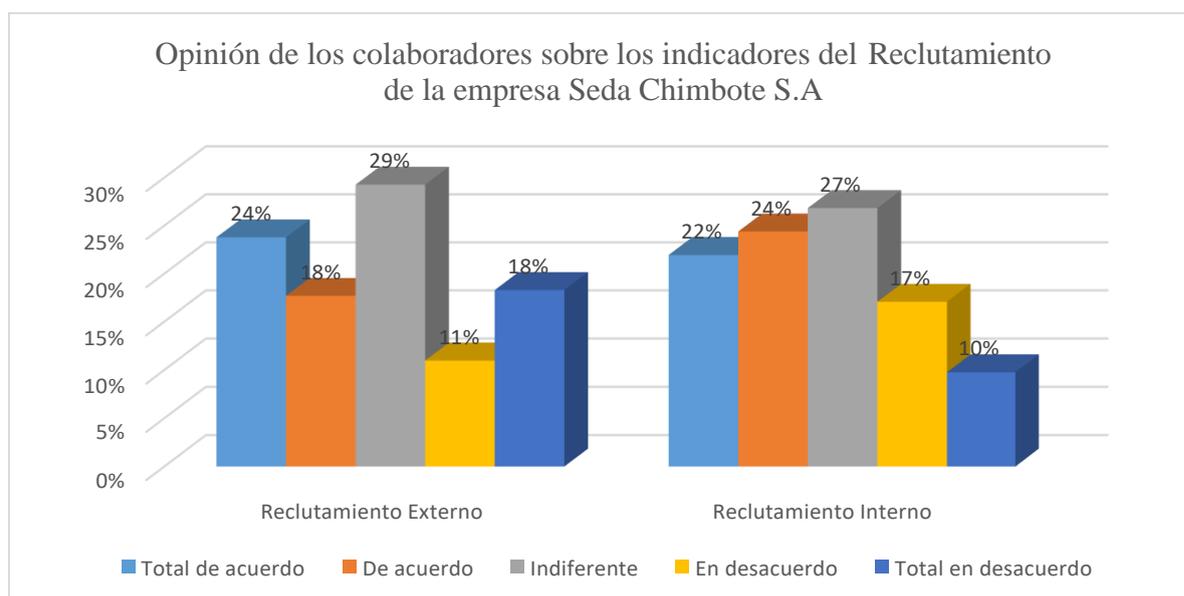


Figura 4: Opinión de los colaboradores sobre los indicadores del Reclutamiento de la empresa Seda Chimbote S.A.

Fuente: Tabla 4

Interpretación:

En la tabla 4 se muestra que el 29% (48) de los colaboradores encuestados opinaron que parcialmente están “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” con el Reclutamiento externo que realiza la empresa, mientras que el 27%(44) están “ni de acuerdo ni en desacuerdo” con el Reclutamiento Interno que establece Seda Chimbote.

Tabla 5:

Opinión de los colaboradores sobre la dimensión Investigación de Proceso del Personal de la empresa Seda Chimbote S.A., 2018.

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	30	18%
En desacuerdo	34	21%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	18%
De acuerdo	37	23%
Totalmente de acuerdo	34	21%
TOTAL	164	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Seda Chimbote en el año 2018

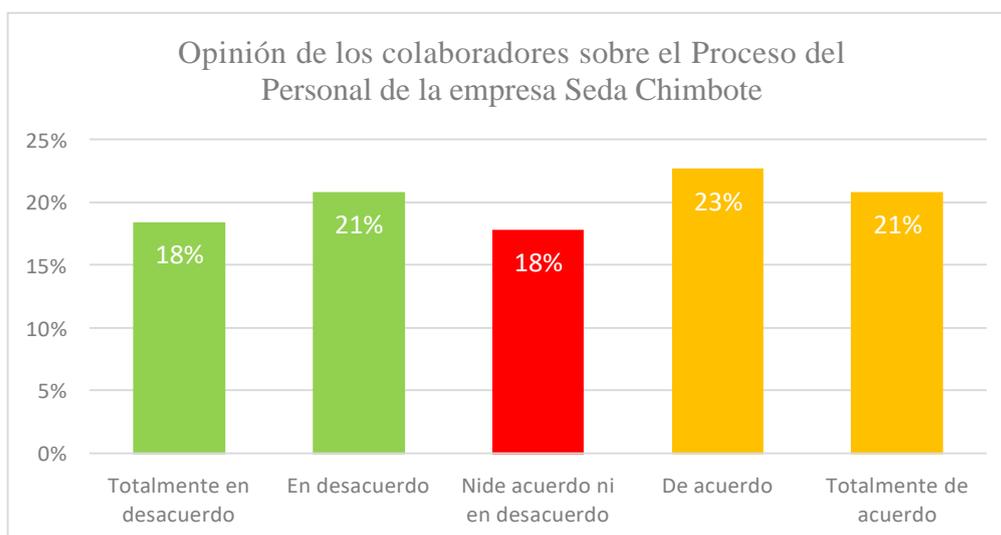


Figura 5: Opinión de los colaboradores sobre el Proceso del Personal de la empresa Seda Chimbote.

Fuente: Tabla 5

Interpretación:

En la tabla 5 se muestra que el 23% (37) de los colaboradores manifestaron que están “De Acuerdo” que se haga una investigación de proceso de selección para el personal, mientras que el 18% (29) están “Ni de acuerdo Ni en desacuerdo” que realicen ese proceso de personal en la empresa Seda Chimbote.

Tabla 6:

Opinión de los colaboradores sobre los indicadores de Investigación de Proceso del Personal en la empresa Seda Chimbote S.A., 2018.

Investigación de Proceso de Personal	Total. De acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		En Desacuerdo		Tot. en desacuerdo		Total
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
Perfil de puesto	56	34%	18	11%	39	24%	18	11%	33	20%	100%
Verificación de datos	46	28%	54	33%	0	0%	38	23%	26	16%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Seda Chimbote en el año 2018

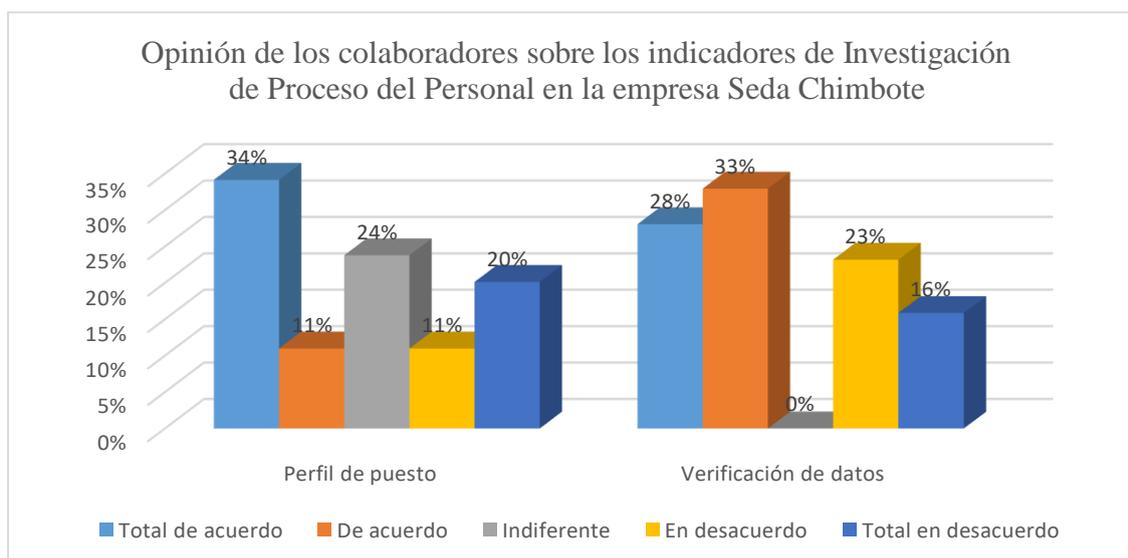


Figura 6: Opinión de los colaboradores sobre los indicadores de Investigación de Proceso del Personal en la empresa Seda Chimbote S.A.

Fuente: Tabla 6

Interpretación:

En la tabla 6 se muestra que el 34% (56) de los colaboradores de la empresa opinaron que están “Totalmente de acuerdo” que se cumple con el perfil de puesto indicado, mientras que el 33% (54) están “De acuerdo” con las verificaciones de datos que se da en la empresa SedaChimbote S.A.

Tabla 7:

Opinión de los colaboradores sobre la dimensión Evaluación de Proceso de la empresa Seda Chimbote S.A., 2018.

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	15	9%
En desacuerdo	40	24%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	41	25%
De acuerdo	16	10%
Totalmente de acuerdo	52	32%
TOTAL	164	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Seda Chimbote en el año 2018

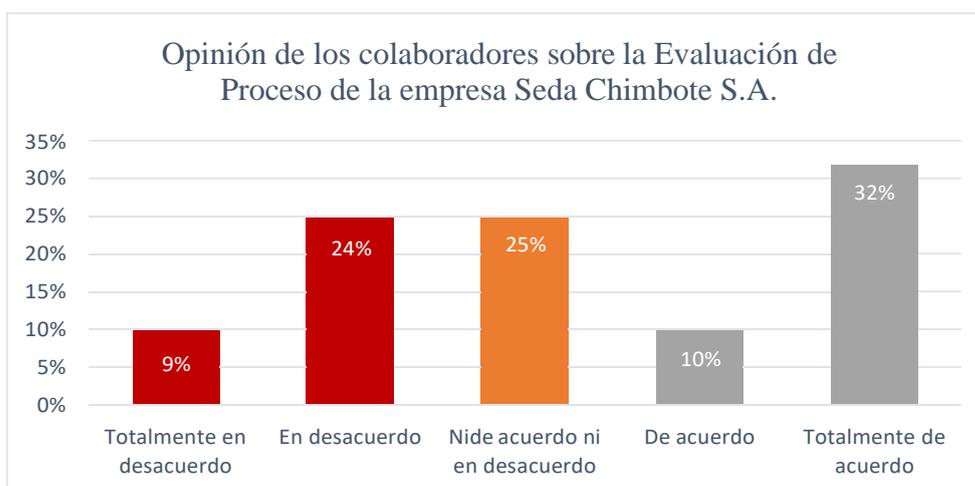


Figura 7: Opinión de los colaboradores sobre la Evaluación de Proceso de la empresa Seda Chimbote S.A.

Fuente: Tabla 7

Interpretación:

En la tabla 7 el 32% (52) de los colaboradores manifestaron que están “Totalmente de Acuerdo” que haya evaluaciones de proceso de selección, mientras que el 9% (15) están “Totalmente en Desacuerdo” con las evaluaciones de proceso al personal de la empresa Seda Chimbote.

Tabla 8:

Opinión de los colaboradores sobre los indicadores de Evaluación de Proceso de la empresa Seda Chimbote S.A., 2018.

Evaluación de Proceso	Total. De acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		En Desacuerdo		Tot. en desacuerdo		Total
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
Objetividad	52	32%	16	10%	41	25%	40	24%	15	9%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Seda Chimbote en el año 2018

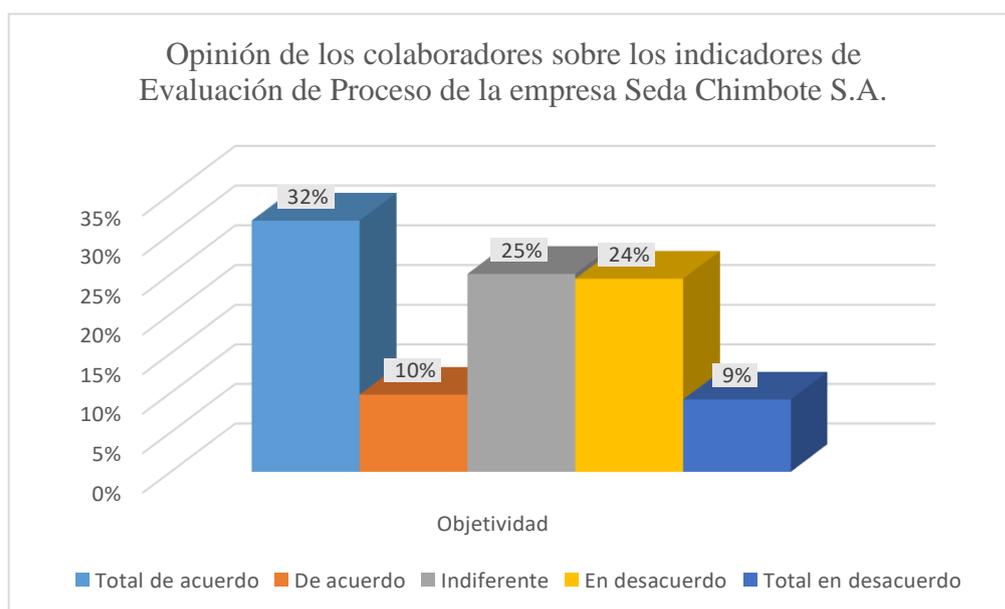


Figura 8: Opinión de los colaboradores sobre los indicadores de Evaluación de Proceso de la empresa Seda Chimbote S.A.

Fuente: Tabla 8

Interpretación:

En la tabla 8 se muestra que el 32% (52) de los colaboradores de la empresa están “Totalmente de acuerdo” con la objetividad que tienen los encargados de la evaluación del proceso, mientras que el 9% (15) están “Totalmente en desacuerdo” con la objetividad dada por los encargados de la evaluación en la empresa Seda Chimbote.

Objetivo Específico 2: Identificar el Desempeño Laboral del personal de la empresa Seda Chimbote S.A., 2018.

Tabla 9:

Opinión de los colaboradores sobre el Desempeño laboral del personal de la empresa Seda Chimbote S.A., 2018.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
MALO	62	38%
REGULAR	21	13%
BUENO	81	49%
TOTAL	164	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Seda Chimbote en el año 2018

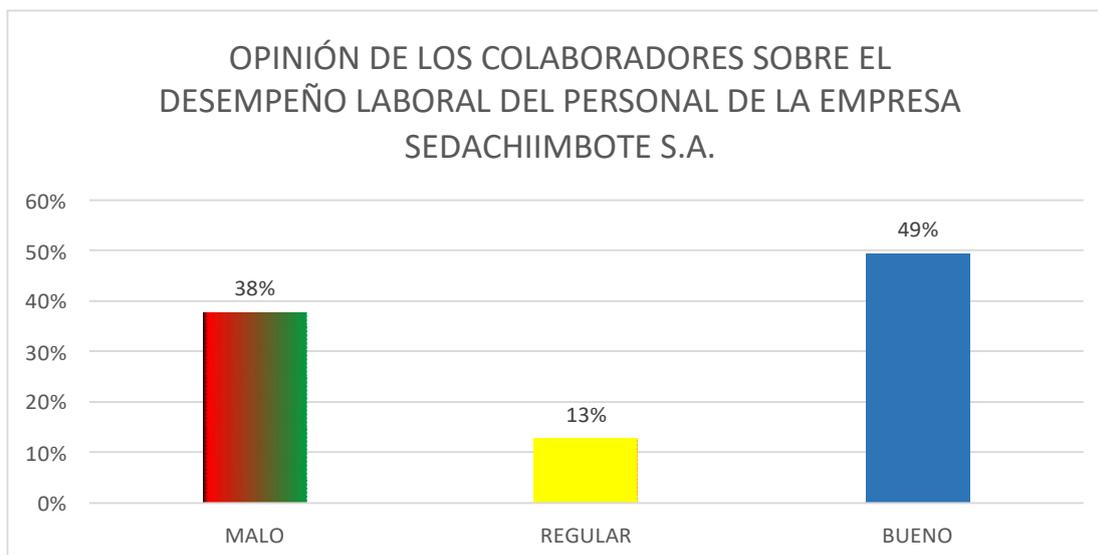


Figura 9: Opinión de los colaboradores sobre el Desempeño laboral del personal de la empresa Seda Chimbote S.A., 2018.

Fuente: Tabla 9

Interpretación:

En la tabla 9 se muestra que el 49% (81) de los colaboradores de la empresa SEDACHIMBOTE S.A. cuentan con un nivel de desempeño laboral “Bueno”, mientras que el 13% (21) cuentan con un nivel de desempeño laboral “Regular”.

Tabla 10:

Opinión de los colaboradores sobre la dimensión Eficiencia de la empresa Seda Chimbote S.A., 2018.

