



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Proceso de selección y desempeño laboral desde la perspectiva de los  
trabajadores de la empresa transportes e inversiones San Martín E.I.R.L., Ate -  
2016

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Katherine Milagros Altamirano Alva

**ASESOR:**

Dr. Raúl Delgado Arenas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**LIMA – PERÚ**

**Año 2016 - I**

**PÁGINA DEL JURADO**

---

**PRESIDENTE**

---

**SECRETARIO**

---

**VOCAL**

A Dios y a mi familia, por enseñarme a poner empeño, entrega y dedicación en cada tarea que realizo. Gracias por ser parte de mi inspiración y mi soporte.

Agradezco al Ph. Raúl Delgado Arenas por conducirme hacia una investigación rigurosa en las ciencias empresariales.

Agradezco al doctor Flabio Romeo Paca Pantigoso por brindarme los conocimientos estadísticos pertinentes para hacer una investigación objetiva.

Agradezco al Mg. Marco Antonio Candía Menor por guiarme en la búsqueda de nuevos conocimientos ligados al Talento Humano.

## **DECLARACION DE AUTENTICIDAD**

Yo Katherine Milagros Altamirano Alva con DNI N° 70582277 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Lima, 28 de Junio del 2016

Katherine Milagros Altamirano Alva

## 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 DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TRANSPORTES E INVERSIONES SAN MARTÍN E.I.R.L., ATE - 2016**”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Administración de empresas.

KATHERINE MILAGROS ALTAMIRANO ALVA

## ÍNDICE

	Pág.
PÁGINA DEL JURADO.....	ii
DEDICATORÍA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>14</b>
1.1 Realidad Problemática.....	15
1.2 Trabajos previos.....	16
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	21
1.4 Formulación del problema.....	29
1.5 justificación del estudio.....	31
1.6 Hipótesis.....	32
1.7 Objetivos.....	34
<b>II. MÉTODO.....</b>	<b>35</b>
2.1 Diseño de investigación.....	35
2.2 Variables, Operacionalización.....	37
2.3 Población y muestra.....	40
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	40

2.5 Métodos de análisis de datos.....	44
2.6 Aspectos éticos.....	45
<b>III. RESULTADOS</b> .....	46
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	57
<b>V. CONCLUSIÓN</b> .....	61
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	65
<b>VII. REFERENCIAS</b> .....	68
<b>ANEXOS</b> .....	71
01: Cuestionario de proceso de selección.....	72
02: Cuestionario del desempeño laboral.....	74
03: Validaciones de los instrumentos.....	76
04: Matriz de consistencia.....	96
05: Matriz operacional de la variable proceso de selección.....	100
06: Matriz operacional de la variable desempeño laboral.....	102
07: Tabla de especificación del proceso de selección.....	104
08: Tabla de especificación del desempeño laboral.....	105
09: Análisis de la variable proceso de selección y sus dimensiones.....	106
10: Análisis de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.....	116
11: Solicitud de permiso para aplicar el instrumento.....	127

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>01:</b> Operacionalización Variable 1.....	38
<b>02:</b> Operacionalización Variable 2.....	39
<b>03:</b> Validación Variable 1.....	41
<b>04:</b> Validación Variable 2.....	42
<b>05:</b> Expertos Validación Variable 1 y Variable 2.....	43
<b>06:</b> Fiabilidad Variable 1.....	43
<b>07:</b> Validación Variable 2.....	44
<b>08:</b> Distribución de frecuencia de variable 1 y variable 2.....	46
<b>09:</b> Distribución de Frecuencia de Variable 1 y Dimensión 1.....	47
<b>10:</b> Distribución de Frecuencia de Variable 1 y Dimensión 2.....	48
<b>11:</b> Distribución de Frecuencia de Variable 1 y Dimensión 3.....	49
<b>12:</b> Distribución de Frecuencia de Variable 1 y Dimensión 4.....	50
<b>13:</b> Distribución de Frecuencia de Variable 1 y Dimensión 5.....	51
<b>14:</b> Distribución de Frecuencia de Variable 1 y Dimensión 6.....	52
<b>15:</b> Distribución de Frecuencia de Variable 1 y Dimensión 7.....	53
<b>16:</b> Distribución de Frecuencia de Variable 1 y Dimensión 8.....	54
<b>17:</b> Distribución de Frecuencia de Variable 1 y Dimensión 9.....	55
<b>18:</b> Distribución de Frecuencia de Variable 1 y Dimensión 10.....	56

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>01:</b> Distribución de frecuencia de la variable proceso de selección.....	106
<b>02:</b> Distribución de frecuencia de la dimensión entrevista inicial colectiva.....	107
<b>03:</b> Distribución de frecuencia de la dimensión examen psicotécnico.....	108
<b>04:</b> Distribución de frecuencia de la dimensión examen de conocimientos.....	109
<b>05:</b> Distribución de frecuencia de la dimensión examen de competencias.....	110
<b>06:</b> Distribución de frecuencia de la dimensión segunda entrevista.....	111
<b>07:</b> Distribución de frecuencia de la dimensión verificación de documentos y referencias.....	112
<b>08:</b> Distribución de frecuencia de la dimensión examen médico.....	113
<b>09:</b> Distribución de frecuencia de la dimensión tercera entrevista.....	114
<b>10:</b> Distribución de frecuencia de la dimensión postulante seleccionado.....	115
<b>11:</b> Distribución de frecuencia de la variable desempeño laboral.....	116
<b>12:</b> Distribución de frecuencia de la dimensión orientación a	

resultados.....	117
<b>13:</b> Distribución de frecuencia de la dimensión colaboración.....	118
<b>14:</b> Distribución de frecuencia de la dimensión orientación al cliente.....	119
<b>15:</b> Distribución de frecuencia de la dimensión liderazgo.....	120
<b>16:</b> Distribución de frecuencia de la dimensión delegación.....	121
<b>17:</b> Distribución de frecuencia de la dimensión comunicación.....	122
<b>18:</b> Distribución de frecuencia de la dimensión flexibilidad.....	123
<b>19:</b> Distribución de frecuencia de la dimensión trabajo en equipo.....	124
<b>20:</b> Distribución de frecuencia de la dimensión toma de decisión.....	125
<b>21:</b> Distribución de frecuencia de la dimensión organización.....	126

## RESUMEN

La presente investigación es de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal y de enfoque cuantitativo, donde el objetivo es determinar la relación entre el proceso de selección y desempeño laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa Transportes e Inversiones San Martín E.I.R.L., Ate, 2016. Se utilizó las teorías propuestas por Ibáñez, Robbins & Judge, Chiavenato, Alles, Louffat y Werther & Davis. La población de estudio estuvo conformada por 30 trabajadores de la empresa, para lo cual se empleó la técnica del censo, a quienes se les empleó una encuesta en base a un cuestionario. Luego se procesó la información recopilada en el software SPSS, donde se utilizó la estadística descriptiva permitiendo obtener las tablas de frecuencias, gráficos y las tablas cruzadas según lo planteado en los objetivos de investigación, se analizó y se interpretó la variable proceso de selección, indicando que es regular en un 86.7 % y bueno en un 13.3%. Asimismo, se interpretó la variable desempeño laboral indicando que un 66.7% consideran que es regular y un 33.3% señalan que es bueno. Además, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico mediante la prueba Rho Spearman en la contrastación de hipótesis entre las variables se logró una correlación moderada en un 0.555, lo cual demuestra que un proceso de selección poco claro sin planificación conlleva a que los trabajadores demuestren un desempeño ineficiente.

**Palabras Claves:** Proceso de selección y desempeño laboral