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Nunca	18	11%
Casi nunca	0	0%
A veces	63	38%
Casi siempre	39	24%
Siempre	44	27%
TOTAL	164	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Seda Chimbote en el año 2018

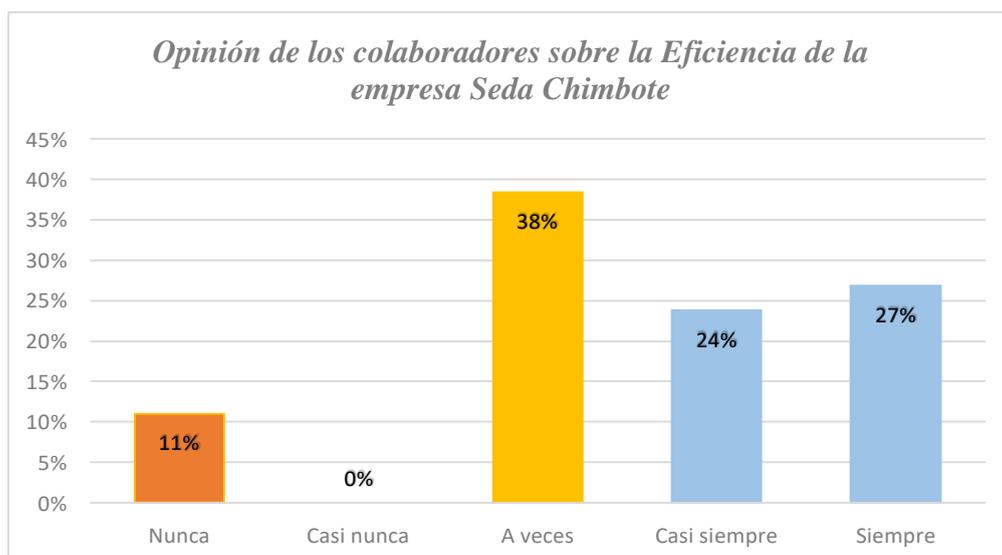


Figura 10: *Opinión de los colaboradores sobre la Eficiencia de la empresa Seda Chimbote*

Fuente: Tabla 10

Interpretación:

En la tabla 10 se muestra que el 38% (63) de los colaboradores manifestaron que “A veces” demuestran ser eficientes en sus responsabilidades, mientras que el 11% (18) “Nunca” demuestran eficiencia en sus labores concedidas por la empresa Seda Chimbote.

Tabla 11:

Opinión de los colaboradores sobre los indicadores de Eficiencia de la empresa Seda Chimbote S.A., 2018.

Eficiencia	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
Cumplimiento de los objetivos	76	46%	0	0%	70	43%	0	0%	18	11%	100%
Logros alcanzados	56	34%	92	56%	0	0%	0	0%	16	10%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Seda Chimbote en el año 2018

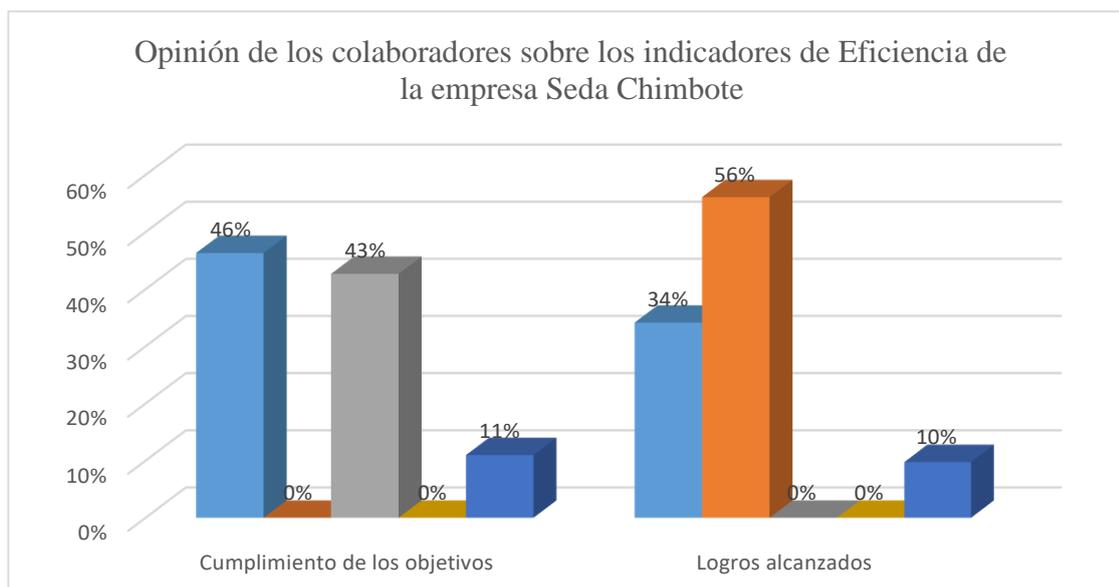


Figura 11: Opinión de los colaboradores sobre los indicadores de Eficiencia de la empresa Seda Chimbote S.A.

Fuente: Tabla 11

Interpretación:

En la tabla 11 se muestra que el 46% (76) de los colaboradores de la empresa “Siempre” cumplen con los objetivos que presenta la empresa, y un 56% (92) de los colaboradores “Casi siempre” alcanzan los logros propuestos por la empresa Seda Chimbote S.A.

Tabla 12:

Opinión de los colaboradores sobre la dimensión Eficacia de la empresa Seda Chimbote S.A., 2018.

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Nunca	27	16%
Casi nunca	18	11%
A veces	46	28%
Casi siempre	17	10%
Siempre	56	34%
TOTAL	164	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Seda Chimbote en el año 2018

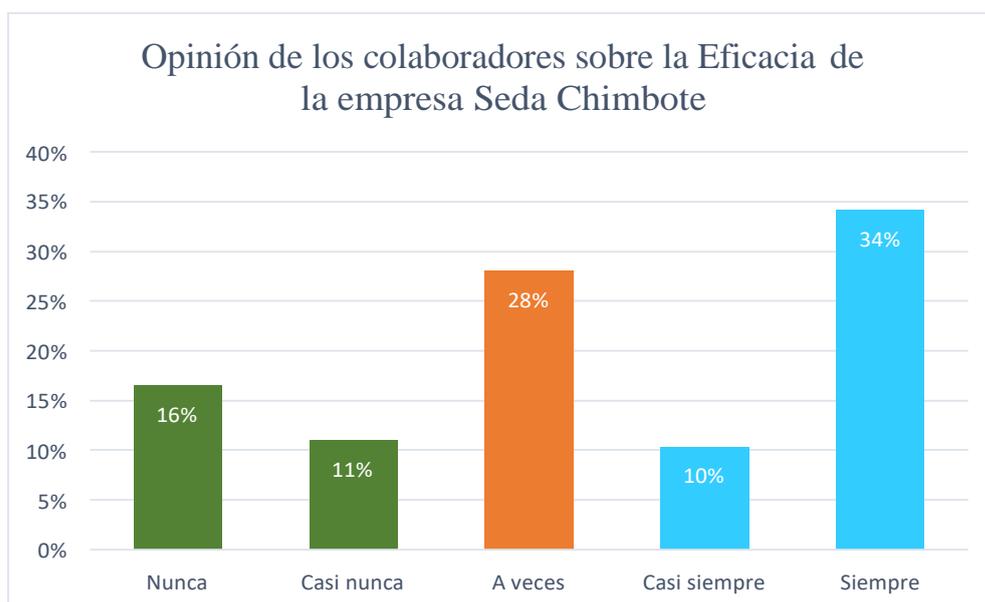


Figura 12: Opinión de los colaboradores sobre la Eficacia de la empresa Seda Chimbote

Fuente: Tabla 12

Interpretación:

En la tabla 12, el 34% (56) de los colaboradores demuestran que “Siempre” realizan sus actividades laborales con eficacia, mientras que el 11% (18) demuestran que “Casi nunca” realizan sus actividades con eficacia en la empresa Seda Chimbote.

Tabla 13:

Opinión de los colaboradores sobre los indicadores de la Eficacia de la empresa Seda Chimbote S.A., 2018.

Eficacia	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
Tiempo	40	24%	100	61%	0	0%	0	0%	24	15%	100%
Recurso asignado	34	21%	39	24%	42	26%	30	18%	19	12%	100%
Costos adecuados	35	21%	60	37%	50	30%	0	0%	19	12%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Seda Chimbote en el año 2018

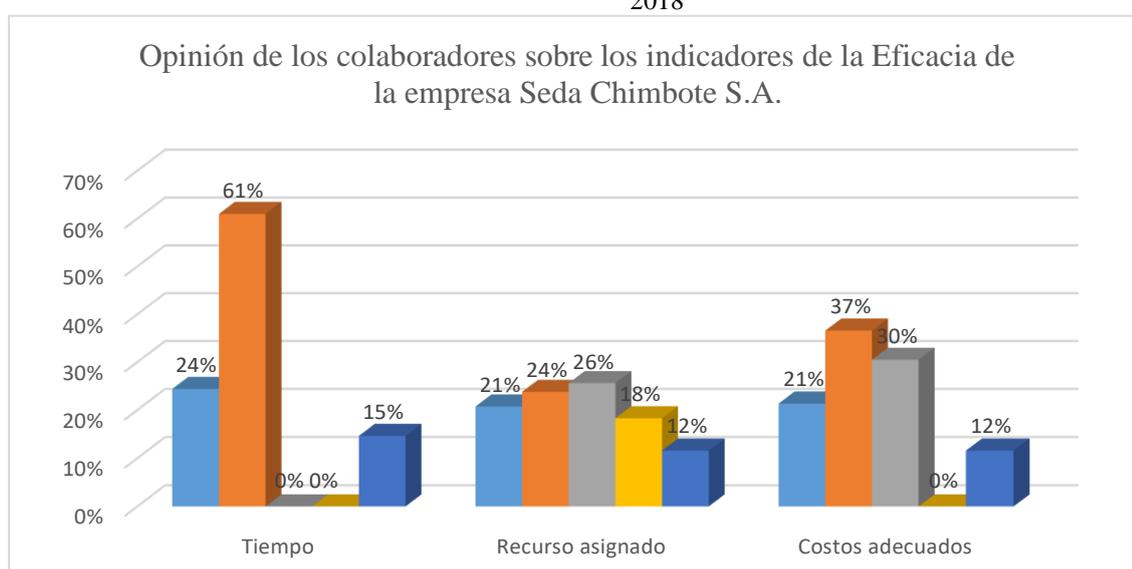


Figura 13: Opinión de los colaboradores sobre los indicadores de la Eficacia de la empresa Seda Chimbote S.A.

Fuente: Tabla 13

Interpretación:

En la tabla 13 se muestra que el 61% (100) de los colaboradores de la empresa “Casi siempre” entregan sus tareas encomendadas en el tiempo previsto, el 26% (42) de ellos “A veces” se les asignan recursos para desarrollar sus labores y mientras que el 37% (60) “Casi siempre” realizan unos costos adecuados.

Tabla 14:

Opinión de los colaboradores sobre la dimensión Competencias Técnicas de la empresa Seda Chimbote S.A., 2018.

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Nunca	27	16%
Casi nunca	0	0%
A veces	50	30%
Casi siempre	46	28%
Siempre	41	25%
TOTAL	164	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Seda Chimbote en el año 2018

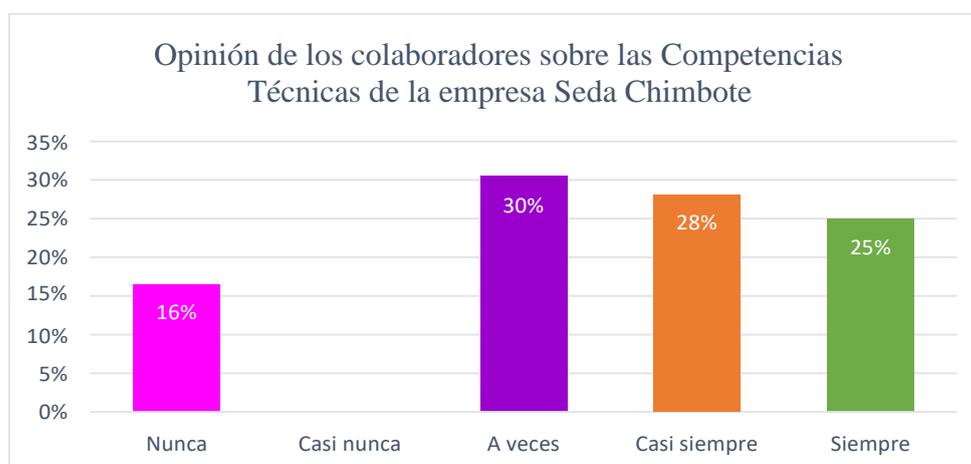


Figura 14: Opinión de los colaboradores sobre las Competencias Técnicas de la empresa Seda Chimbote.

Fuente: Tabla 14

Interpretación:

En la tabla 14 se muestra que el 30% (50) de los colaboradores “Siempre” cuentan con las competencias técnicas requeridas por la empresa, mientras que el 16% (27) “Nunca” cuenta con dicha competencia.

Tabla 15:

Opinión de los colaboradores sobre los indicadores de Competencias Técnicas de la empresa Seda Chimbote S.A., 2018.

Competencia técnica	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
Conocimiento del puesto	62	38%	82	50%	0	0%	0	0%	20	12%	100%
Desarrollo	77	47%	0	0%	65	40%	0	0%	22	13%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Seda Chimbote en el año 2018

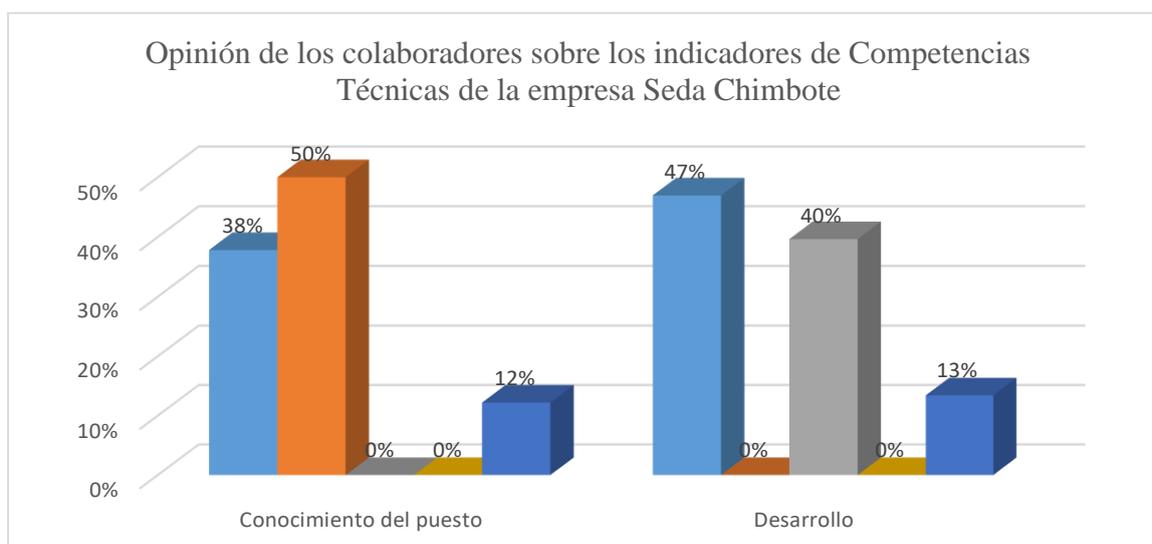


Figura 15: Opinión de los colaboradores sobre los indicadores de Competencias Técnicas de la empresa Seda Chimbote.

Fuente: Tabla 15

Interpretación:

En la tabla 15 se muestra que el 47% (77) de los colaboradores de la empresa “Siempre” se desarrollan más en las capacitaciones brindadas por la empresa. Mientras que el 50% (82) “Casi siempre” demuestran que tienen conocimiento de sus puestos.

Tabla 16:

Opinión de los colaboradores sobre la dimensión Competencias Humanas de la empresa Seda Chimbote S.A., 2018.

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Nunca	24	15%
Casi nunca	41	25%
A veces	28	17%
Casi siempre	0	0%
Siempre	71	43%
TOTAL	164	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Seda Chimbote en el año 2018

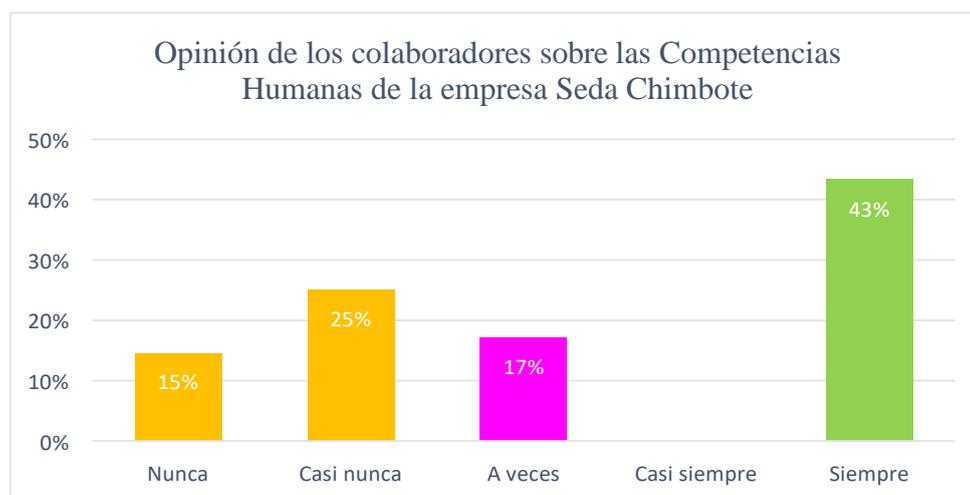


Figura 16: Opinión de los colaboradores sobre las Competencias Humanas de la empresa Seda Chimbote

Fuente: Tabla 16

Interpretación:

En la tabla 16 se muestra que el 43% (71) de los colaboradores manifestaron que “Siempre” cumplen con las competencias humanas que requiérela empresa, mientras que el 17% (28) “A veces” notan que no se desarrolla mucho en la empresa Seda Chimbote.

Tabla 17:

Opinión de los colaboradores sobre los indicadores de Competencias Humanas de la empresa Seda Chimbote S.A., 2018.

Competencia Humana	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
Puntualidad	123	75%	0	0%	0	0%	41	25%	0	0%	100%
Respeto	100	61%	0	0%	0	0%	62	38%	2	1%	100%
Trabajo en equipo	35	21%	68	41%	0	0%	52	32%	9	5%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Seda Chimbote en el año 2018

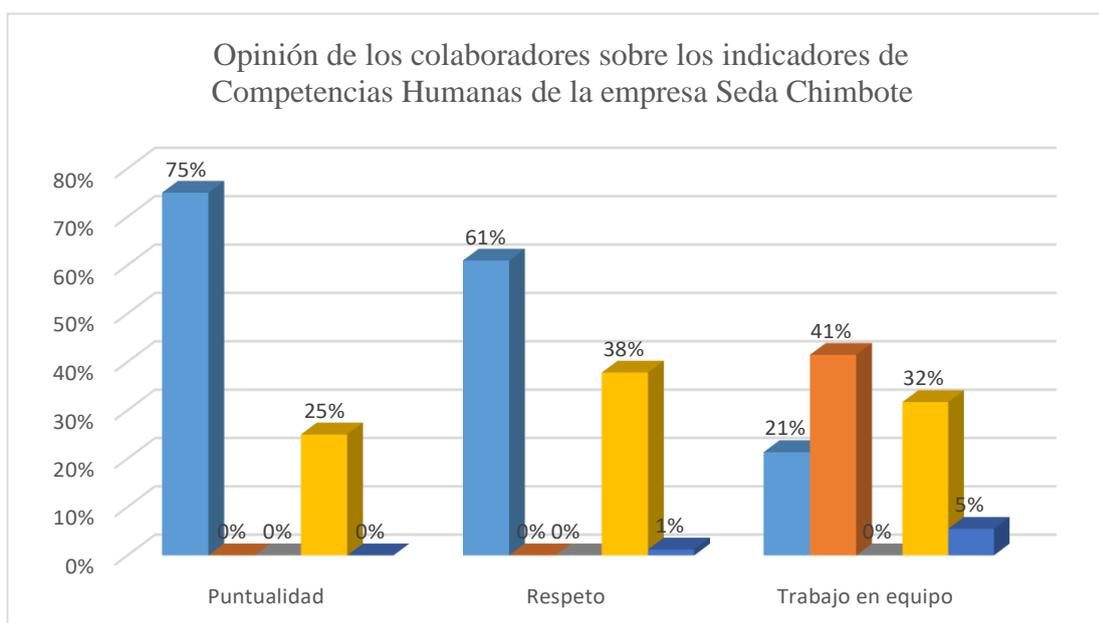


Figura 17: Opinión de los colaboradores sobre los indicadores de Competencias Humanas de la empresa Seda Chimbote.

Fuente: Tabla 17

Interpretación:

En la tabla 17 se muestra que el 75% (123) de los colaboradores “Siempre” son puntuales en el ingreso a la empresa, el 61% (100) de ellos “Siempre” respetan las normas que se da en la empresa y un 41% (68) “Casi siempre” realizan su trabajo en equipo dentro de la empresa Seda Chimbote S.A.

Objetivo Especifico 3: Analizar el Proceso de selección y Desempeño laboral de la empresa Seda Chimbote S.A., 2018.

Tabla 18:

Opinión de los colaboradores sobre el análisis del Proceso de selección y Desempeño laboral de la empresa Seda Chimbote S.A., 2018.

Tabla cruzada PROCESO_DE_SELECCIÓN*DESEMPEÑO_LABORAL

		DESEMPEÑO_LABORAL			Total	
		MALO	REGULAR	BUENO		
PROCESO_DE_SELECCIÓN	DEFICIENTE	Recuento	31	10	23	64
	REGULAR	Recuento	10	6	12	28
	EFICIENTE	Recuento	21	5	46	72
Total		Recuento	62	21	81	164

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Seda Chimbote en el año 2018

Análisis:

En la tabla 18 se muestra la relación existente entre Proceso de Selección y Desempeño Laboral, pues se puede apreciar que 31 colaboradores encuestados manifiestan que el Proceso de selección que se da es deficiente y al mismo tiempo un mal desempeño laboral, así mismo se aprecia que 12 colaboradores consideran que el proceso de selección se da de manera regular en la empresa SEDACHIMBOTE S.A., asimismo se puede apreciar que 46 colaboradores aprecian que el Proceso de selección que se realiza en la empresa es Eficiente y al mismo tiempo obtienen un Desempeño laboral bueno en la empresa.

IV. DISCUSIÓN

- Al observar la Tabla 1 podemos ver la ejecución de la prueba de hipótesis Chi-cuadrado donde nos dio como resultado que el nivel de significancia asintótica es igual al 0,000 menos a 0,05, dando como resultado la existencia de influencia entre las variables generando el rechazo de la H0 y aceptando H1. Asemajándose a la tesis de Quijano & Pérez (2016), titulada “Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de la empresa CIVVA”, donde podemos contrastar que la selección de personal influye de manera significativa y directamente con el desempeño laboral, y debido a factores analizados previamente, también se demostró que el resultado de su chi cuadrado tuvo un valor de 0,004.
- Wug (2016), en su investigación “Programas de reclutamiento, selección e inducción en el colegio Capouillez”, concluye que la falta de personal no tienen conocimiento al respecto sobre lo que se requiere para realizar un procedimiento correcto a lo que se pide, y se ve afectado porque no hay un personal correcto que pueda manejar estos tipos de programas que desea el instituto educativo, eso genera gastos y pérdida de tiempo. Otro problema es que la institución educativa realiza convocatorias, pero no establecen los requisitos que se necesitan para que puedan postular correctamente. Y en la selección de personal no cuenta con una prueba donde puedan saber sus rendimientos físicos, mentales y emocionales. Lo expuesto anteriormente no coincide con la tabla 2 donde los resultados muestran que el 44% de los colaboradores indicaron que el proceso de selección cuenta con un nivel eficiente y 39% deficiente. Esto indica que algunos colaboradores si desean seguir con su trabajo pero por eso requieren que se mejore ese procedimiento para que haya una buena labor entre todos y como empresa pública, mejore mucho más.
- Montoya (2015), en su investigación: “El impacto de la selección de personal en la organización”, Universidad Autónoma de León México, concluye que: Para requerir un buen proceso de selección, se requiere herramientas correctas, y eso se necesita saber, como descripción de perfil del puesto y que debe requerir el trabajador. Pero a veces hay personal que presentan su perfil mal

definidos, tienen falta de comunicación y experiencias. Dentro de esa organización a pesar de que no tengan muchos de los colaboradores correctos, tienen un desempeño laboral favorable. Lo cual coincide en la Tabla 6, dando conocer el análisis de los indicadores de perfil de puesto de la variable proceso de selección, resaltando que el 34% de los colaboradores mencionan que el perfil de puesto que brinda la empresa están totalmente de acuerdo, mientras que el 33% manifiestan que están de acuerdo que se verifique correctamente los datos de sus currículos y de los demás. Por tanto, se puede concluir que la empresa tiene algunos colaboradores con falta de experiencia o falta de ciertos requisitos, pero confían en su desarrollo de sus objetivos y a la vez supervisan cuando es necesario, lo cual se refleja que están teniendo un desempeño moderado.

- Aquino & Palomino (2016), en su investigación: “Selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del área Administrativa UNHEVAL”, demostró que el ambiente laboral se trabaja de manera negativa y pesada, porque la selección de personal no son las correctas, algunos colaboradores se sienten incomodos, no respetan los valores éticos que brindan la empresa, la mayoría falta a sus labores, motivo de salud u otras justificaciones que no son acorde de los requisitos que se dan. Lo cual se confirma en la Tabla 17 donde los resultados de la presente investigación da conocer los indicadores de competencias humanas de la variable desempeño laboral, se resaltó que el 38% de los colaboradores no respetan los valores, normas y reglas que establece la empresa, mientras que el 25% no cumplen con la puntualidad y el 32% no consideran que trabajar en equipo es adecuado para ellos. Esto significa que los colaboradores no son conscientes de sus faltas erróneas y no se identifican verdaderamente con su trabajo, por lo cual no se están tomando medidas correctas y adecuadas para que puedan mejorar la empresa.

V. CONCLUSIONES

- En cuanto a la prueba de hipótesis de independencia (Chi cuadrado) entre Proceso de Selección y desempeño laboral, obteniendo como valor Chi Cuadrado de 0.000, menor o igual que 0.05 indica que se acepta la hipótesis alternativa, entonces se determina que existe relación entre las variables antes mencionadas. (Tabla 1)
- Se identificó el nivel de aceptación del Proceso de Selección a través de la percepción de su personal concluyendo que el 44% consideran que el proceso de selección se desarrolla de manera eficiente, en contraste que el 39% considera que el proceso de selección es deficiente, reflejado en el 31% que están de acuerdo con el reclutamiento realizado, considerando que el 34% están totalmente de acuerdo en que el perfil de puesto es el correcto demostrando así que el 32% de ellos están totalmente de acuerdo con la objetividad demostrada por parte de los encargado de llevar a cabo el proceso de selección. (Tabla 2, 3, 6, 8)
- Se identificó el nivel de desempeño laboral del personal, presentando que el 49% de los colaboradores demuestran un desempeño bueno y el 38% cuentan con un nivel malo. En cuanto a las dimensiones se concluye que el 38% del personal a veces son eficientes con sus responsabilidades, demostrando que el 46% cumplen con los objetivos planteados; el 34% expresan que si son eficaces en las labores asignadas, y el 47% manifestaron se desarrollan más en las capacitaciones brindadas por la institución. (Tabla 9, 10, 11, 12, 15)
- Al analizar, se comprende que el 19% (31) de los colaboradores de la empresa demuestran que tienen un desempeño laboral de nivel malo, por lo cual perciben que el proceso de selección que se realiza es deficiente, y el 28% (81) de los colaboradores cuentan con un desempeño laboral de nivel bueno, la cual manifiestan que el proceso de selección realizado es eficiente. En cuanto a la relación entre proceso de selección y desempeño laboral, se muestra que si existe relación entre la variables, en la cual se afirma que al ver un proceso de selección bueno esto influirá en un buen desempeño laboral de los colaboradores de la institución. (Tabla 18)

VI. RECOMENDACIONES

- Se logró determinar que en ciertos colaboradores la percepción del nivel de desempeño es malo, entonces se recomienda al Gerente de Recursos Humanos establecer evaluaciones psicotécnicas y por competencias, dando conocer el desempeño e influyendo a captar el mejor talento humano asegurando a tener un correcto desempeño en sus actividades.
- Se identificó que el proceso de selección que realiza la empresa no es muy adecuada según algunos colaboradores por la cual se le recomienda al Gerente de Recursos Humanos, que las contrataciones se deben realizar de manera transparente sin favoritismo, utilizando ciertos indicadores de Selección de Personal, obteniendo así al candidato más adecuado para el puesto.
- Se observó mediante los resultados que algunos colaboradores no desarrollan de manera eficiente y eficaz sus labores, se remienda al Gerente de Recursos Humanos, elaborar un plan de capacitación para potenciar las habilidades técnicas y habilidades blandas.
- Al existir una relación entre proceso de selección y desempeño laboral, se recomienda al administrador, implementar políticas que favorezcan el desarrollo y la motivación de los trabajadores, donde puedan conocer el alcance de los objetivos de su rendimiento y desempeño laboral, por lo cual se debe atraer y retener el talento.

VII. REFERENCIAS

- Aquino, T. & Palomino, M. (2016). *Selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Área Administrativa UNHEVAL, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco* (Tesis de licenciado en Administración) Recuperado de: <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/1092>
- Bain, R. (2003). *La productividad Laboral*. México: Mc Graw Hill.
- Cancino, A. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral en Azucareo del Costa Sur, Universidad Rafael Landívar, Guatemala* (Licenciatura en Psicología Industrial organizacional). Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Cepeda, N. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral en la empresa SKY BLUE, Universidad técnica de Ambato, Palileo* (Licenciatura en Administración de Empresas). Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cepeda- Noe.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones* (Novena edición). México: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera edición). México: Mc. Graw Hill.
- Del Carpio, C. (2017). *Capacitación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa AMSEQ S.A. Chimbote, 2017* (Tesis de Post Grado). Recuperado de: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/4173>
- Fidias, H. (1999). *Metodología de la investigación* (Segunda ed.). México: Mc Graw Hill.

- Gestión. (01 de Enero de 2017). *La grandes empresas en Perú invertirán US\$100,000 en su personal*. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/empresas/57-grandes-empresas-peru-invertiran-us-100-000-personal-ano-127474>
- Gestoso, C. (2007). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. México: Mc Graw Hill.
- Grazzo, D. (2013). *Selección de Personal y Rendimiento laboral en la empresa Loupit S.A.* Universidad Guayaquil, Ecuador (Tesis de). Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/10361>
- Hayme, C. (2017). *Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Constructora G&Q, Huancayo* (Tesis de Bachiller). Recuperado de: <http://repositorio.continental.edu.pe/handle/continental/3844>.
- Hernández, Fernandez y Baptista. (2011). *Metodología de la Investigación*. México : Mc Graw Hill.
- Melt Group. (24 de Febrero de 2016). *Selección de personal internacionales: las claves para el éxito*. Obtenido de <https://www.meltgroup.com/seleccion-de-personal-internacional-las-claves-para-el-exito/>
- Minguez, A. (2006). *Dirección practica de Recursos Humanos*. Madrid: ESIC.
- Montoya, O. (2015). *El impacto de la selección de personal en la organización*. Universidad Autonoma de León, Monterrey. (Grado de Maestría en Administración de Empresas). Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/5148/1/1020147505.PDF>
- Montes, M. & Gonzales, P. (2006). *Selección de personal: la búsqueda del candidato adecuado*. España: Ideas Propias Editorial S.L.
- Murillo, P. (2015). *Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena "Mercamaxx"*. Universidad Regional Autonomas de los Andes Uniandes,

Ecuador. (Grado de Ingeniera en Empresas y Administración de Negocios).
Recuperado de:
[http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/603/1/TUAEXCOMIEA
N013-2015.pdf](http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/603/1/TUAEXCOMIEA N013-2015.pdf)

Naranjo, R. (Julio de 2012). *Pensamiento y gestión*. Obtenido de Scielo:
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-
62762012000100005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005)

Newtron, P. (2011). *Desempeño Laboral*. Madrid: Civitas

Parella y Martins. (2003). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas:
FEDEPEC.

Quijano, A. & Silva, N. (2016). *Selección de personal y su relación con el desempeño
laboral en la empresa de transportes CIVA S.A*. Universidad Señor de Sipán,
Chiclayo (Tesis de Licenciada en Administración). Recuperado de:
<http://repositorio.uss.edu.pe/xmlui/handle/uss/2291>

Rámirez, C. (2016). *Gestión del Talento Humano e incidencia en el desempeño laboral
de Melacentro Blas, Chimbote*, Universidad San Pedro, Chimbote (Tesis de
Licenciado en Administración). Recuperado de:
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/1305?show=full>

Rámirez, M. (23 de Julio de 2016). *Portafolio*. Obtenido de
[http://www.portafolio.co/economia/empleo/conozca-que-es-la-evaluacion-de-
desempeno-laboral-499030](http://www.portafolio.co/economia/empleo/conozca-que-es-la-evaluacion-de-desempeno-laboral-499030)

Robbins, S., & Coutler, M. (2010). *Administración* (Décima ed.). México: Pearson.

Robbins, S. (2005). *Comportamiento Organizacional* (Decima ed.). México: Pearson.

Saldaña, M. (2017). *Evaluación de puestos en la Municipalidad Provincial de Santa*.
Universida CésarVallejo, Chimbote (Tesis de Licenciado en Administración).

Recuperado de:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10217>

Salinas, K. (2011). *Competencias Humanas Profesionales*. Recuperado de:
<https://es.slideshare.net/competencias-humanas-profesionales>

Sun, F. (27 de Abril de 2018). *Mexico, entre los países con mayor estrés laboral: UNAM*. Obtenido de Informador.Mx:
<https://www.informador.mx/economia/Mexico-entre-los-paises-con-mayor-estres-laboral-UNAM-20180427-0093.html>

Torres, E., & Vásquez, D. (2017). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño del Área de Administración de la Municipalidad de Laredo*. Universidad Privada del Norte, Trujillo (Tesis de Licenciado en Administración). Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11537/12271>

Vara, A. (2012). *Manual de investigación Empresarial Aplicada* (Tercera ed.). Lima

Wug, M. (2016). *Programas de reclutamiento, selección e inducción en el colegio Capouillez*. Universidad de San Carlos, Guatemala. (Grado de Matesría de en Ciencias Económicas). Recuperado de:
http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_1823.pdf

Yupanqui, M. (2016). *Proceso de Reclutamiento, selección de personal y desempeño laboral de la I.E.P Virgen de Asunción*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo (Tesis de Licenciado en Administrarción). Recuperado de:
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8119>

ANEXOS

ANEXO N° 01: OPERACIONALIZACIÓN COMPLETA

Proceso de selección y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Seda
Chimbote, 2018.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de dimensión	Instrumento	Ítems
Proceso de selección	Chiavenato (2011), es la elección, de candidatos, que estén calificados y puedan ser aceptados mediante el proceso y sean escogidos para el puesto vacío.	Es una herramienta que ayuda a establecer ciertos puntos de procesos para seleccionar quien tenga el mejor perfil.	Reclutamiento	R. Interno	Ordinal	Encuesta: cuestionario	01, 02
				R. Externo			03, 04
			Investigación de proceso del personal	Perfil de puesto			05, 06
				Verificación de datos			07, 08, 09
			Evaluación de proceso	Objetividad			10, 11
Desempeño laboral	Chiavenato (2011), define "El comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados"	Es una herramienta que ayuda a tener importancia y rendimiento durante su desarrollo.	Eficiencia	Cumplimientos de los objetivos	Ordinal	Encuesta: cuestionario	01, 02
				Logros alcanzados			03
			Eficacia	Tiempo			04
				Recursos asignado			05, 06, 07
			Competencia Técnica	Conocimientos del puesto			08
				Desarrollo			09
			Competencia Humana	Liderazgo			10
				Respeto			11
				Trabajo en equipo			12

ANEXO N° 02: FICHA TECNICA DE PROCESO DE SELECCIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:

Nombre Original: Cuestionario para Proceso de Selección

Autor (es): Ly Trujillo Brenda Elisa, Vera Pichen Carlos Jhonatan.

Procedencia: Chimbote – Perú.

Administración: Individual y Colectiva.

Duración: 5 minutos aproximadamente.

Puntuación: Manual y Sistematizada.

Dimensiones e Indicadores: Reclutamiento: Reclutamiento interno y externo; Investigación de proceso del personal: perfil de puesto, verificación de datos y objetividad.

Materiales: Cuestionario que contiene los ítems, hoja de respuestas.

Número de Ítems: 10 ítems.

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Describir el proceso de selección de personal en la empresa Seda Chimbote S.A.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández et al. (2014), a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la **validación** se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, Cuestionario de Proceso de Selección, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Crombach, citado por Hernández et al. (2014); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha= 0,8909$, resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Crombach se asume como una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

IV. RECATEGORIZACIÓN DE ESCALA

En esta investigación para el análisis de datos se procedió a recategorizar los niveles de la siguiente manera:

ESCALA DE LIKERT	RECATEGORIZACIÓN DE NIVELES
Totalmente en desacuerdo	DEFICIENTE
En desacuerdo	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	REGULAR
De acuerdo	EFICIENTE
Totalmente de acuerdo	

ANEXO N° 03: FICHA TECNICA DE DESEMPEÑO LABORAL

I. DATOS INFORMATIVOS:

Nombre Original: Cuestionario de Desempeño Laboral.

Autor (es): Ly Trujillo Brenda Elisa, Vera Pichen Carlos Jhonatan.

Procedencia: Chimbote – Perú.

Administración: Individual y Colectiva.

Duración: 5 minutos aproximadamente.

Puntuación: Manual y Sistematizada.

Dimensiones e Indicadores: Eficacia: cumplimiento de los objetivos, logros alcanzados; Eficiencia: tiempo, recursos asignados, costos adecuados; Habilidad Técnica: conocimientos del puesto, desarrollo; Habilidad Humana: puntualidad, respeto, trabajo en equipo.

Materiales: Cuestionario que contiene los ítems, hoja de respuestas.

Número de Ítems: 12 ítems.

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el desempeño laboral del personal en la empresa SEDA HIMBOTE S.A.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández et al. (2014), a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la **validación** se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, cuestionario de desempeño laboral, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Crombach, citado por Hernández et al. (2014); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha= 0,8358$, resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Crombach se asume como una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

IV. RECATEGORIZACIÓN DE ESCALA

En esta investigación para el análisis de datos se precedió a re categorizar los niveles de la siguiente manera:

ESCALA DE LIKERT	RECATEGORIZACIÓN DE NIVELES
Nunca	MALO
Casi nunca	
A veces	REGULAR
Casi siempre	MUY MALO
Siempre	

ANEXO N° 4: CUESTIONARIO DE PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UCV – CHIMBOTE
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Reciba Usted mi cordial saludo: La presente encuesta tiene por finalidad recolectar información importante que permitirá realizar mi proyecto de investigación cuyo título es “Proceso de Selección y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Seda Chimbote S.A.C., 2018”. A continuación se detallan:

Instrucciones: Buen día, su participación es muy apreciada y valiosa. Por favor evalúe lo más honesto que le sea posible a cada ítem y marque con una X la alternativa que considere correcta y completar sus datos generales a lo que le piden. Sus respuestas son absolutamente confidenciales y sólo serán empleadas con fines de investigación.

DATOS GENERALES:

Área de trabajo:	Tiempo de servicio:
Sexo:	Edad:

T. de acuerdo	De acuerdo	indeciso	En desacuerdo	T. en desacuerdo
5	4	3	2	1

PROCESO DE SELECCIÓN:

DIMENSIÓN	N°	ITEMS	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA				
			T. DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	T. EN DESACUERDO
Reclutamiento Interno	1	¿Usted considera que se da la oportunidad a los colaboradores de la misma empresa para que asciendan de puesto?					
	2	¿Para ascender dentro de la organización, usted considera que se cumplen los requisitos acorde al puesto?					
Reclutamiento Externo	3	¿Considera que el reclutamiento externo se realiza adecuadamente acorde a las necesidades de la empresa?					
	4	¿Considera oportuno cómo se desarrolla el proceso de reclutamiento externo que se da en su empresa?					

Perfil de puesto	5	¿Considera que el perfil del puesto se actualiza frecuentemente?					
	6	¿Está de acuerdo que las convocatorias que realiza la organización, se da de acuerdo al perfil requerido?					
Verificación de datos	7	¿Considera usted que se realizan las verificaciones laborales de acuerdo a su curriculum vitae?					
	8	¿Considera usted que se toman en cuenta antecedentes policiales, penales y otros en la verificación de los postulantes?					
Objetividad	9	¿Considera que el proceso de reclutamiento es transparente?					
	10	¿Considera que los responsables del proceso de reclutamiento se encuentran capacitados para su ejecución?					

DESEMPEÑO LABORAL:

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

DIMENSIÓN	N°	ITEMS	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA				
			SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
Cumplimiento de los objetivos	1	Considera que el trabajo que realiza contribuye al cumplimiento de los objetivos de la empresa.					
Logros alcanzados	2	Logro los resultados de acuerdo a lo planificado por su área y/o empresa.					
Tiempo	3	Ejecuto las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas.					
Recurso asignado	4	Utilizo adecuadamente los recursos asignados por mi empresa.					
	5	La empresa ofrece los recursos necesarios para realizar plácidamente mi trabajo.					

Costos adecuados	6	Optimizo adecuadamente los recursos que se me asignan para desempeñar mis funciones.						
Conocimiento del puesto	7	Cuento con el conocimiento suficiente para cumplir con las labores asignadas en mi puesto.						
Desarrollo	8	Pongo en práctica los conocimientos recibidos en las capacitaciones que promueve mi empresa.						
Puntualidad	9	Cumplo con el horario de ingreso establecido por la empresa.						
Respeto	10	Respeto los valores, normas y reglas que establece la empresa.						
Trabajo en equipo	11	Considero que trabajo adecuadamente en equipo.						
	12	Considero que mis compañeros me orientan debidamente en el desarrollo de mis actividades						

Gracias por su colaboración

ANEXO N° 05: CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Nestor Daniel Gonzalez Rueda, titular del DNI. N° 32991045, de profesión psicólogo, ejerciendo actualmente como Docente, en la Institución JCV - CHIMBOTE

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación a los trabajadores de la empresa SEDACHIMBOTE S.A. con un tiempo no menor a un año.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chimbote, a los 12 días del mes de JUNIO del 2018


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

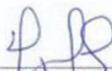
Yo, Sonia Aguirre Sánchez, titular
del DNI. N° 32263014, de profesión
Administradora, ejerciendo
actualmente como DTC, en la
Institución UCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación a los trabajadores de la empresa SEDACHIMBOTE S.A. con un tiempo no menor a un año.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los 12 días del mes de Junio del 2018


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

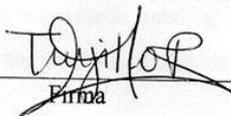
Yo, NEVER EUSA TRUJILLO RAMIREZ, titular del DNI. N° 32765425, de profesión DOCTORA EN EDUCACIÓN, ejerciendo actualmente como DOCENTE, en la Institución UGEL SANTA, AVO. CHIMBOTE

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación a los trabajadores de la empresa SEDACHIMBOTE S.A. con un tiempo no menor a un año.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chimbote, a los 14 días del mes de JUNIO del 2018


Firma

ANEXO N° 06: BASE DE DATOS

N° ENCUESTADO	PROCESO DE SELECCIÓN										DESEMPEÑO LABORAL											
	Reclutamiento				Investigación de proceso del personal				Evaluación de proceso		Eficiencia		Eficacia				Competencia técnica		Competencia humana			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	3	5	3	4	4	5	5	4	4
3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3
4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3
5	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	3
6	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	5	4	4	2	4	2	4	5	5	5	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	4	3	5	5	5	2	5	3	3	3	2	2	2	4	3	4	4	3	3
9	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	5	5	4	2	2
10	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	4	5	3	3
11	5	5	5	5	3	2	2	5	5	3	3	3	3	2	3	2	3	5	5	3	3	3
12	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	3	3
13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	3	3	2	2	3	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	3	3
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	4	2	3	4	4	5	4	4
16	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4
17	5	4	4	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	2	3	4	5	5	4	4	4
18	5	4	2	2	2	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	4
19	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
20	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4
21	5	5	3	3	2	4	2	4	2	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	4
22	5	4	3	3	2	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	2	2
23	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
24	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	4	5	5	5	3	3
26	5	5	4	4	1	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
27	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4
29	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	5	4	4	4
30	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4
31	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4
32	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3
33	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3
34	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	3	3
35	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	3	3
36	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
37	5	5	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	4	5	5	5	3	3
38	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3
39	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4
40	5	5	5	5	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	5	3	4	5	5	5	4	4
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	3	3
42	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4
43	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	3	3
44	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	5	2	4	5	5	5	4	4
46	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	5	5	4	3	5	3	4	4	5	5	4	4
47	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4
48	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4
50	5	5	2	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4
51	5	4	3	4	4	4	3	3	3	2	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
52	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	3	3

53	5	4	3	3	2	3	2	3	1	3	5	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	
54	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	3	3
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	2	4	5	4	5	3	3	
56	4	5	3	3	1	3	1	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	
57	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	
58	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	
59	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	5	2	4	4	5	5	4	4	
60	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	
62	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
64	5	5	3	3	2	5	5	5	4	3	4	4	4	2	4	2	4	5	5	5	3	3	
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	5	5	5	3	3	
66	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	
67	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
68	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	
69	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	
70	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
71	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	5	5	5	4	4	
74	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	3	3	
75	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	3	3	5	3	4	4	5	5	4	4	
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
77	5	5	4	4	4	4	1	4	2	1	4	4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	
78	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	5	5	3	3	
79	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	3	3	
80	5	5	5	5	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4
81	5	4	5	5	3	3	2	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	
82	5	5	5	5	3	2	2	5	5	2	4	4	4	2	5	2	4	4	5	4	4	4	
83	1	2	2	3	2	4	4	1	3	4	4	4	4	5	3	5	5	3	5	5	2	2	
84	4	4	5	4	5	4	4	5	2	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	
85	3	2	3	3	4	2	3	3	1	2	5	4	2	5	4	3	5	3	4	5	4	3	
86	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	
87	2	2	3	2	2	3	4	5	1	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	
88	2	2	2	1	3	3	2	2	1	4	4	5	5	4	3	4	2	4	5	5	5	5	
89	4	4	2	2	3	4	5	5	2	2	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	2	
90	5	5	4	5	2	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	
91	1	1	2	1	2	2	2	3	3	1	3	3	4	3	2	3	4	2	5	4	4	3	
92	2	2	1	2	2	2	4	4	2	2	5	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	
93	5	4	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	
94	4	5	4	4	1	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	
95	2	1	2	2	4	3	2	2	1	4	4	4	4	5	2	5	3	4	5	5	4	3	
96	5	5	4	5	2	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	
97	4	4	5	4	1	1	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	
98	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	
99	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	4	4	4	5	3	5	3	3	4	4	5	5	
100	4	5	5	2	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	
101	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	
102	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	4	3	2	4	3	4	1	4	5	5	5	4	
103	4	4	5	4	5	4	4	5	2	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	
104	3	2	3	3	4	2	3	3	1	2	5	4	5	4	3	5	3	4	5	4	5	3	
105	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	
106	1	2	1	1	5	2	4	4	3	2	5	4	4	4	2	4	5	5	5	4	5	2	
107	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	
108	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	
109	2	2	2	1	3	2	4	4	2	3	4	4	5	3	3	3	2	3	5	4	5	4	
110	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	
111	4	2	4	4	2	2	4	5	3	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	
112	5	5	4	4	2	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	3	3	
113	4	2	2	2	4	4	5	5	2	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	
114	2	2	3	1	3	3	2	2	1	3	5	5	3	4	5	3	5	3	5	5	5	3	
115	4	4	4	4	2	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	
116	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1	3	3	4	3	2	3	4	2	5	4	4	3	
117	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	3	3	4	5	2	3	4	3	4	4	5	3	
118	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	4	4	3	4	3	
119	2	2	1	2	2	2	4	4	2	2	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	
120	4	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	
121	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	4	4	
122	2	1	2	1	3	2	3	3	2	4	4	5	4	3	2	3	5	2	5	5	4	4	
123	2	2	3	2	3	2	4	4	2	2	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	
124	1	1	2	1	2	2	4	4	2	2	4	4	5	4	2	4	5	5	5	4	5	5	
125	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	

126	5	5	4	2	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	
127	2	3	2	2	3	3	4	4	2	2	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	2
128	2	1	4	2	2	2	4	4	2	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	3	3
129	4	4	4	2	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4
130	1	1	2	2	3	3	3	3	1	4	4	4	4	5	3	4	3	3	5	4	4	2
131	4	5	5	5	1	2	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3
132	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	4	3	3	3	4	3	5	5	4	2
133	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
134	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3
135	3	3	3	2	2	2	4	4	1	2	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
136	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	4	4	3	2	3	4	4	5	5	4	4
137	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
138	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
139	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	4	4	4	2	2	2	3	3	5	5	3	2
140	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5
141	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
142	3	2	1	3	3	3	4	4	1	2	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2
143	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3
144	4	5	4	4	1	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
145	1	2	2	3	2	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	3	5	5	3	5	5	4
146	2	2	1	2	4	2	3	3	2	2	4	4	5	5	3	4	3	4	5	5	4	4
147	4	4	3	4	3	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3
148	4	2	2	2	3	2	3	2	1	2	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3
149	4	4	2	2	3	4	5	5	2	2	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	2
150	2	2	3	2	2	3	4	5	1	4	4	5	5	4	3	5	5	3	5	4	5	4
151	3	2	2	2	3	2	4	4	2	2	4	3	4	2	1	2	4	4	5	4	4	4
152	5	5	4	3	1	4	4	4	1	3	3	5	4	4	2	4	5	2	4	4	3	2
153	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	3	5	4	5	4
154	5	4	5	4	4	2	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4
155	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	5	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2
156	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4
157	2	4	2	3	2	2	4	4	2	4	5	3	4	5	5	4	5	2	4	4	2	3
158	4	4	4	2	4	3	4	5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
159	1	2	2	2	3	4	4	4	1	2	3	4	4	5	2	4	5	5	4	4	3	2
160	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	5	3	3	3	2	4	5	4	4	5	5	4
161	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	2	5	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5
162	4	3	3	3	2	2	3	5	2	3	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	3
163	4	5	5	4	2	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3
164	2	2	2	1	3	3	2	2	1	4	4	4	5	5	4	3	4	2	4	5	5	5

ANEXO N° 07: MATRIZ DE CONFIABILIDAD – MUESTRA PILOTO DE PROCESO DE SELECCIÓN

N° ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
	¿Se da la oportunidad a los trabajadores de la misma empresa para que asciendan de puesto?	¿Para ascender dentro de la empresa, se cumple los requisitos acorde al puesto?	¿El reclutamiento externo se realiza adecuadamente acorde a las necesidades de la empresa?	¿Considera oportuno cómo se desarrolla el proceso de reclutamiento externo que se da en su empresa?	¿El perfil del puesto se actualiza frecuentemente?	¿El perfil requerido se realiza de acuerdo a las convocatorias que da la empresa?	¿Se realiza las verificaciones laborales de acuerdo a su curriculum vitae?	¿Se toman en cuenta antecedentes policiales, penales y otros en la verificación de los postulantes?	¿La empresa otorga formatos de curriculum vitae a los postulantes?	¿Considera que el proceso de reclutamiento es transparente?	¿Los responsables del proceso de reclutamiento se encuentran capacitados para su ejecución?	
1	4	4	5	3	3	5	4	5	2	3	4	42
2	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	51
3	2	2	4	4	5	4	4	4	1	2	3	35
4	2	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	42
5	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	39
6	4	4	4	3	2	2	5	3	2	4	3	36
7	4	3	4	4	3	4	5	4	2	3	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	43
9	5	4	4	3	4	4	4	5	1	3	5	42
10	4	4	4	2	5	4	4	4	1	4	5	41
11	4	3	4	5	5	4	4	5	4	3	4	45
12	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	39
13	3	3	4	4	5	5	4	4	2	3	4	41
14	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	29
15	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	27
16	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	49

17	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	50
18	3	2	3	3	2	3	3	1	2	1	3	26
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	46
20	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	47
	1.3052631	0.7868421	0.6210526	0.5552631	1.0815789	0.7368421	0.4710526	1.2526315	1.1026315	1.2105263	0.4710526	50.473684
VAR	6	1	3	6	5	1	3	8	8	2	3	2

CONFIABILIDAD DE PROCESO DE SELECCIÓN:

SUMA VAR	9.5947
K	11
ALFA	0.8909

ANEXO N° 08: MATRIZ DE CONFIABILIDAD – MUESTRA PILOTO DE DESEMPEÑO LABORAL

N° ENCUESTADO	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
	Cumplo con los objetivos propuestos por la empresa.	Realizo un plan para lograr los objetivos dentro de la empresa.	Cumplo con mis metas trazadas de acuerdo a lo planificado.	Ejecuto mis actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas.	Utilizo adecuadamente los recursos asignados por mi empresa.	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo.	Optimizo adecuadamente los recursos que se me asignan para desempeñar mis funciones.	Tengo la capacidad suficiente para desempeñarme en mi puesto.	Pongo en práctica los conocimientos recibidos en las capacitaciones que promueve mi empresa.	Cumplo con el horario de ingreso establecido por la empresa.	Respeto los valores, normas y reglas que establece la empresa.	Considero que el trabajo en equipo es adecuado.	
1	5	4	5	3	5	3	3	4	5	3	3	5	48
2	5	3	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	52
3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	56
4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	56
5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	55
6	3	3	3	5	5	4	5	5	3	4	4	4	48
7	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	54
8	3	5	3	3	4	5	3	5	5	4	3	5	48
9	5	3	4	5	5	4	4	3	3	5	5	4	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	56
11	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
12	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	45
13	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	40
14	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	46
15	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	34
16	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	54

17	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	54
18	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	40
19	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	2	45
20	5	4	4	5	5	4	5	4	5	2	4	5	52
VAR	0.72368421	0.89210526	0.55526316	1.10263158	0.82894737	0.42105263	0.94736842	0.58947368	0.58947368	0.73684211	0.36578947	1.01052632	37.4736842

CONFIABILIDAD:

SUMA VAR	8.7632
K	12
ALFA	0.8358

ANEXO N° 08: TABLAS Y FIGURAS

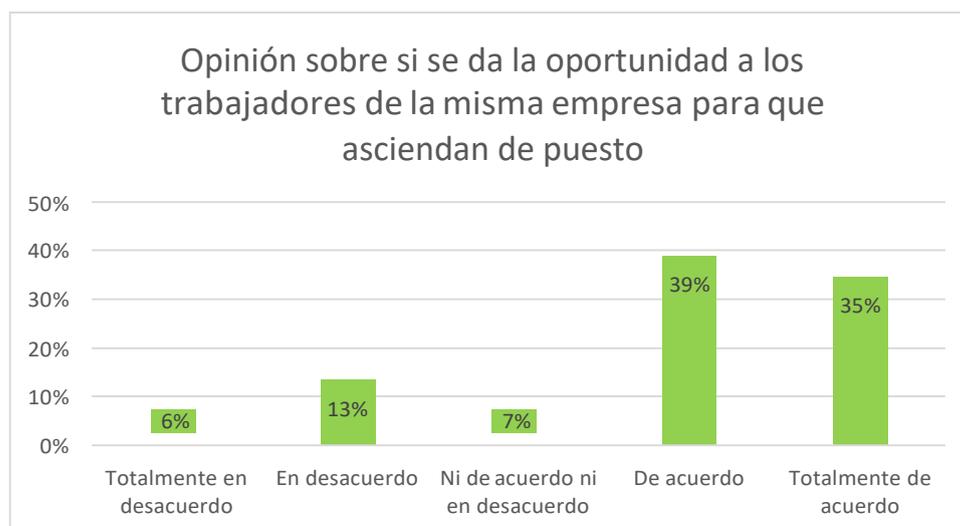
Tabla 1:

Opinión sobre si se da la oportunidad a los trabajadores de la misma empresa para que asciendan de puesto

OPINIÓN SOBRE SI SE DA LA OPORTUNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA MISMA EMPRESA PARA QUE ASCIENDAN DE PUESTO	TRABAJADORES ENCUESTADO	
	N°	%
Totalmente en desacuerdo	10	6%
En desacuerdo	22	13%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	7%
De acuerdo	64	39%
Totalmente de acuerdo	57	35%
TOTAL	164	100%

Fuente: Encuesta aplica a los trabajadores de la empresa SEDACHIMBOTE S.A.

Figura 1: Opinión sobre si se da la oportunidad a los trabajadores de la misma empresa para que asciendan de puesto



Fuente: Tabla 1

Interpretaciones:

- Del 100% (164) de los trabajadores encuestados, el 39% (64) manifiesta que está “De acuerdo” en que se dan oportunidad a los trabajadores de la misma empresa para que ascienda de puesto.
- Mientras que el 6% (10) atino que están “Totalmente en desacuerdo”, en que se no se generan oportunidades a los trabajadores de la misma empresa.

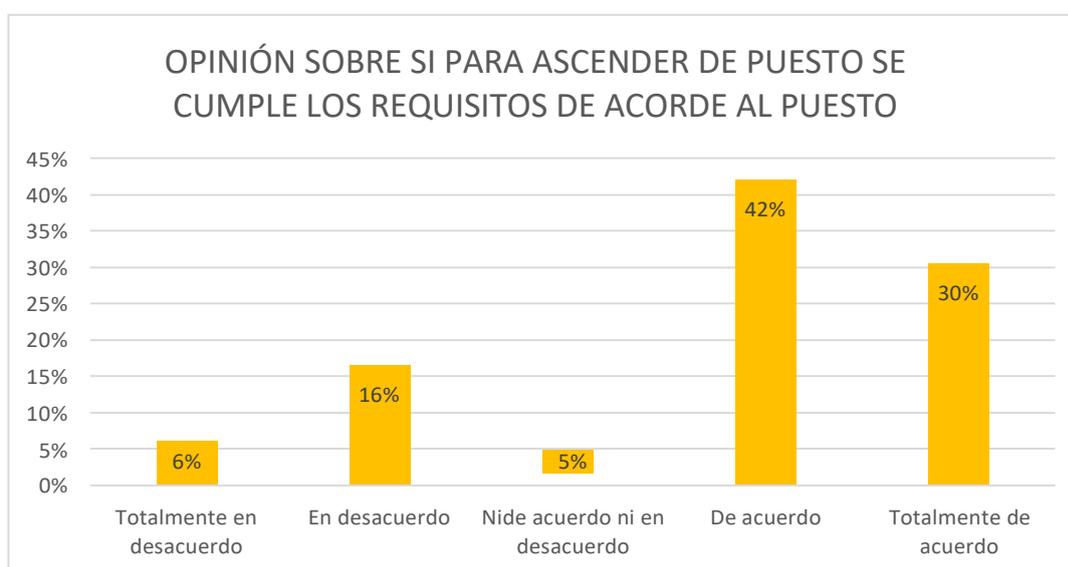
Tabla 2:

Opinión sobre si para ascender de puesto se cumple los requisitos de acorde al puesto

OPINIÓN SOBRE SI PARA ASCENDER DE PUESTO SE CUMPLE LOS REQUISITOS DE ACORDE AL PUESTO	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	10	6%
En desacuerdo	27	16%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	5%
De acuerdo	69	42%
Totalmente de acuerdo	50	30%
TOTAL	164	100%

Fuente: Encuesta aplica a los trabajadores de la empresa SEDACHIMBOTE S.A.

Figura 2: Opinión sobre si para ascender de puesto se cumple los requisitos de acorde al puesto



Fuente: Tabla 2

Interpretaciones:

- Del 100% (164) de los trabajadores encuestados, el 69% (42) manifiesta que está “De acuerdo” en que si se cumplen con los requisitos para que se pueda ascender de puesto.
- Mientras que el 5% (8), atino que están “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, en que se cumplen con los requisitos para ascender de puesto.

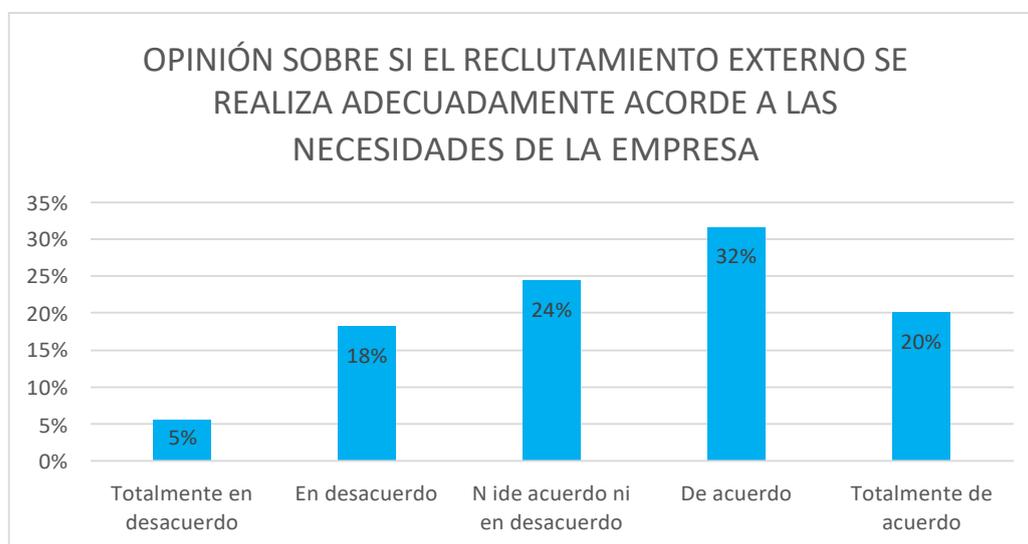
Tabla 3:

Opinión sobre si el reclutamiento externo se realiza adecuadamente acorde a las necesidades de la empresa

OPINIÓN SOBRE SI EL RECLUTAMIENTO EXTERNO SE REALIZA ADECUADAMENTE ACORDE A LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	9	5%
En desacuerdo	30	18%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	40	24%
De acuerdo	52	32%
Totalmente de acuerdo	33	20%
TOTAL	164	100%

Fuente: Encuesta aplica a los trabajadores de la empresa SEDACHIMBOTE S.A.

Figura 3: Opinión sobre si el reclutamiento externo se realiza adecuadamente acorde a las necesidades de la empresa



Fuente: Tabla 3

Interpretaciones:

- Del 100% (164) de los trabajadores encuestados, el 32% (52) manifiesta que están “De acuerdo” en que el reclutamiento externo se realiza adecuadamente de acorde a las necesidades de la empresa.
- Mientras que el 5% (9) manifestó que están “Totalmente en desacuerdo” que el reclutamiento externo se realiza acorde a las necesidades de la empresa.

Tabla 4:

Opinión sobre si considera oportuno en cómo se desarrolla el proceso de reclutamiento externo que se da en la empresa

OPINIÓN SOBRE SI CONSIDERA OPORTUNO EN COMO SE DESARROLLA EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO EXTERNO QUE SE DA EN LA EMPRESA	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	12	7%
En desacuerdo	33	20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	19%
De acuerdo	60	37%
Totalmente de acuerdo	28	17%
TOTAL	164	100%

Fuente: Encuesta aplica a los trabajadores de la empresa SEDACHIMBOTE S.A.

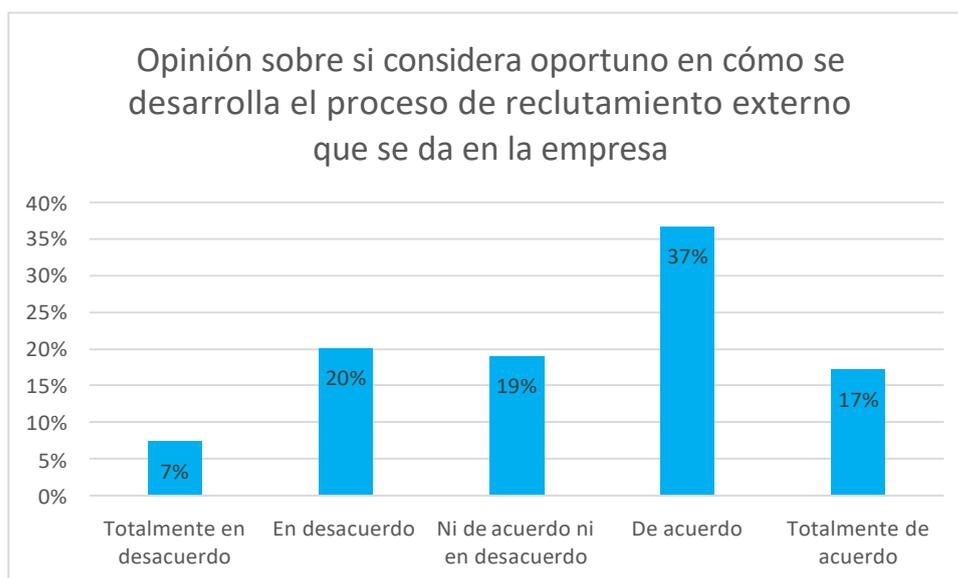


Figura 4: Opinión sobre si considera oportuno en cómo se desarrolla el proceso de reclutamiento externo que se da en la empresa

Fuente: Tabla 4

Interpretaciones:

- Del 100% (164) de los trabajadores encuestados, 37% (60) manifestó que están “De acuerdo” en que se considera oportuno en cómo se desarrolla el proceso de reclutamiento externo que se da en la empresa.
- Mientras que el 7% (12) atino que están “Totalmente en Desacuerdo” en que se considera oportuno el proceso de reclutamiento externo.

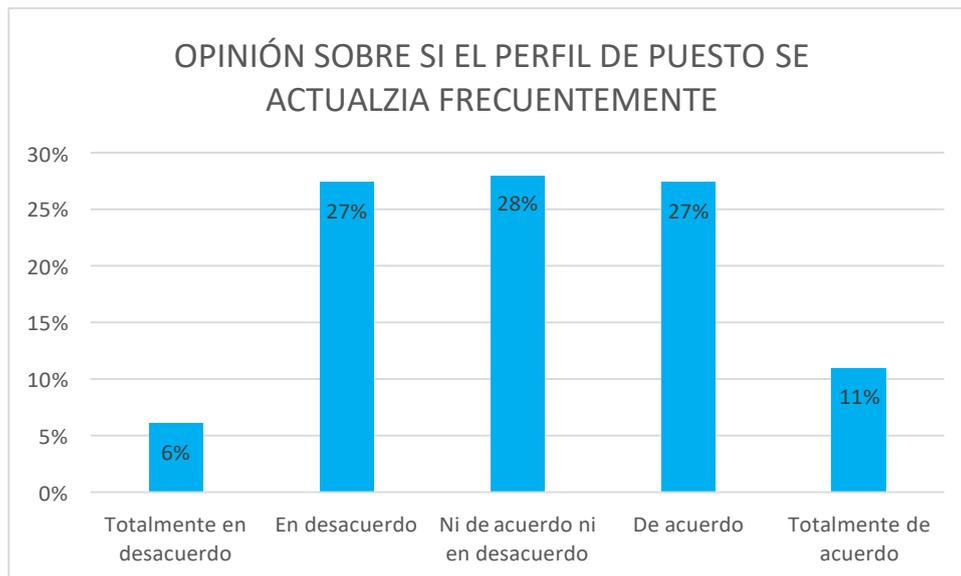
Tabla 5:

Opinión sobre si el perfil de puesto se actualiza frecuentemente

OPINIÓN SOBRE SI EL PERFIL DE PUESTO SE ACTUALIZA FRECUENTEMENTE	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	10	6%
En desacuerdo	45	27%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	46	28%
De acuerdo	45	27%
Totalmente de acuerdo	18	11%
TOTAL	164	100%

Fuente: Encuesta aplica a los trabajadores de la empresa SEDACHIMBOTE S.A.

Figura 5: Opinión sobre si el perfil de puesto se actualiza frecuentemente



Fuente: Tabla 5

Interpretaciones:

- Del 100% (164) de los trabajadores encuestados, el 28% (46) manifestó que están en “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” que el perfil de puesto se actualiza frecuentemente.
- Mientras que el 6% (10) atino que están “Totalmente en desacuerdo” que el perfil se actualiza frecuentemente.

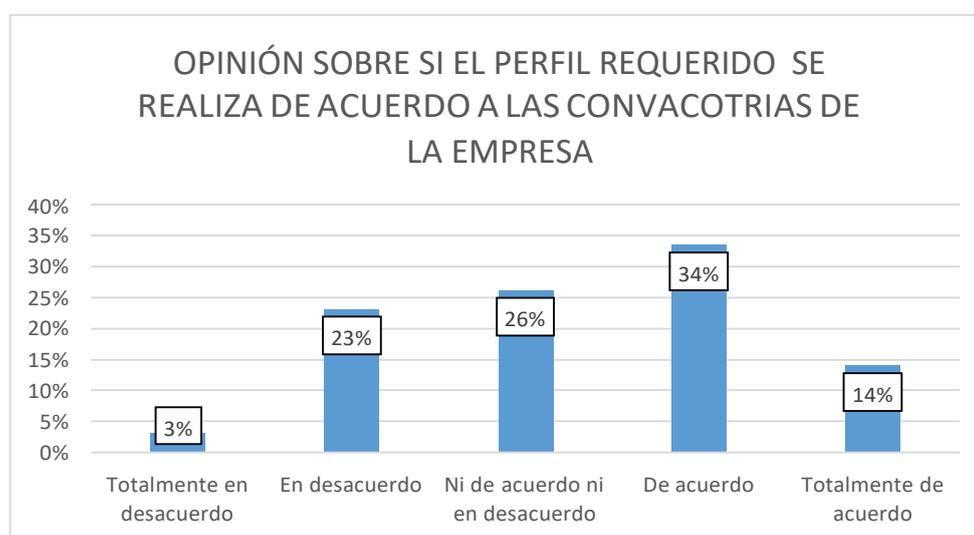
Tabla 6:

Opinión sobre si el perfil requerido se realiza de acuerdo a las convocatorias de la empresa

OPINIÓN SOBRE SI EL PERFIL REQUERIDO SE REALIZA DE ACUERDO A LAS CONVACOTRIAS DE LA EMPRESA	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	5	3%
En desacuerdo	38	23%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	43	26%
De acuerdo	55	34%
Totalmente de acuerdo	23	14%
TOTAL	164	100%

Fuente: Encuesta aplica a los trabajadores de la empresa SEDACHIMBOTE S.A.

Figura 6: Opinión sobre si el perfil requerido se realiza de acuerdo a las convocatorias de la empresa



Fuente: Tabla 6

Interpretaciones:

- Del 100% (164) de los trabajadores encuestados, el 34% (55) manifestó que están “De acuerdo” en que el perfil requerido se realiza de acuerdo a las convocatorias de la empresa.
- Mientras que 3% (5) atino que están # Totalmente en desacuerdo” que el perfil requerido se realice de acuerdo a las convocatorias de la empresa.

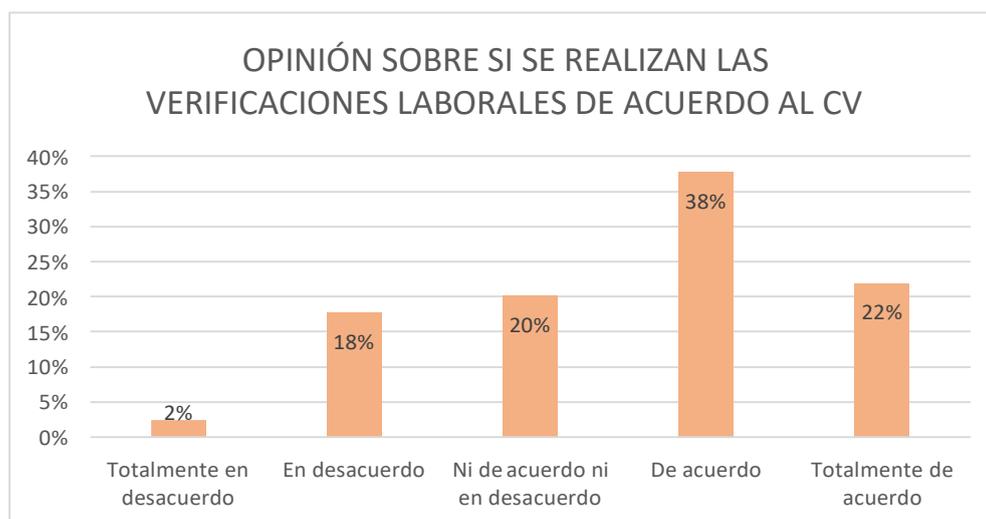
Tabla 7:

Opinión sobre si se realiza las verificaciones laborales de acuerdo al cv

OPINIÓN SOBRE SI SE REALIZAN LAS VERIFICACIONES LABORALES DE ACUERDO AL CV	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	4	2%
En desacuerdo	29	18%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	33	20%
De acuerdo	62	38%
Totalmente de acuerdo	36	22%
TOTAL	164	100%

Fuente: Encuesta aplica a los trabajadores de la empresa SEDACHIMBOTE S.A.

Figura 7: Opinión sobre si se realiza las verificaciones laborales de acuerdo al cv



Fuente: Tabla 7

Interpretaciones:

- Del 100% (164) de los trabajadores encuestados, el 38% (62) manifestó que están “De acuerdo” en que en la empresa si se realizan las verificaciones laborales de acuerdo al CV.
- Mientras que un 2% (4) atino que están “Totalmente de acuerdo” que se realicen verificaciones laborales de acuerdo al CV.

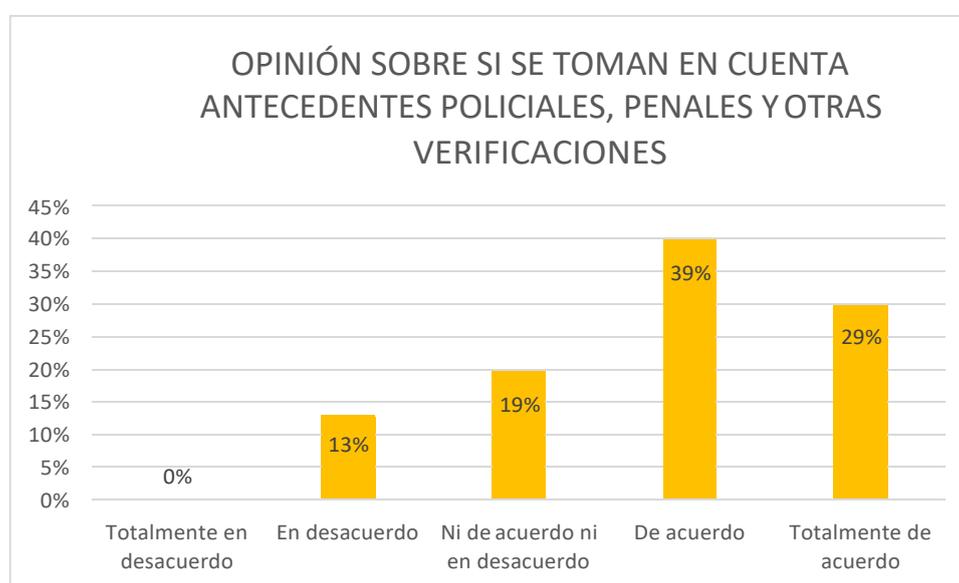
Tabla 8:

Opinión sobre si se toma en cuenta antecedentes policiales, penales y otras verificaciones

OPINIÓN SOBRE SI SE TOMA EN CUENTA ANTECEDENTES POLICIALES, PENALES Y OTRAS VERIFICACIONES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	21	13%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	19%
De acuerdo	64	39%
Totalmente de acuerdo	48	29%
TOTAL	164	100%

Fuente: Encuesta aplica a los trabajadores de la empresa SEDACHIMBOTE S.A.

Figura 8: Opinión sobre si se toma en cuenta antecedentes policiales, penales y otras verificaciones



Fuente: Tabla 8

Interpretaciones:

- Del 100% (164) de los trabajadores encuestados, el 39% (64) manifestó que están “De acuerdo” en que la empresa si toma en cuenta los antecedentes policiales, penales y otras verificaciones.
- Mientras que el 13% (21) atino que están “En desacuerdo” que en la empresa se toman en cuenta los antecedentes policiales, penales y otras verificaciones.

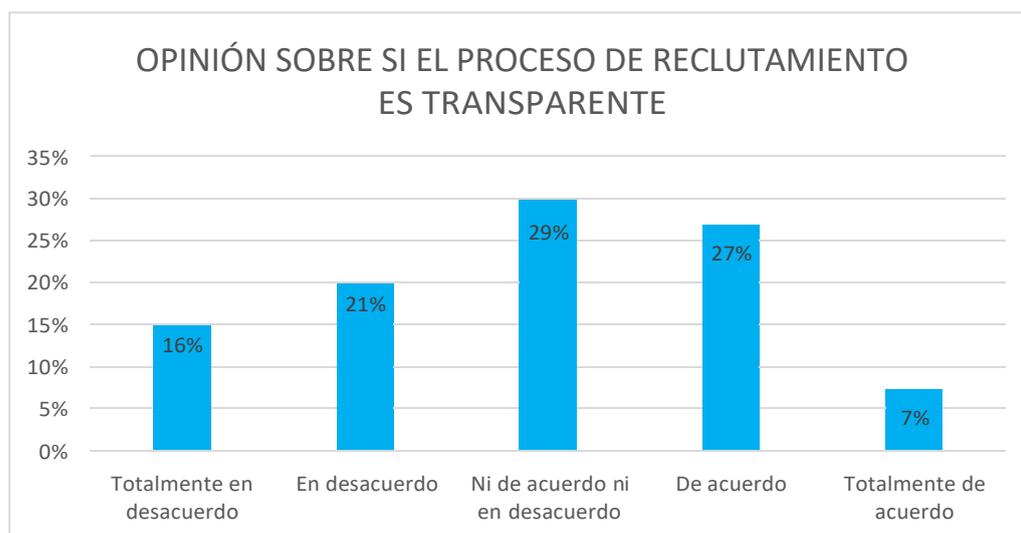
Tabla 9:

Opinión sobre si el proceso de reclutamiento es transparente

OPINIÓN SOBRE SI EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO ES TRANSPARENTE	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	26	16%
En desacuerdo	34	21%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	48	29%
De acuerdo	44	27%
Totalmente de acuerdo	12	7%
TOTAL	164	100%

Fuente: Encuesta aplica a los trabajadores de la empresa SEDACHIMBOTE S.A.

Figura 9: Opinión sobre si el proceso de reclutamiento es transparente



Fuente: Tabla 9

Interpretaciones:

- Del 100% (164) de los trabajadores encuestados, el 29% (48) manifestó que están “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” que el proceso de reclutamiento es transparente en la empresa.
- Mientras que el 7% (12) están “Totalmente de acuerdo” que el proceso de reclutamiento es transparente.

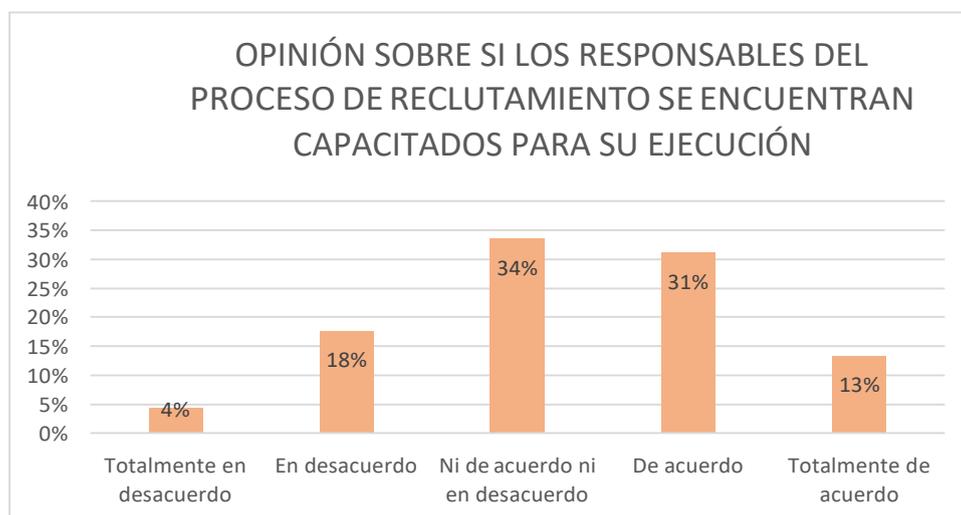
Tabla 10:

Opinión sobre si los responsables del proceso de reclutamiento se encuentran capacitados para su ejecución

OPINIÓN SOBRE SI LOS RESPONSABLES DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO SE ENCUENTRAN CAPACITADOS PARA SU EJECUCIÓN	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	7	4%
En desacuerdo	29	18%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	55	34%
De acuerdo	51	31%
Totalmente de acuerdo	22	13%
TOTAL	164	100%

Fuente: Encuesta aplica a los trabajadores de la empresa SEDACHIMBOTE S.A.

Figura 10: Opinión sobre si los responsables del proceso de reclutamiento se encuentran capacitados para su ejecución



Fuente: Tabla 10

Interpretaciones:

- Del 100% (164) de los trabajadores encuestados, el 34% (55) manifestó que están “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” que los responsables del proceso de reclutamiento se encuentran capacitados para su ejecución.
- Mientras que el 4% (7) atino que están “Totalmente en desacuerdo” que los responsables del proceso de reclutamiento se encuentren capacitados para su ejecución.

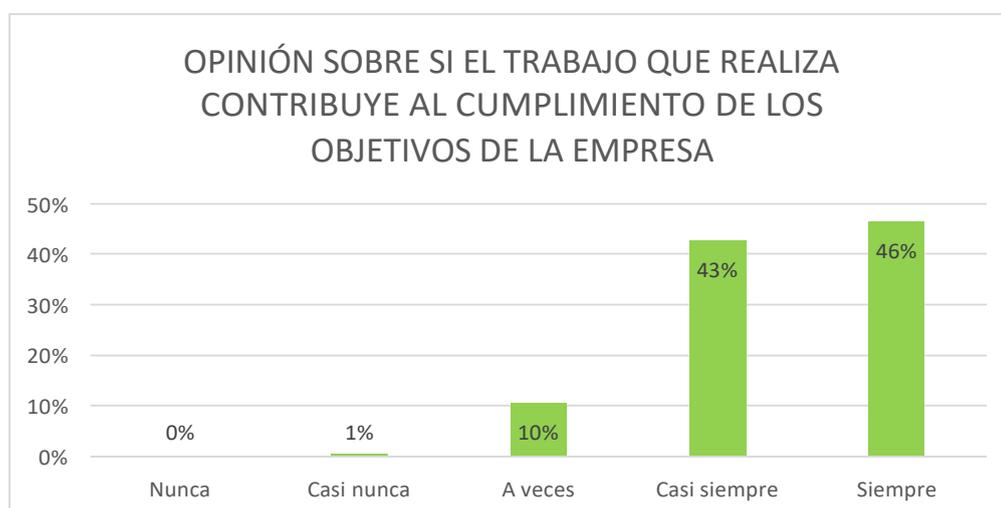
Tabla 11:

Opinión sobre si el trabajo que realiza contribuye al cumplimiento de los objetivos de la empresa

OPINIÓN SOBRE SI EL TRABAJO QUE REALIZA CONTRIBUYE AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	1%
A veces	17	10%
Casi siempre	70	43%
Siempre	76	46%
TOTAL	164	100%

Fuente: Encuesta aplica a los trabajadores de la empresa SEDACHIMBOTE S.A.

Figura 11: Opinión sobre si el trabajo que realiza contribuye al cumplimiento de los objetivos de la empresa



Fuente: Tabla 11

Interpretaciones:

- Del 100% (164) de los trabajadores encuestados, el 46% (76) manifestó que “Casi siempre” consideran que su trabajo que realizan contribuye al cumplimiento de los objetivos de la empresa.
- Mientras que el 1% (1) atino que “Casi nunca” considera que su trabajo contribuye al cumplimiento de los objetivos.

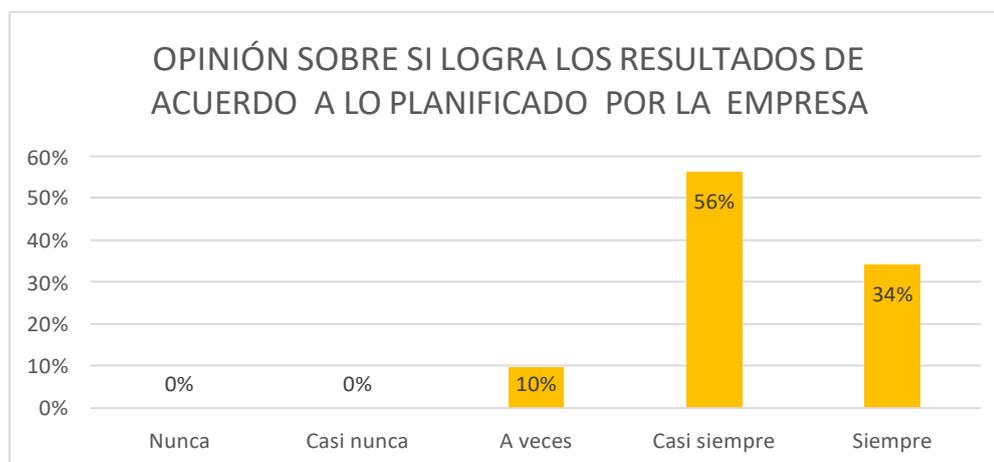
Tabla 12:

Opinión sobre si logra los resultados de acuerdo a lo planificado por la empresa

OPINIÓN SOBRE SI LOGRA LOS RESULTADOS DE ACUERDO A LO PLANIFICADO POR LA EMPRESA	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	16	10%
Casi siempre	92	56%
Siempre	56	34%
TOTAL	164	100%

Fuente: Encuesta aplica a los trabajadores de la empresa SEDACHIMBOTE S.A.

Figura 12: Opinión sobre si logra los resultados de acuerdo a lo planificado por la empresa



Fuente: Tabla 12

Interpretaciones:

- Del 100% (164) de los trabajadores encuestados, el 56% (92) manifestó que “Casi siempre” consideran que logran los resultados de acuerdo a lo planificado por la empresa.
- Mientras que el 10% (16) atino que “A veces” consideran que logran los resultados de acuerdo a lo planificado por la empresa o área.

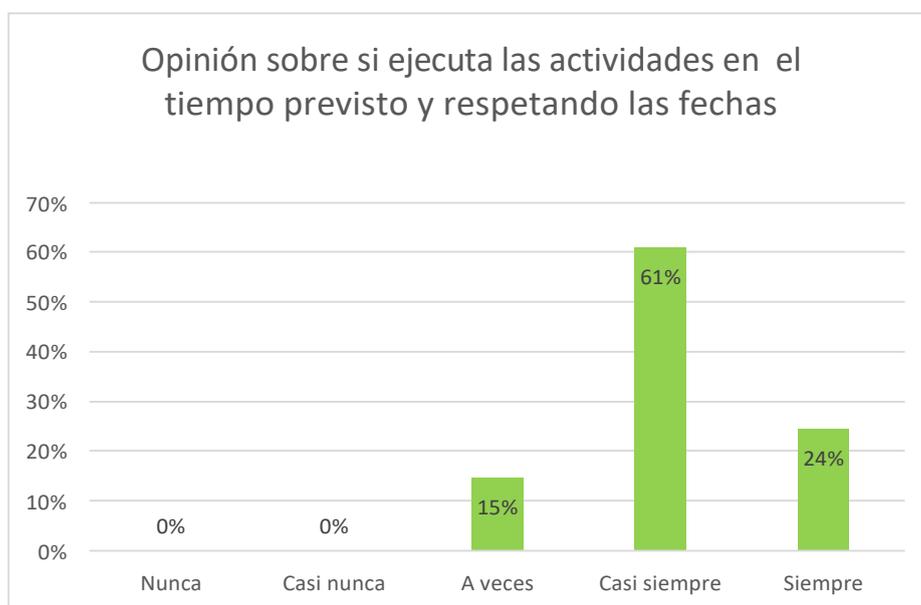
Tabla 13:

Opinión sobre si ejecuta las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas

OPINIÓN SOBRE SI EJECUTAN SUS ACTIVIDADES EN EL TIEMPO PREVISTO Y RESPETANDO LAS FECHAS	TRABAJADORES	
	Nº	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	24	15%
Casi siempre	100	61%
Siempre	40	24%
TOTAL	164	100

Fuente: Encuesta aplica a los trabajadores de la empresa SEDACHIMBOTE S.A

Figura 13: Opinión sobre si ejecuta las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas



Fuente: Tabla 13

Interpretaciones:

- Del 100% (164) de los trabajadores encuestados, el 61% (100) manifestó que “Casi siempre” consideran que ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas.
- Mientras que el 15% (24) atino que “A veces” consideran que ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas.

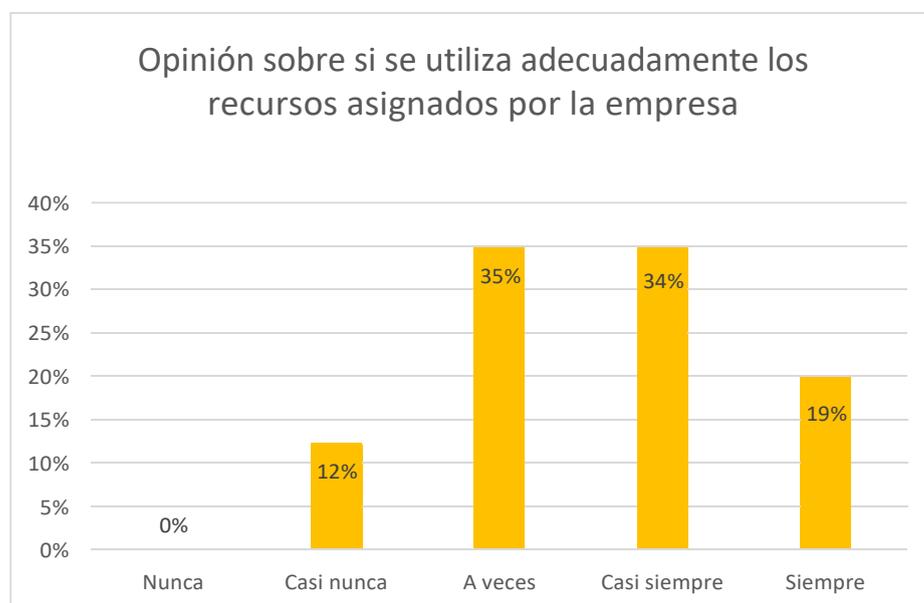
Tabla 14:

Opinión sobre si se utiliza adecuadamente los recursos asignados por la empresa

OPINIÓN SOBRE SI UTILIZAN ADECUADAMENTE LOS RECURSOS ASIGNADOS POR LA EMPRESA	TRABAJADORES	
	Nº	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	20	12%
A veces	57	35%
Casi siempre	56	34%
Siempre	31	19%
TOTAL	164	100

Fuente: Encuesta aplica a los trabajadores de la empresa SEDACHIMBOTE S.A

Figura 14: Opinión sobre si se utiliza adecuadamente los recursos asignados por la empresa



Fuente: Tabla 14

Interpretaciones:

- Del 100% (164) de los trabajadores encuestados, el 35% (57) manifestó que “A veces” consideran que utilizan adecuadamente los recursos asignados por la empresa.
- Mientras que el 12% (20) atino que “Casi nunca” consideran que utilizan adecuadamente los recursos asignados por la empresa.

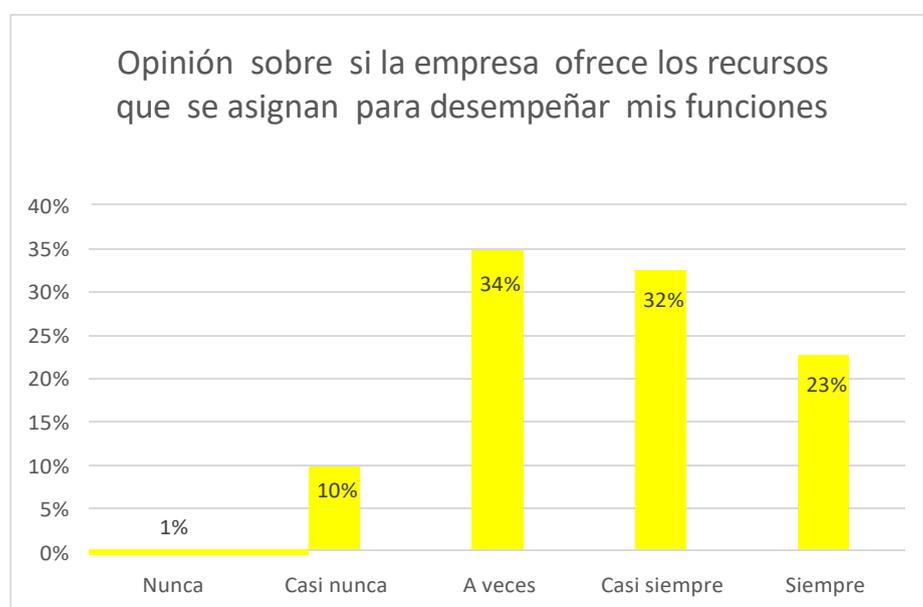
Tabla 15:

Opinión sobre si la empresa ofrece los recursos que se asignan para desempeñar mis funciones

OPINIÓN SOBRE SI CUENTAN CON LOS RECURSOS NECESARIOS PARA CUMPLIR PLACIDAMENTE SUS FUNCIONES	TRABAJADORES	
	Nº	%
Nunca	1	1%
Casi nunca	17	10%
A veces	56	34%
Casi siempre	53	32%
Siempre	37	23%
TOTAL	164	100

Fuente: Encuesta aplica a los trabajadores de la empresa SEDACHIMBOTE S.A

Figura 15: Opinión sobre si la empresa ofrece los recursos que se asignan para desempeñar mis funciones



Fuente: Tabla 15

Interpretaciones:

- Del 100% (164) de los trabajadores encuestados, el 34% (56) manifestó que “A veces” consideran que la empresa ofrece los recursos necesarios para realizar plácidamente mi trabajo.
- Mientras que el 1% (1) atino que “Nunca” consideran que la empresa ofrece los recursos necesarios para realizar plácidamente mi trabajo.

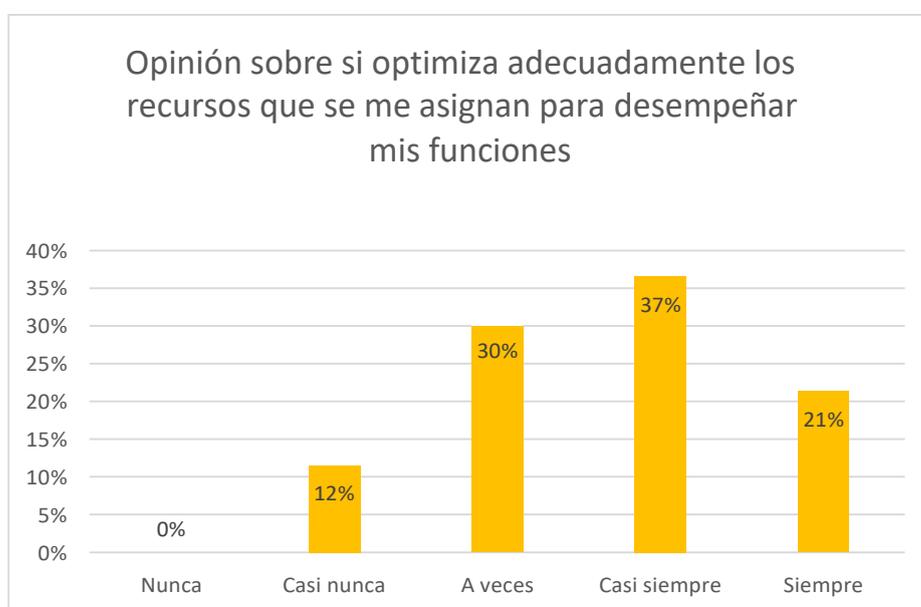
Tabla 16:

Opinión sobre si optimiza adecuadamente los recursos que se me asignan para desempeñar mis funciones

OPINIÓN SOBRE SI OPTIMIZAN ADECUADAMENTE LOS RECURSOS QUE SE LE ASIGNAN PARA DESEMPEÑAR SUS FUNCIONES	TRABAJADORES	
	Nº	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	19	12%
A veces	50	30%
Casi siempre	60	37%
Siempre	35	21%
TOTAL	164	100%

Fuente: Encuesta aplica a los trabajadores de la empresa SEDACHIMBOTE S.A

Figura 16: Opinión sobre si optimiza adecuadamente los recursos que se me asignan para desempeñar mis funciones



Fuente: Tabla 16

Interpretaciones:

- Del 100% (164) de los trabajadores encuestados, el 37% (60) manifestó que “Casi siempre” consideran que si optimiza adecuadamente los recursos que se asignan para desempeñar sus funciones.
- Mientras que el 12% (19) atino que “Casi nunca” consideran que optimizan adecuadamente los recursos que se asignan para desempeñar sus funciones.

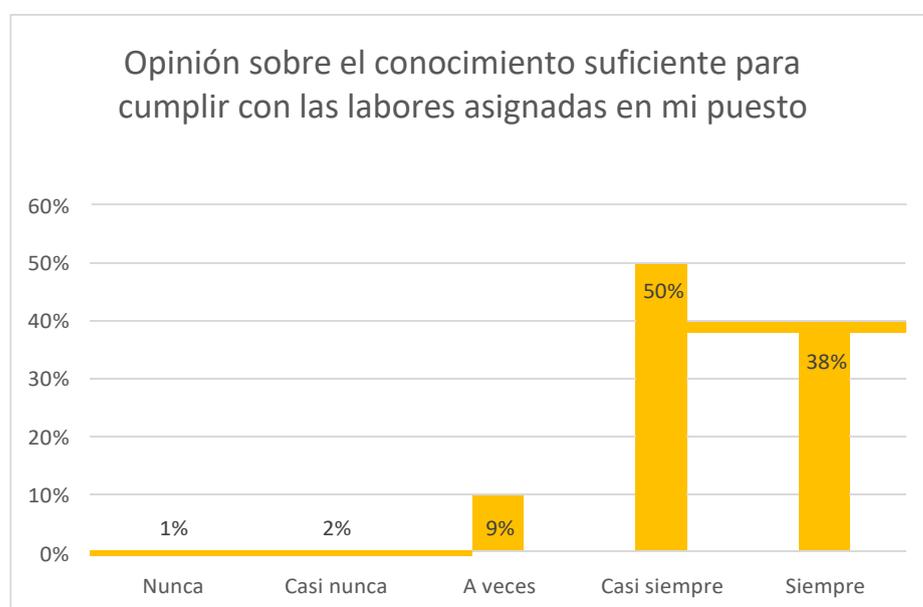
Tabla 17:

Opinión sobre el conocimiento suficiente para cumplir con las labores asignadas en mi puesto

OPINIÓN SOBRE SI CUNTA CON LA CAPACIDAD SUFICIENTE PARA DESEMPEÑARSE EN EL PUESTO	TRABAJADORES	
	Nº	%
Nunca	1	1%
Casi nunca	4	2%
A veces	15	9%
Casi siempre	82	50%
Siempre	62	38%
TOTAL	164	100%

Fuente: Encuesta aplica a los trabajadores de la empresa SEDACHIMBOTE S.A

Figura 17: Opinión sobre el conocimiento suficiente para cumplir con las labores asignadas en mi puesto



Fuente: Tabla 17

Interpretaciones:

- Del 100% (164) de los trabajadores encuestados, el 50% (82) manifestó que “Casi siempre” consideran que tienen conocimientos suficientes para cumplir con las labores asignadas en su puesto de trabajo.
- Mientras que el 1% (1) atino que “Nunca” consideran que tienen conocimientos suficientes para cumplir con las labores asignadas en su puesto de trabajo.

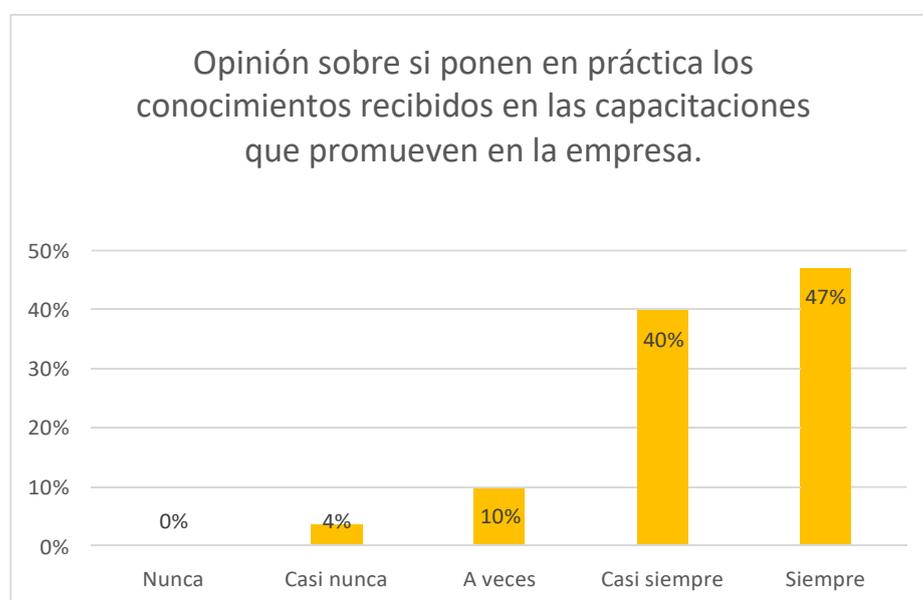
Tabla 18:

Opinión sobre si ponen en práctica los conocimientos recibidos en las capacitaciones que promueven en la empresa.

OPINIÓN SOBRE SI PONE EN PRACTICA LOS CONOCIMIENTOS RECIBIDOS EN LAS CAPACITACIONES QUE REALIZA LA EMPRESA	TRABAJADORES	
	Nº	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	6	4%
A veces	16	10%
Casi siempre	65	40%
Siempre	77	47%
TOTAL	164	100

Fuente: Encuesta aplica a los trabajadores de la empresa SEDACHIMBOTE S.A

Figura 18: Opinión sobre si ponen en práctica los conocimientos recibidos en las capacitaciones que promueven en la empresa.



Fuente: Tabla 18

Interpretaciones:

- Del 100% (164) de los trabajadores encuestados, el 47% (77) manifestó que “Siempre” consideran que si ponen en práctica los conocimientos recibidos en las capacitaciones que promueven en la empresa.
- Mientras que el 4% (6) atino que “Casi nunca” consideran que no ponen en práctica los conocimientos recibidos en las capacitaciones que promueven en la empresa.

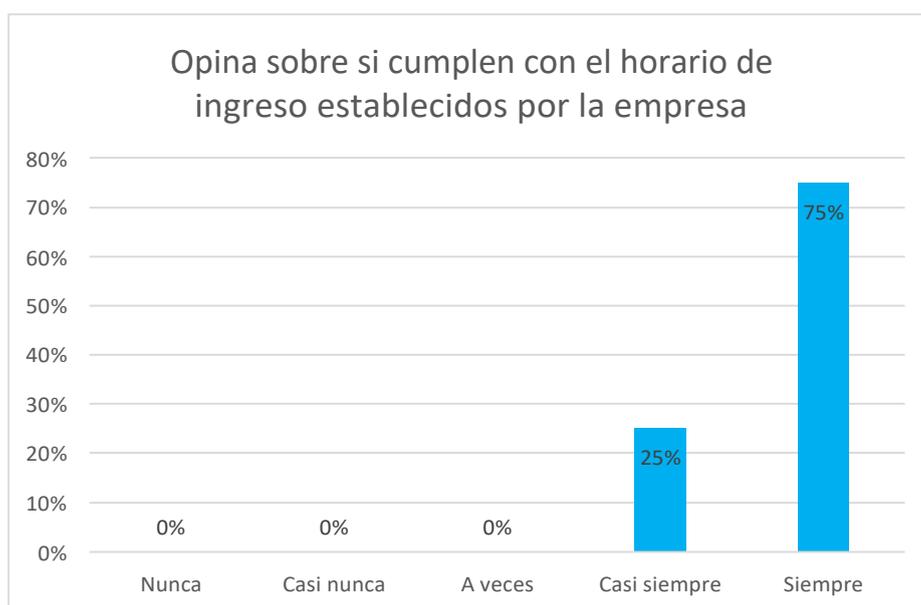
Tabla 19:

Opinión sobre si cumplen con el horario de ingreso establecidos por la empresa

OPINIÓN SOBRE SI CUMPLE CON EL HORARIO DE INGRESO ESTABLECIDO POR LA EMPRESA	TRABAJADORES	
	Nº	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	41	25%
Siempre	123	75%
TOTAL	164	100

Fuente: Encuesta aplica a los trabajadores de la empresa SEDACHIMBOTE S.A

Figura 19: Opinión sobre si cumplen con el horario de ingreso establecidos por la empresa



Fuente: Tabla 19

Interpretaciones:

- Del 100% (164) de los trabajadores encuestados, el 75% (123) manifestó que “Siempre” consideran que cumplen con el horario de ingreso establecido por la empresa.
- Mientras que el 25% (41) atino que “Casi siempre” consideran que cumplen con el horario de ingreso establecido por la empresa.

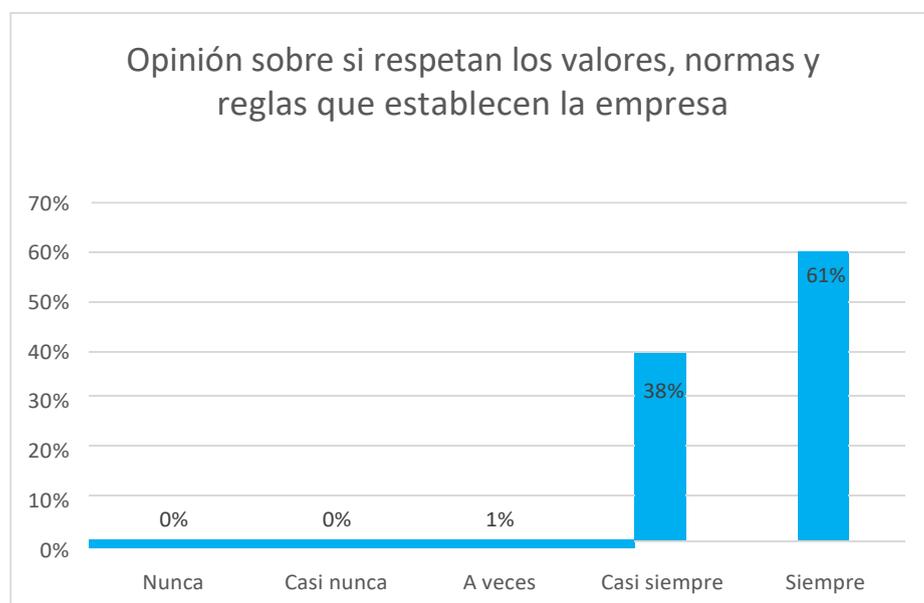
Tabla 20:

Opinión sobre si respetan los valores, normas y reglas que establecen la empresa

OPINIÓN SOBRE SI RESPTA LOS VALORES, NORMAS Y REGLAS QUE ESTABLECE LA EMPRESA	TRABAJADORES	
	Nº	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	2	1%
Casi siempre	62	38%
Siempre	100	61%
TOTAL	164	100

Fuente: Encuesta aplica a los trabajadores de la empresa SEDACHIMBOTE S.A

Figura 20: Opinión sobre si respetan los valores, normas y reglas que establecen la empresa



Fuente: Tabla 20

Interpretaciones:

- Del 100% (164) de los trabajadores encuestados, el 61% (100) manifestó que “Siempre” consideran que respetan los valores, normas y reglas que establece la empresa.
- Mientras que el 1% (2) atino que “A veces” consideran que no respetan los valores, normas y reglas que establece la empresa.

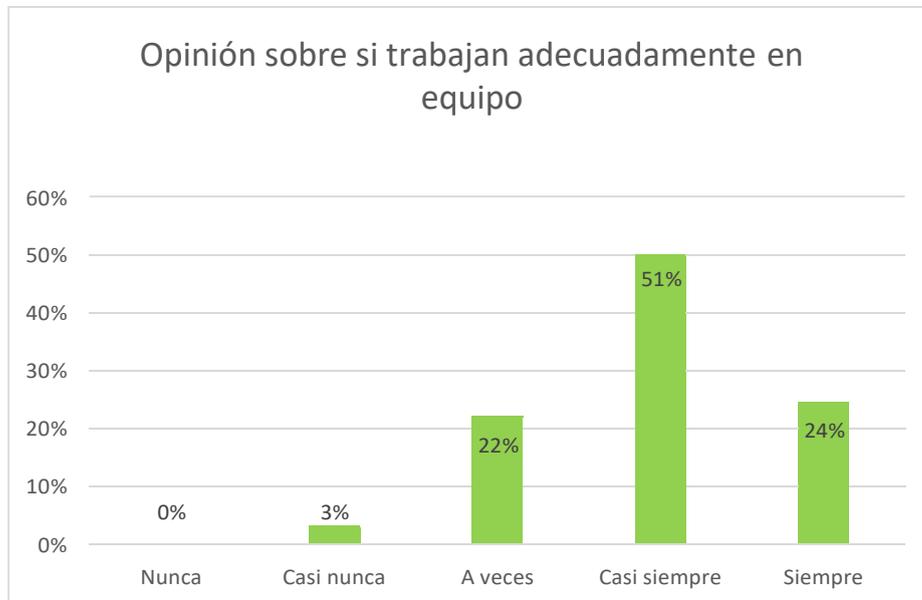
Tabla 21:

Opinión sobre si trabajan adecuadamente en equipo

OPINIÓN SOBRE SI TRABAJA EN EQUIPO ADECUADAMENTE	TRABAJADORES	
	Nº	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	5	3%
A veces	36	22%
Casi siempre	83	51%
Siempre	40	24%
TOTAL	164	100

Fuente: Encuesta aplica a los trabajadores de la empresa SEDACHIMBOTE S.A

Figura 21: Opinión sobre si trabajan adecuadamente en equipo



Fuente: Tabla 21

Interpretaciones:

- Del 100% (164) de los trabajadores encuestados, el 51% (83) manifestó que “Casi siempre” consideran que trabajan adecuadamente.
- Mientras que el 3% (5) atino que “Casi nunca” consideran que trabajaban en equipo.

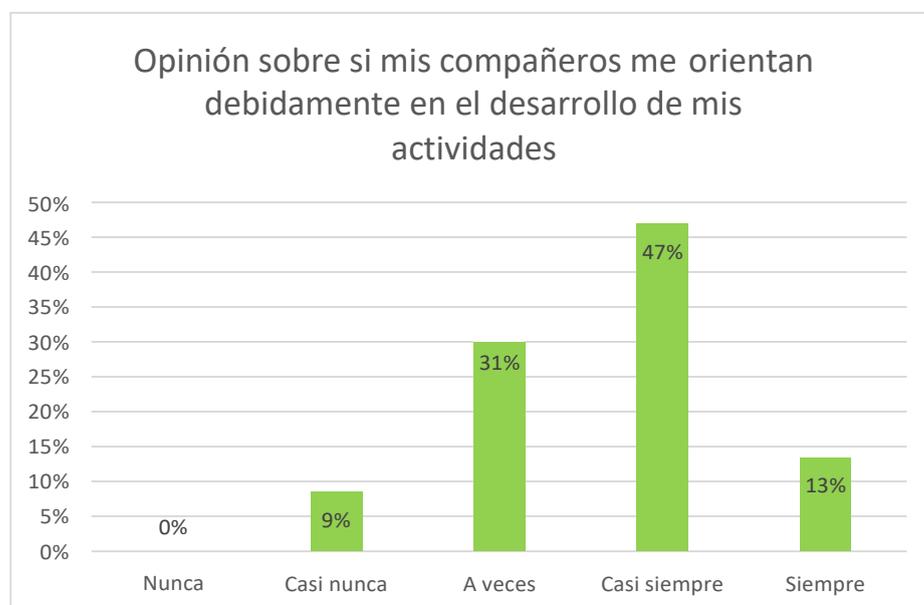
Tabla 22:

Opinión sobre si mis compañeros me orientan debidamente en el desarrollo de mis actividades

OPINIÓN SOBRE SI MIS COMPAÑEROS ME ORIENTAN ADECUADAMENTE EN EL DESARROLLO DE MIS ACTIVIDADES	TRABAJADORES	
	Nº	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	14	9%
A veces	51	31%
Casi siempre	77	47%
Siempre	22	13%
TOTAL	164	100

Fuente: Encuesta aplica a los trabajadores de la empresa SEDACHIMBOTE S.A

Figura 22: Opinión sobre si mis compañeros me orientan debidamente en el desarrollo de mis actividades



Fuente: Tabla 22

Interpretaciones:

- Del 100% (164) de los trabajadores encuestados, el 47% (77) manifestó que “Casi siempre” consideran que sus compañeros les orientan debidamente en el desarrollo de sus actividades.
- Mientras que el 9% (14) atino que “Casi nunca” consideran que sus compañeros les orientan debidamente en el desarrollo de sus actividades.

ANEXO 9: ACTA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

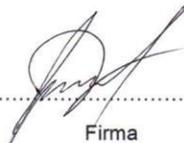
	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Randall Manolo Gutierrez Chilca, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – Chimbote, revisor de la tesis titulada:

“Proceso de Selección y Desempeño Laboral del personal de la empresa Seda Chimbote S.A., 2018”, de los estudiantes Ly Trujillo Brenda y Vera Pichen Carlos, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Los suscritores analizaron 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.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 12 de diciembre del 2018



Firma

Randall Manolo Gutierrez Chilca

DNI: 41942904

ANEXO 10: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo VERA PICHEN CARLOS SHAYATAN identificado con DNI N° 70604827
 Egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la
 Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública
 de mi trabajo de investigación titulado :
" PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA
EMPRESA GEDA CHIBOTE S.A. 2018
 ; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado
 en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


 Firma

DNI: 70604827

FECHA: 10 de diciembre del 2018

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo LY TUCUHO BRUNDA EUSA identificado con DNI N° 72637434

Egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la
Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública
de mi trabajo de investigación titulado :

" PROCEDO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
DE LA EMPRESA SEDA CHIMBOTE S.A. 2018 "

; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado
en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ly Tucuyo Brunda Eusa
Firma

DNI: 72637434

FECHA: 10 de Diciembre del 2018

ANEXO 11: AUTORIZACIÓN DE VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



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
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
BRENDA ELISA LY TRUJILLO

INFORME TÍTULADO:

“PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA
EMPRESA SEDACHIMBOTE S.A. 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 04/12/2018

NOTA O MENCIÓN: Diecisiete (17)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



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
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
CARLOS JHONATAN VERA PICHEN

INFORME TÍTULADO:
“PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA
EMPRESA SEDACHIMBOTE S.A. 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 04/12/2018

NOTA O MENCIÓN: Diecisiete (17)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN