



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Selección de Personal y Motivación Laboral De Los Vendedores En La
Empresa Triathlon Lima, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Julio Cesar Cama Bustamante

ASESOR:

Mg. Genaro Edwin Sandoval Nizama

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2018

JORNADA DE DESARROLLO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN N° 02
ACTA DE SUSTENTACIÓN

El Jurado encargado de evaluar el Trabajo de Investigación, PRESENTADO EN LA MODALIDAD DE: DESARROLLO PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Presentado por Don (a)

Julio Cesar Cama Bustamante

Cuyo Título es:

Selección de Personal y Motivación Laboral
de los Vendedores en la Empresa Triathlon
Lima, 2018.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la Resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 (número)

Diecisiete (letra).

Lima, 18 de Diciembre 2018


PRESIDENTE
Mr. Cesar Tejillo Huayosa


SECRETARIO
Mr. Carlos Palacios Huamán


VOCAL
Mr. Gerardo E. Sandoval Arce

NOTA: En el caso de que haya nuevas observaciones en el informe, el estudiante debe levantar las observaciones para dar el pase a Resolución.

DEDICATORIA

A Dios y mi familia por estar siempre apoyándome.

Con especial cariño, aprecio y consideración a mis padres.

A mi padre Celestino que fue quien me apoyo y aconsejo siempre para ser el mejor en todo lo que hago y mi madre Rosa por su apoyo cariño y bendición que me brinda a diario. Le doy gracias a Dios por tener una hermosa familia. La vida no me alcanzará para agradecer todo el apoyo que me brindan.

A mi hijo Cesar Mateo que es mi apoyo y la mejor motivación que tengo para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por todo lo que me ha dado en esta vida y en especial a mi querido hijo, Cesar Mateo, a mis padres por su apoyo, su constancia y perseverancia así lograr finalizar y tener el éxito en mi desempeño profesional, a mi familia por ser mi soporte, a mis asesores Teresa Gonzales y Genaro Sandoval por su paciencia en la ejecución de este trabajo de investigación.

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo, JULIO CESAR CAMA BUSTAMANTE identificado con DNI 10072058, efecto a cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de grados y títulos de la universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales de la Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda documentación es veraz y autentica.

Asimismo 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 corresponde ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto en los documentos como en la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en sus normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima .18..De..Diciembre... Del 2018


Julio Cesar Cama Bustamante

DNI 10072058

PRESENTACIÓN

Estimado representantes de la escuela profesional muestro ante ustedes la trabajo de investigación titulado Selección de Personal y Motivación Laboral en la Empresa Triathlon Lima, 2018, con la finalidad es de demostrar que conexión puede estar entre la selección de personal y la motivación laboral en los vendedores, es decir si la primera variable tiene incidencia en la segunda.

En lo actual las organizaciones están compitiendo para lograr y encontrar al mejor talento humano, así aumentar el mejor número de compradores posibles ya que sin los clientes no existiría la empresa, que no solo se preocupa por tener el mejor producto y brindar el mejor servicio, sino también el mejor personal que exceda siempre la expectativa del cliente.

Es parte importante en toda empresa el capital humano, es por ello que considero necesario identificar las herramientas adecuadas para contar con una adecuada elección de talento humano, así poder seleccionar al personal con el perfil correcto para lograr la meta en la organización.

Cumpliendo con el vigente Reglamento que exige la universidad para tener el Grado académico de Licenciado en Administración.

Contando con tener lodo lo necesario para su conformidad.

JULIO CESAR CAMA BUSTAMANTE

DNI 10072058

RESUMEN

El actual investigación, la selección de personal y motivación laboral de los vendedores en la empresa Triathlon Lima 2018; tiene como meta general es saber la relación que existe entre una variable con otra siendo estas selección de personal y la motivación laboral de los vendedores en la empresa Triathlon Lima 2018. Se utilizará las metodologías descriptiva y correlacional que se desarrolló en una población de estudio teniendo como población 49 trabajadores de la organización.

Para obtener de datos en la primera la variable selección de personal se realizó aplicando el instrumento utilizado de recolección un cuestionario de 16 ítems y otro cuestionario adicional de 14 ítems para la variable motivación laboral; en el proceso estadístico para el dato estadístico, fue obtenido utilizando el programa SPSS versión 22.

Llegando a demostrar una fuerte relación en Selección de Personal y la Motivación laboral de los vendedores en la empresa Triathlon Lima 2018.

Finalmente se concluye que los resultados nos ayudan a tener una visión más clara sobre lo que perciben los trabajadores de la empresa en cuanto a la selección y la motivación laboral.

Palabras claves: Selección de Personal, Motivación laboral

ABSTRACT

The current investigation, the selection of personnel and labor motivation of the vendors in the company Triathlon Lima 2018; Its general goal is to know the relationship that exists between one variable with another being these selection of personnel and the work motivation of the vendors in the company Triathlon Lima 2018. The descriptive and correlational methodologies that were developed in a study population will be used. as a population 49 workers of the organization.

To obtain data in the first, the variable selection of personnel was done by applying the instrument used for collection a questionnaire of 16 items and another questionnaire of 14 items for the variable labor motivation; In the statistical process for the statistical data, it was obtained using the SPSS program version 22...

Arriving to demonstrate a strong relationship in Selection of Personnel and the Motivation labor of the salesmen in the company Triathlon Lima 2018.

Finally, it is concluded that the results help us to have a clearer vision of what the workers of the company perceive in terms of selection and work motivation.

Keywords: Personnel Selection, Work Motivation

ÍNDICE

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad	v
Presentación	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. PREFACIO	16
1.1 Existencia del problema	17
1.2 Actividades anteriores	19
1.3 Conceptos concernientes al caso	28
1.4 Planteamiento de la incertidumbre	48
1.5 Prueba de análisis	49
1.6 Suposición	51
1.7 Finalidad	51
II PROCEDIMIENTO	
2.1 Anteproyecto de estudio	51
2.2 Versatilidad, Operacional	51
2.3 Pueblo y muestreo	52
2.4 Métodos e instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad	52
2.5 Método de recopilación de datos	52
2.6 Aspectos éticos	52

III DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	
3.1 Alfa de Cronbach Selección de Personal	53
3.2 Censo de Fiabilidad	53
3.3 Alfa Cronbach Motivación Laboral	56
3.4 Confiabilidad de Instrumento	59
3.5 Justificación de Normalidad	59
3.6 Argumento de Supuestos	60
IV. DEBATE	93
V. RESOLUCIÓN	95
VI SUGERENCIAS	97
VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	100
VIII AGREGADOS	101

REGISTRO DE TABLAS

Tabla 1: Alfa Cronbach Primera variables	54
Tabla 2: Censo de Fiabilidad	54
Tabla 3: alfa Cronbach Motivación Laboral	57
Tabla 4: Estadística de fiabilidad	60
Tabla 5: justificación de Estudio Normalidad	60
Tabla 6: Prueba de Normalidad para Hipótesis	61
Tabla 7: Numerador porcentual del ítem 1	64
Tabla 8: Numerador porcentual del ítem 2	64
Tabla 9: Numerador porcentual del ítem 3	65
Tabla 10: Numerador porcentual del ítem 4	66
Tabla 11: Numerador porcentual del ítem 5	67
Tabla 12: Numerador porcentual del ítem 6	68
Tabla 13: Numerador porcentual del ítem 7	69
Tabla 14: Numerador porcentual del ítem 8	70
Tabla 15: Numerador porcentual del ítem 9	71
Tabla 16: Numerador porcentual del ítem 10	72
Tabla 17: Numerador porcentual del ítem 11	73
Tabla 18: Numerador porcentual del ítem 12	74
Tabla 19: Numerador porcentual del ítem 13	75

Tabla 20: Numerador porcentual del ítem 14	76
Tabla 21: Numerador porcentual del ítem 15	77
Tabla 22: Numerador porcentual del ítem 16	78
Tabla 23: Numerador porcentual del ítem 17	79
Tabla 24: Numerador porcentual del ítem 18	80
Tabla 25: Numerador porcentual del ítem 19	81
Tabla 26: Numerador porcentual del ítem 20	82
Tabla 27: Numerador porcentual del ítem 21	83
Tabla 28: Numerador porcentual del ítem 22	84
Tabla 29: Numerador porcentual del ítem 23	85
Tabla 30: Numerador porcentual del ítem 24	86
Tabla 31: Numerador porcentual del ítem 25	87
Tabla 32: Numerador porcentual del ítem 26	88
Tabla 33: Numerador porcentual del ítem 27	89
Tabla 34: Numerador porcentual del ítem 28	90
Tabla 35: Numerador porcentual del ítem 29	91
Tabla 36: Numerador porcentual del ítem 30	92

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Tabla 1: Esquema barras porcentual del ítem 1	63
Tabla 2: Esquema barras porcentual del ítem 2	64
Tabla 3: Esquema barras porcentual del ítem 3	65
Tabla 4: Esquema barras porcentual del ítem 4	66
Tabla 5: Esquema barras porcentual del ítem 5	67
Tabla 6: Esquema barras porcentual del ítem 6	68
Tabla 7: Esquema barras porcentual del ítem 7	69
Tabla 8: Esquema barras porcentual del ítem 8	70
Tabla 9: Esquema barras porcentual del ítem 9	71
Tabla 10: Esquema barras porcentual del ítem 10	72
Tabla 11: Esquema barras porcentual del ítem 11	73
Tabla 12: Esquema barras porcentual del ítem 12	74
Tabla 13: Esquema barras porcentual del ítem 13	75
Tabla 14: Esquema barras porcentual del ítem 14	76
Tabla 15: Esquema barras porcentual del ítem 15	77
Tabla 16: Esquema barras porcentual del ítem 16	78
Tabla 17: Esquema barras porcentual del ítem 17	79
Tabla 18: Esquema barras porcentual del ítem 18	80
Tabla 19: Esquema barras porcentual del ítem 19	81
Tabla 20: Esquema barras porcentual del ítem 20	82
Tabla 21: Esquema barras porcentual del ítem 21	83
Tabla 22: Esquema barras porcentual del ítem 22	84
Tabla 23: Esquema barras porcentual del ítem 23	85

Tabla 24: Esquema barras porcentual del ítem 24	86
Tabla 25: Esquema barras porcentual del ítem 25	87
Tabla 26: Esquema barras porcentual del ítem 26	88
Tabla 27: Esquema barras porcentual del ítem 27	89
Tabla 28: Esquema barras porcentual del ítem 28	90
Tabla 29: Esquema barras porcentual del ítem 29	91
Tabla 30: Esquema barras porcentual del ítem 30	92

I PREFACIO

Este estudio es el principio para saber el problema actual de la empresa y así poder determinar que tanta satisfacción tiene nuestro cliente con el servicio que le brindamos

Las organizaciones actualmente manejan herramientas que tienen relación con la selección de personal y la motivación laboral de los empleados, debiendo ser efectivos cumplir con las exigencias que demanda el trabajo y tener el mejor desempeño en la realización de sus funciones.

Teniendo como fin saber la importancia de influencia que tiene la selección de personal y motivación laboral, en la empresa Triathlon, en la que el vendedor como parte fundamental de la empresa brinde lo mejor de su atención.

La elección del talento humano es considerada una de las transformaciones relevantes en toda empresa ya que es la primera experiencia que tiene una persona o postulante con la empresa con respecto al puesto o vacante que se requiera.

Los resultantes en una excelente elección de personal se ven reflejados en la motivación laboral, esto debe ser medido a través del desempeño y sus resultados los cuales serán un indicador que marcara el éxito del trabajador.

En la selección de personal es donde nos podemos dar cuenta de las limitaciones del candidato el cual en el desarrollo de las evaluaciones podrá determinar habilidades o debilidades, que le permitan seguir en el proceso o ya no seguir en el.

Los resultados que se obtenga de realizar esto de la mejor manera posible serán parte fundamental para que se motiven los empleados y el desarrollo que ellos puedan tener en el sus actividades.

Utilizando siempre herramientas que permitan evaluar el desempeño del trabajador los que se encuentran dentro de las dimensiones que se trabajaron como es el factor interno y externo en la organización.

La importancia del estudio radica en poder determinar qué relación existe entre ambas variables motivos del estudio.

1.1 Existencia del Problema

En lo actual las organizaciones no sobreviven realizando solo una rutina u ofrecer un buen producto. Solo la excelente labor e interactuar con el público consumidor permitirán tener el éxito en el mercado actual que es cada vez más competitivo. Muchos estudios demuestran que el crecimiento de una empresa es en conocer la necesidad de sus compradores, validando el nivel de satisfacción al recibir un producto o un servicio.

La competencia y la globalización, obligan a las empresas a tener cada vez personas más preparadas que puedan abordar al consumidor y ofreciendo productos que puedan satisfacer su necesidad.

Aún se tiene quienes no se comprometen con estas nuevas exigencias en nuestro ámbito laboral, lo que se ve reflejado muchas veces en la deficiencia de calidad y servicio que se puede ofrecer a nuestro público consumidor. En la actualidad el desafío es definir o buscar una estrategia, lograr que los socios e inversionistas y todo el personal en la empresa se comprometa para ofrecer calidad, satisfacción a nuestros clientes.

Es así que se identifican debilidades en el proceso que se realiza para la selección de personal, lo mismo que se ve evidenciado en la motivación laboral en la corporación contando as siempre con el colaborador idóneo en el cargo adecuado, la primera variable e está compuesto por seis dimensiones las cuales son la formulación de solicitud, examen por escrito, la simulaciones de desempeño, entrevistados, indagación, antecedentes y pruebas físicos, que a la vez estas tienen un indicador que va permitir medir y tener una mejor visión del candidato a evaluar o elegir, ya que estas muchas veces facilita o también debilita un proceso de selección ya que al no encontrar al candidato idóneo se toma como referencia el tiempo desarrollado en un puesto para asumir un cargo de mayor responsabilidad lo cual no llega a cubrir muchas veces la expectativa en lo laboral que hoy en día estás se ven debilitados al enfrentar una rotación de personal, el cual no se cumple con el perfil que se solicita justamente por lo antes mencionado, esto tendrá repercusión en los vendedores y personal de la organización que trabajamos en base a cuotas asignadas para lograr un objetivo final, además para los trabajadores es un retraso en cuanto al desarrollo y crecimiento dentro de la empresa creando un sentimiento de desmotivación por falta de oportunidad dejando de ser productivo originando gastos para la empresa y organización en la que se desempeñan, es de vital importancia saber elegir y que la selección de personal pueda tener unos integrantes de equipos motivados, capacitados, competentes con ganas de lograr cada vez más resultados favorables para su desarrollo personal y profesional. En cuanto al enfoque internacional no se puede departir uno del otro, del principio de dirigir, se indica al adecuado profesional y el régimen científica así como otras funciones, al parecer es considerada una causa de la exigencia del nivel de trabajadores al fin de que se reglamentara el trabajo. Taylor y Fayol indicaron el fundamento de la administración coordinando, dirigiendo.

Para nuestro país la selección de personal y motivación laboral es importante porque va a definir a la empresa su plan de trabajo de desarrollo empresarial y crecimiento personal, así tener personas calificadas, motivadas, las empresa se juegan mucho al momento de seleccionar un personal. La importancia para nuestro país es porque las personas constituyen el factor importante para desarrollar y crecer económicamente.

En el enfoque local es la investigación que se realizara en la empresa deportiva Triathlon ya que la rotación de personal está en crecimiento, motivo por el cual se origina esta investigación con el fin de mejorar y retener al talento humano.

La misión es ofrecer los productos mas destacados para poder realizar deporte de su elección, con el más alto servicio de atención a nuestros compradores, lo cual está en observación ya que al tener rotación de personal no podemos cumplir al cien por ciento lo que queremos esto sin duda afectara el realizar nuestra visión que es ser las cadena de tiendas deportivas líder en Perú.. La elección de talento humano y motivación laboral es parte fundamental para poder cumplir nuestros objetivos, nuestra misión y visión empresarial, ya que los orígenes de un procedimiento para elegir personal muchas veces se dan por la creación de un nuevo puesto, renuncias, apertura de nuevos locales, reestructuración o planificación en la empresa.

1.2 Actividades Anteriores

Dando inicio al mi investigación es primordial tener como referencia trabajos realizados, así obtener información previas que servirán como referencia para poder realizar mi investigación, los trabajos previos están son los antecedentes que serán tomados en cuenta para el objeto de análisis de la elección de colaboradores y motivación empresarial.

Por lo indicado, en la búsqueda de los antecedentes hubo algunas limitaciones por el tema escogido, algunos solo resumen, otros temas completos por lo que la oportunidad de ubicar investigación exacta cada vez eran más cortas de ubicar investigaciones con el mismo tipo descriptivo correlacional, no experimental.

Quijano A. Silva K. (2016) En su tarea de indagación como nombre principal Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la Empresa CIVA 2016 Para lograr el grado académico de Licenciatura de Administración en la U. Señor de Sipan

el **objetivo** saber qué grado de enlace tiene a elección de personal y el desenvolvimiento empresarial de una empresa de transportes en la ciudad Chiclayo en el año 2016, tener un resultado exacto después del análisis que se realizó a los empleados de la empresa de transportes, así tener una propuesta que pueda funcionar y aportar mejoras para el buen desempeño de los trabajadores de la empresa de transportes, el tipo es descriptivo según Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010), en este estudio tiene como finalidad saber qué nivel de relación es entre estas variables en la población que será parte del estudio. Por tal motivo en este estudio se realizan diferentes cruces de información para tener una sola conclusión Es correlacional porque nos va demostrar o saber el enlace existente entre ambas variables de la empresa de transportes, los que están conformados por diferentes personal de los diferentes departamentales los que están considerados como muestra de la empresa de transportes. De acuerdo a los resultados obtenidos se pudo tener la conclusión de la relevancia que tiene una variable sobre la otra, esto de acuerdo a los resultados estadísticos mencionados en el trabajo realizado. Con la prueba de análisis estadísticos. En base a los resultados se crearon propuestas para mejorar nuevas y mejores estrategias tomando.

Siempre como referencia los resultados de mayor influencia para los trabajadores en la organización.

En este estudio se obtuvo como resultado una alta relación entre la elección de trabajadores con el desenvolvimiento laboral, en cuanto a sus indicadores referenciales, indicadores, técnicas e instrumentos utilizados.

Medina, A (2017) La Selección de Personal y el Desempeño laboral en los Colaboradores de la empresa Lo&Lo Para Obtener el Título de Psicólogo Industrial, Universidad técnica de La facultad de Ciencias Humanas en la universidad de Ecuador el motivo es averiguar la importancia que tiene el acontecimiento que parte desde elegir a personal y el desenvolvimiento laboral, en lo que se va detallar o describir al detalle lo que tiene que ver con el problema general en la organización. correlacional porque podemos establecer una asociación entre las variables propuestas, 50 colaboradores que forman parte de la Empresa “LO&LO” de la ciudad de Ambato.

Conclusión, En lo investigado y las censos puestos en marcha a podido determinar la importancia de encontrar al mejor talento humano y el resultado de esto será en gran desempeño que ellos demuestren en el área de trabajo. Teniendo como finalidad la preparación pertinente para brindar lo mejor de sus capacidades cumpliendo con todo lo requerido por la empresa. Analizando los resultados obtenidos se determina que la selección no se realiza correctamente, y no se encuentra definidos los perfiles que definen el puesto y detalles del puesto donde trabajaran, que muchas veces por enfocarse en una de ellas y descuidan otros indicadores. En esta investigación se pudo concluir que debe realizarse un buen procedimiento de elección de personal ya que esto influirá considerablemente para los niveles de desempeño es decir son parte importante para la motivación de los trabajadores en la realización de sus funciones.

Galindo, Y. (2015) En su trabajo de investigación titulado Relación entre la Selección de Personal y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la oficina registral Tacna 2015. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa tuvo como Como finalidad es la de saber la influencia que existe cuando se seleccionar al mejor talento y el desempeño de los mismos dentro de la empresa Sunarp, que a través del estudio y descripción podemos determinar qué tipo de propiedad tienen las variables estudiadas y relacionarlas dependiendo del estudio, los números recolectados serán cuantificados, se tabularan la información para tomar una decisión de mejora a través de la estadística. La indagación es tipo no experimental se dice así porque las variables motivos de estudio no tendrán que ser alteradas ni modificadas, se utilizó la encuesta y una prueba piloto con encuestados al azar para saber qué tanta implicancia tiene una variable sobre la otra.

Conclusión el resultado del análisis es que en lo interno de la oficina influye mucho el proceso de seleccionar al personal, lo administrativo, la organización y las circunstancias propias del ambiente externo, definir o detectar la importancia de lo interior y exterior es lo que nos ayudara a tomar la mejor decisión tiene influencia en el Procedimiento para elegir el personal que según los cuadros de resultados estadísticos muestran diferentes resultados en las diferentes áreas que servirá como referencia para tomar medidas de mejoras.

Soto, S. (2014) Proceso de reclutamiento y selección de personal aplicado a las empresas distribuidoras de calzado importado. Para tener el título de administrador empresarial y conseguir el licenciamiento, **Universidad Rafael Ladivar Guatemala.** El fin de estudio es implementar una serie de pasos para poder promover de la mejor

manera las etapas para reclutar personal y tener al personal idóneo, en una empresa de calzado Guatemala **Para obtener un resultado de investigación se utilizó** dos cuestionarios relacionados con el tema, uno al personal administrativo con preguntas abiertas, cerradas, dicotómicas y selección múltiple con un final de 20 preguntas, a la vez al personal operario se les aplico uno distinto obteniendo un total de 16 preguntas, El de tipo descriptiva, esto es afirmado por Achaerandio (2004), de donde se obtuvieron los datos, seguidamente de un orden para su proceso y resultado, para poder determinar aptitudes que permitan conocer cada personalidad y evaluar a fondo a los candidatos, además estas empresas de calzado tienen como prueba adicional una denominada de habilidad en el trabajo como parte del conocimiento del puesto al que postulan.

Se concluye que la institución debe tener presente lo importante que tiene que ser los perfiles y puestos bien definidos ya que estos serán de utilidad en el proceso de recibir y evaluar a un personal o candidato ideal.

En este estudio se pudo revelar que la empresa debe tomar en cuenta lo importante que es crear un perfil para cada puesto de trabajo, tener al mejor personal para cubrir la vacante, que solo se logrará con el personal adecuado.

Hurtado, R. (2014) La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en la empresa informática Spirall Computer SAC Pacasmayo Investigación para lograr el Licenciamiento en Administración de la Universidad Nacional la ciudad del Norte - Trujillo como finalidad es saber de qué modo el comportamiento humano o de las personas que postulan, aplicaremos, la compañía informática Spirall Computer SAC Pacasmayo 2014, la población que se utilizo es la que está directamente involucradas con la labor que se desempeña en la corporación tomando como referencia a 14 encuestados, en lo que se refiere al diseño se describirá la situación actual, transaccional.

Conclusión de acuerdo a la investigación se pudo determinar la real necesidad que se tiene en el desempeño laboral, en los cuales se tendría que implementar capacitaciones los administrativos puedan conocer la realidad de los trabajadores, pudiendo así

Elevar el potencial de las áreas cumpliendo a cabalidad los objetivos de la empresa.

Mallqui, G.(2015) Optimización del proceso de selección e implementación de metodología técnica para la selección de personal operativo en una planta de confecciones de tejido con el fin de aumentar su, la finalidad de la investigación global es saber si la reducción de tiempo en un proceso de selección y el ingreso de métodos técnicos para ingresar nuevos talento humano operario en la fábrica de confección de tejido, las situaciones que se describirá son de acuerdo al estudio, describiendo hechos y acontecimientos que nos permita determinar la situación real y como se manifiesta, la metodología nos permitirá responder a las los diferentes acontecimientos que pueden ocurrir como consecuencia de la evaluación y el resultado final que pueda tener el evaluador.

Es cuantitativa es decir que nos va permitir la anticipación podamos detectar que tan aptos están los postulante, y que es a través de la recepción estadística de datos entraran a una discusión y se continuara con la serie o secuencias para resolver las incógnitas de la investigación de datos para resolver dudas de la misma y comprobar los supuestos establecidas dentro del análisis hechos. La incógnita que se ve en este presente trabajo de investigación es productividad en hacer el empezar búsqueda de talento operativo, rapidez para la búsqueda de datos, técnica del trabajador y ser productivo que se compararan con los resultados de otros locales, teniendo en cuenta que al mejorar los tiempos mejora también la rentabilidad y el crecimiento empresarial, desarrollo de nuevos puestos y oportunidad de trabajo.

Conclusión De acuerdo al gran volumen de producción, se necesita cubrir puestos vacantes que hay en la empresa, por ello saber tener claro la búsqueda del mejor talento de personas y correcta elección a los más preparados nos llevara a obtener mejores resultados en cuanto a producción y ganancias, tener al personal con experiencia es lo que nos llevara a obtener los objetivos correctos.

Inca, K (2015) Gestión del talento Humano y su Relación con el desempeño Laboral en la municipalidad Provincial de Andahuaylas 2015. Para obtener el Grado Académico de Licenciamiento de Administración Empresas en la **Universidad José María Arguedas Andahuaylas** su **finalidad** fue saber que tipo de relación existe entre la dirección de personas y el desenvolvimiento laboral del personal y funcionarios en el Municipio Provincial de Andahuaylas, 2015, En la que, la finalidad no es aplicar alternativas de solución de rápidos resultados, al contrario es ampliar y tener profundidad de las causas que existen en la realidad. La finalidad de la investigación están también conformadas por diferentes teorías basadas en diferentes autores con las que se tiene como referencia para mejorar e interpretar los contenidos.

La investigación se define como no experimental esto quiere decir que no habrá manipulación de ninguna variables en el interno de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, se recolectara información en un solo momento y tiempo único en el que se va realizar año 2015, determinando el enlace de ambas, la población elegida esta compuesta por 203 trabajadores en todo ámbito de jerarquías **la población** que se a tomado es de acuerdo a las causas que están relacionadas con las peculiaridad encontradas en la indagación, es decir que el proceso para poder recibir información no es mecanizado ni en base de números, se usó la encuesta y el cuestionario como parte de la tesis, mediante encuestas o preguntas debidamente elaboradas y aplicadas, son aplicadas a los personas de investigación, esto quiere decir a los empleados en todo

Nivel en la empresa administrativa y funcionarios del municipio en provincia de Andahuaylas. También como parte de la investigación se usa la encuesta en esta se define o se toma en consideración los que más tengan aproximación con lo que desee demostrar el indagador conformados por 18 preguntas divididas entre las 2 variables con el primer resultado se puede definir que si existe un coeficiente arriba y relación con las variables Comprobado que de tener una buena elección de personas o mejores talentos se tendrá también una notable mejora en el desenvolvimiento de las personas de una determinada entidad laboral en particular en el municipio de Andahuaylas.

Teniendo en cuenta los diferentes coeficientes nos permite tener una interpretación diferente y tener en cuenta para saber qué grado de relación se tiene con cada variable, saber aplicarlo a la realidad es que nos dará la noción para tomar decisiones y una mejora y saber también que es lo que realmente afecta al desempeño de las personas que trabajan en el municipio.

Oliva, E.(2015) Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015 Universidad Cesar Vallejo Investigación para obtener el reconocimiento y de grado académico de Gestión Publica Perú 2015 la finalidad de conocer si tiene un enlace importante entre las dos variables objeto de estudio de los colaboradores del Centro medico Víctor Larco Herrera 2015Hospital “Víctor Larco Herrera”- Lima Perú -2015. **El tipo** de análisis con el que se fundamento fue descriptivo correlacional y se dice así porque

las variables a estudiar no se manipulan , es solo una descripción y se relaciona de acuerdo a la información nos va permitir analizar y determinar el grado de relación que pueda existir. Fue con al finalidad de detallar y ver que tipo de enlace tienen ambas variables asi lo sostiene Hernández. (2014) Es transversal porque lo que se tomó como información se recolecto en un tiempo determinado a la vez que el espacio.

Conclusión Como conclusión se puede decir que el estudio se determina que si hay una significancia en las 2 variables esto se concluye después del análisis de resultados.

Chirito, E. Raymundo Shirley (2014)" La Motivación y su incidencia en el desempeño laboral del banco Interbank, Tiendas en Huacho, periodo , para lograr el título de Licenciada de Administración, Universidad José Faustino Sánchez Carrión como **finalidad** fue saber cómo la motivación influye en el desenvolvimiento laboral del Banco Interbank en donde se realizó el presente trabajo, Tiendas en el norte de Huacho, periodo 2014 La indagación tiene un Enfoque variable, es decir de manera de 2 maneras estadístico y de cualidades, lo cual consiste en usar los datos obtenidos para medirlos con los resultados obtenidos y así mejorar el proceso de preguntas para poder presentarlas en la selección.

En el trabajo e indagación, se población se tendrá como referencia al total del personal que labora en la sede institucional desde la gerencia hasta el último colaborador ya que los resultados obtenidos por los diferentes puntos de opinión serán validados para poder tomar decisiones que cambien o mejoren los procesos en los cuales estamos debilitados. Como tipo de investigación se puede definir como descriptivo correlacional, ya que el problema que se va investigar nos permitirá saber qué importancia tendrá la primera variable con la segunda o qué importancia tiene para el desenvolvimiento profesional de los trabajadores en los diferentes tiendas. Las diferentes técnicas usadas, encuestas, población servirán para tomar decisiones de mejoras en cuanto a motivación, rendimiento, desempeño y resultados que beneficiaran a la empresa y su crecimiento empresaria.

Reynaga, Y(2015) Motivación y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas 2015, tesis para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas en la **Universidad José María Arguedas Andahuaylas**, nos servirá para tener la información sobre ambas variables en un hospital de Andahuaylas, La investigación tiene un enfoque de investigación que será una investigación Correlacional, y se dice así porque de acuerdo al estudio se va determinar la relación que pueda existir entre ambas variables, evaluando la relación existente entre 2 variables en el estudio, las investigaciones van a medir en qué relación están estas dos variables, en esta investigación se utilizó una de tipo no experimental, correlacional, se dice que será no experimental porque la situación que ya existen y no serán manipuladas y correlacional porque ambas variables no serán manipuladas dentro del análisis de estudio.

Conclusión La Gestión de la elección de personal y el desenvolvimiento del trabajador dentro del municipio de Andahuaylas, después de someter los resultados al análisis se afirma la existencia de la relación entre ambas variables demostrando que de existir un buen proceso para escoger al mejor talento humano se podrá tener el mejor logro que pueda o decida alcanzar la institución.

1.3 Conceptos Concernientes al caso

Selección de Personal

En el desarrollo de esta investigación se ha tomado teorías relacionadas a la elección de personas y la estimulación laboral las variables que son motivo de estudio

Robbins, M.Coulter (2014) “Dice que la selección de personal, es el estudio de un candidato a una oferta laboral con el fin de asegurar la integración a la empresa de aquella persona que esté mejor entrenado para

Poder realizar el trabajo. Es muy importante que los encargados sean muy cautelosos en el tiempo de seleccionar a un postulante para cubrir la vacante pues no saber elegir al candidato correcto traerá consecuencias que perjudicarían la empresa ya que dependiendo del rubro a que se dedica el candidato que se elige puede cometer errores en el desempeño de las funciones, es así que nos pone como ejemplo la de un repartidor en una empresa que se dedica a repartir mercadería online, tienda que entrega comestibles online a domicilio en los conjuntos habitacionales de Nueva York, fue indicado y más tarde señalado responsable de haber acechado y acosado a sus consumidores, el mal servicio al cliente provoco que se le confinara al último lugar de clasificación de JD Power de consumidores satisfechos. Empezar con una renovación completa del servicio incluye tener a personas preparadas y con experiencia que puedan brindar el mejor de los servicios ya que de ello dependerá la imagen institucional y poder captar más consumidores” (p.389).

El propósito de toda elección de personas es siempre tener el mejor talento humano en el desarrollo de funciones determinadas, saber elegir y direccionar al personal dependerá mucho de lo que la empresa necesite, más aun si es con trato directo al cliente el cual es fundamental en todo tipo de negocio, como dice en el párrafo la mala elección de un candidato será perjudicial para la empresa y el crecimiento del mismo ya que esto siempre es percibido por nuestros asistentes a tienda.

La Selección de personal dirigida y supervisada por los el personal llevaran al éxito en el proceso ya que ellos participaran en la selección para cubrir el puesto laboral requerido (va permitir descubrir al candidato idóneo para

Cubrir el puesto y saber cuánto es lo que puede ofrecer para el desarrollo de la institución (Robbins, 2014, pág. 389).

Según Robbins elegir un personal para desarrollar diversas funciones consiste en saber elegir al mejor, como ejemplo se podría mencionar dependiendo de la vacante o las funciones que van a realizar tendrían que ser los mejores y para saber esto debería ser verificado que realmente esta preparado para cumplir las funciones designadas. Según Robbins la selección de personal requiere de una serie de variables de selección más conocidas estas son los formatos de solicitud, las exámenes escritas, simulación de desempeño, las entrevistas, la investigación de antecedentes y en algunos casos los evaluaciones físicas de resistencia (p.389).

Se emplean herramientas para medir dichas variables los cuales tienen que ser elaborados por expertos para poder tener resultados que nos agilicen en una convocatoria elegir al mejor candidato o bien calificado para el desarrollo de funciones.

Para tener éxito en cuanto a la selección de un candidato se debe determinar mediante ciertas herramientas que van a permitir al candidato desarrollarse en el ambiente laboral y así demostrar si está preparado o no para ser el seguir un proceso de selección (Robbins, 2014 pág. 389).

Es así que Alles (2015) “Indica que la clave de todo selección determina, el inicio, en que sea simple, rápido y corto, tapando, desde ya, los requerimientos de la institución: contar con la persona idónea, en el tiempo que se necesite y con el salario correcto lo cual no es fácil” (pag.189).

Un paso puede ser corto o muy largo, o que se debe buscar siempre es la efectividad y saber realmente la necesidad que se tiene para seleccionar al personal idóneo al mismo tiempo que también determinar el salario de acuerdo a las funciones que desempeñará.

El éxito de todo proceso es que sea rápido, sencillo pero que logre captar al mejor de los talentos, indicando la características de la vacante, salario y beneficios que obtendrá dentro de la empresa (Alles, 2015, p.189)

S. Agreda (2014)”Indica que se debe revisar los temas y las actualizaciones que se debe tener ya que las técnicas y procesos de reclutamiento avanzan o cambian y esto es también parte importante de la empresa y el evaluador tener en cuenta para poder encontrar al mejor talento. La importancia de estar enfocados netamente en el reclutamiento se verá reflejada en elegir al mejor talento ya que esto se verá como resultados tener el mejor talento y hacerlo cada vez más competitivos, se debe tener siempre presente las nuevas técnicas, procesos y elementos que podamos emplear con la finalidad de tener las mejores herramientas para emplearlas en la búsqueda de los nuevos y mejores talentos para el desarrollo y crecimiento personal y empresarial.” (p. 134.).

Cumplir con el perfil solicitado, permitirá a la empresa contar con el candidato más competitivo para afrontar nuevos retos que sean propios del puesto en que se desempeña. (Agreda, 2014, p.134)

La competitividad de un candidato se determinará primero desde el inicio en un proceso de seleccionar al mejor candidato que sabrá realizar el mejor

Desempeño a nivel laboral y un mejor profesional preparado para un nuevo reto cada vez.

Allens (2015 (184) “Dice que reclutar es un grupo de procesos para captar e identificar a los talentos potenciales expertos y capaces para estar en el puesto requerido, a fin de elegir a alguno de ellos para que reciba el ofrecimiento de empleador..

El empezar con un proceso de seleccionar o buscar al mejor candidato es dependiendo de la exigencia que se le pone a la evaluación y el puesto a cubrir con la finalidad de que los postulantes sean los que mejor se desempeñen en el trabajo. El elegir o seleccionar puede ser dentro de la empresa

atraer personas de la misma empresa y externo, atraer personal fuera de la institución. La atracción es una etapa del proceso de selección para atraer a los candidatos más preparados en enlace con el puesto que se necesita cubrir. Muchas veces los mejores talentos se encuentran dentro de nuestra organización saber detectarlos es el trabajo de cada líder para poder guiarlos y a través de etapas de preparación sean los mejores en lo que hacen. También nos indica que el reclutar es un grupo de procesos para traer talento adecuado, sin embargo la elección de los postulantes más adecuados tiene que ver con los que cumplan con el perfil requerido, los postulantes pueden ser de diversos entornos trabajadores de otras empresas, personas sin trabajo pueden ser del ambiente interno o personal externo, luego que tenga un periodo adaptable en la empresa se lo clasifica y se le da el empleo de acuerdo a su desenvolvimiento adquirido en el entrenamiento.” (p.184)

En el ambiente interno o externo siempre se puede encontrar el mejor talento, pero lo que muchos no ven es que las personas que ya trabajan o conocen el tipo de actividad son muchas veces lo que más preparados operativamente están, siendo solo preparación profesional lo que complementaria su fortaleza.

El reclutamiento son procedimientos que sirven para atraer personas que cubran con un perfil determinado, mientras que la selección es captar y retener al mejor talento que colabore con el desarrollo de la organización **(Allens, 2015, p. 184).**

Según Allens (2015):

Para reclutar al mejor talento interno sugiere:

- Llamado a través avisos de empleo en diferentes plataformas digitales o diferentes medios de publicidad.
- Contar con un registro de personal y evaluación semestral o anual para Detectar las diferentes habilidades o competencias que tengan para poder pasar por un proceso de evaluación
- Las selección pueden ser a través de una empresa consultora tercerista, con Los mismos recursos internos o con empresas que se especialicen en filtrar a personas que cumplan con el perfil requerido.
- Búsquedas recomendadas
- En lo externo que se incremente el nivel en recursos humanos
- Por un especialista en el tema
- Que se indique un procedimiento desde un punto de vista imparcial
- La empresa tercerista la búsqueda de nuevos talentos para abaratar costos.

Las más importantes mencionadas, teniendo la posibilidad que existan otras más, en cualquier lugar que sean realidades es responsabilidad que la organización pueda tener su política bien establecida (p.189).

Wayne y Moe, (2013)(p,119), “Define el reclutamiento son procesos que tiene como fin captar a un trabajador en forma acertada, en cantidad suficiente y competente, así como animarlos a buscar empleo en una empresa. Reclutar se puede definir como la búsqueda del mejor candidato a través de competencias requeridas que permita medir el grado de habilidad y competencia. Cada empresa tiene un proceso de contratación diferente, pero que por lo general siempre incluye la publicación de la oferta de trabajo interna y externamente. Los trabajos se publican en el sitio de la organización Internet, o diferentes medios de publicidad, portales de empleo en Internet, los periódicos y las organizaciones profesionales de la industria. La selección del personal es la fase que realiza toda empresa, incluyendo la precisión con la selección de aquellos que se dedican al contrato de trabajo” (p.119).

Tener un número considerable de candidatos para poder seleccionar al mejor o al que cumpla con el perfil solicitado, dado a conocer en los diferentes portales de comunicación (Wayne y Moe, 2013, p,119).

Administración y selección de recursos humanos, (2014) Esto va más dirigido a saber cómo cubrir cargos dentro de una estructura organizacional, identificando así las necesidades que pueda tener una institución La función gerencial de integración de personal sabe identificar la falta de técnica laboral identificar las diferentes habilidades disponibles de los candidatos (p..283).

Una de las finalidades de todas las gerencias o encargados de empresa o negocio deben estar pendientes de mantener siempre cada puesto o vacante a cubrir capacitar y desarrollarlos como parte del crecimiento de cada colaborador para que la eficiencia o eficacia se de en cada proceso de evaluación.

Allens (2015) (Pág. 170) “Dice que los encargados de seleccionar al empleado pueden presentar supuesto dentro de los procesos para elegir están direccionados solo para el buen desempeño en cada institución siendo en gran parte verdad pero en lo actual se determina que un excelente búsqueda de personas debe ser de gran utilidad para una institución que contrata al nuevo personal como para el que recién ingresa, si lo que se busca no se obtiene, lo que se desea buscar no se encontrara.

En un proceso de selección se puede recibir miles de postulantes saber elegir al mejor es la tarea del departamento de recursos humanos. La elección tendrá que integrar nuevas mecanismos, es decir la elección por competencia para ellos que tengan este sistema integral de gestionar los recursos humanos o talento humano” (p.170).

Las empresas no solo deberían pensar en captar al mejor colaborador para el crecimiento de la organización, estos procesos deben ser beneficioso para el candidato como para la empresa (Allens, 2015, Pág. 170).

Marcos Conceptual según Robbins (2014)

Formulación de solicitud

Es de gran utilidad para poder saber la información necesaria y poder reclutar a los candidatos de acuerdo al perfil requerido.

Exámenes Escritos Deberán realizar bastante conexión con la vacante a cubrir en lo que incluirá diferentes técnicas que nos servirá para determinar aptitudes y actitudes del candidato,, se determinaran diferentes aptitudes y actitudes de los postulantes, para poder cumplir con ciertos requerimientos que piden y se pueden detectar a través de estas evaluaciones que se puedan dar a diferentes postulante, los cuales serán sometidos a diferentes evaluaciones detectando en ello lo mejor de cada uno

Evaluación de desempeño en el puesto a cubrir.

Esta es unas pruebas importantes pero de muy poco uso ya que muchas veces el trabajador se da cuenta de que no es lo que quería cuando ya está cubriendo el puesto laboral, incluirlo como una de las pruebas es de vital importancia ya que servirá para saber si realmente está preparado para el puesto.

Entrevistas

Las de mayor uso en las empresa, acá tiene que ser un entrevistador totalmente preparado, con preguntas elaboradas de acuerdo al perfil exige que el evaluador este informado sobre las preguntas que incluirá en la evaluación, la preparación y saber direccionar a los candidatos o futuros integrantes de la empresa va depender mucho de saber utilizar esta herramienta ya que muchas veces es donde carece de realidad las preguntas que se realicen.

Investigación de antecedentes

De gran utilidad para saber la procedencia y desempeño que puede haber tenido un candidato en otras empresas, saber su recomendación procedencia y habilidades como información general..

Exámenes físicos

Se indican este tipo de pruebas en los diferentes puestos a laborar en los cuales deberán demostrar ciertas condiciones físicas que la empresa requiera, a su vez estando dentro también les solicitara en cualquier momento las pruebas requeridas.. **(p. 391)**

En el análisis de teorías relacionadas a la selección de personal puedo mencionar que es de vital importancia que las organizaciones tengan con un buen proceso de selección utilizando herramientas correctas y adecuadas para elegir al de mejor calificación para cubrir el puesto y desempeño de la manera más idónea posible. Es así que mediante esta variable podemos usar diferentes herramientas para encontrar al postulante idóneo que cumplirá con lo requerido del puesto en solicitud, y desde el inicio saber las habilidades que ayuden a desempeñarse de la mejor manera, como también aquellos que no lo tendrán, independientemente de la actividad que realice.

Motivación Laboral

M, Porret (2014) “Define motivación como lo que emana, direcciona, tiene que saber el comportarse de la persona, o expresado de otra manera de la energía o impulso que puede tener un individuo para realizar diferentes funciones, dinamismo y ganas de hacer las cosas lo mejor posible. La motivación dependerá siempre de uno mismo de la persona y que realmente necesita y refleja en el ambiente laboral, Dentro del campo laboral se

menciona el deseo de la persona de hacer un trabajo lo mejor manera posible, este impulso al que damos referencia o indicamos, referimos origina que se desencadene la motivación debido a un estímulo externo. Ante un estímulo proporcionado a una persona esta reaccionara de una manera u otra dependiendo todo de lo que podemos llamar patrón de comportamiento. La motivación laboral por lo general requiere de elementos más importantes que afectan los que son requerimientos fuera del entorno normal, como liderazgo, pago económica, las ventajas sociales, la seguridad en el ambiente laboral, el crecimiento profesional y la promoción, la estabilidad del empleo, el prestigio profesional, la comunicación y el estilo de liderazgo, mientras los factores internos como estado de ánimo, tendencia a la creatividad, situaciones de estrés, afán de logro” (p.86).

Toda persona cuenta con un comportamiento el cual va desarrollar de acuerdo al ámbito donde se desenvuelva, tipos de estímulos, reacciones que va permitir conocer la capacidad de tolerancia que tiene frente a una actividad a desarrollar (M, Porret 2014, pág. 86).

S, Robbins, M, Coulter (2014) “Dice que la motivación en una persona es la fuerza que le pone a las diferentes tareas que realiza en su día, Lo define como fuerza que contar con un individuo para alcanzar el objetivo. El esfuerzo es con vitalidad, la fuerza y el empeño que se le ponga, un hombre con ganas de hacer las cosas se esfuerza y labora correctamente, sin embargo se debe decir y se debe considerar la vitalidad y el esfuerzo demandado, así como su intensidad. Una gran fuerza no siempre nos va

Conducir a un desempeño beneficioso, el esfuerzo será de beneficio siempre y cuando este le dé a la empresa los resultados que desee.” (p. 506).

Douglas McGregor, citado por Robbins y Coulter (2013) “Empezando tocaríamos como referencia cuatro teorías sobre motivación, diferentes teorías las cuales nos servirá como referencia en el presente estudio, la jerarquía de necesidades de Maslow, las teorías x y y de Mc Gregor, la teorías de los dos factores de Herberg y las teorías de las tres necesidades de McClelland, así se han explicado las teorías más veraces para motivar, entre las primeras teorías son las más importantes debido a que representan las bases de las que derivaron las teorías contemporáneas de la motivación y porque muchos representantes en una empresa aun las utilizan” (p. 507).

Las diferentes teorías mencionadas permiten evaluar el comportamiento de las personas tanto internas como externas

S, Robbins, M, Coulter (2014) (pág. 513) “Nos dice que si queremos saber motivar a nuestros trabajadores debemos saber las necesidades que tienen cada puesto de trabajo, las falencias en los trabajadores y de acuerdo a estos diseñar tareas o actividades motivadoras, partiendo que en una organización lo más importantes para el desarrollo de la misma es el personal que labora en ella se deberá descubrir que es lo que perjudica el estar motivado y que sería beneficioso implementar y esto es para los que laboran se sientan motivados y de buen desempeño en la organización. Los puestos laborales de cada empresa no se pueden crear a la aventura, se debe tener siempre presente las necesidades o la demanda de la empresa para determinar los puestos a cubrir., la era tecnología de la institución y las demostraciones,

capacidad y preferencias de los empleados. Cuando los puestos están diseñados de esa manera, los empleados se sienten motivados para esforzarse más” (p. 513).

Diseñar nuevas formas de motivar al personal para el mejor desempeño de sus funciones es un reto para los altos mandos de la gerencia, ya que existen varias herramientas para que el personal se sienta a gusto en la empresa S, (Robbins, M, Coulter 2014, pág. 513).

Allens (2014) “Dice que la evaluación de realización de los individuos ha sido uno de los primarios asuntos que se ha tratado por diversos especialistas dentro de las temáticas de recursos humanos y, sin embargo sigue aun preocupando. Las razones son diversas, desde metodológicas de evaluación que hoy se considera obsoletas hasta más frecuentemente, un cierto decrecimiento por parte de los evaluadores respecto a la fiabilidad de los métodos utilizados, producto en casi todos los casos, de un deficiente entrenamiento” (p, 310). La transparencia y el uso de métodos adecuados para evaluar la permanencia del personal va a definir muchas veces la permanencia de ellos en la empresa (Allens, 2014, p, 310)

Robbins, M.Coulter (2014) “Define que los actos que son declaraciones evaluativas, favorables o desfavorables que se dan respecto de objetos, individuos o cosas que suceden. En otras palabras prácticos, las actitudes nos dan cómo se puede sentir una persona en relación con algún acontecimiento. Cuando un ser humano dice “me gusta lo que hago laboralmente” lo que está indicando es una actitud acerca de esa etapa de los

acontecimientos de su vida o realidad. Estos constan de tres componentes. La cognición, el estado de ánimo y el saber comportarse. El componente cognitivo de una actitud se refiere a la falta de algo, la opinión, los conocimientos o la información que poseen los individuos por ejemplo la creencia que discriminar a los demás no es bueno. El componente efectivo de una actitud es su ingrediente emocional o sensible. Siguiendo con nuestro ejemplo este componente se evidenciara en una afirmación como esta “Luis no me cae bien porque discrimina a las minorías “, por último el estado efectivo puede producir respuestas conductuales. La satisfacción laboral de acuerdo con la definición se refiere al desempeño general que tiene un trabajador con respecto de su desempeño laboral. Si una persona tiene un sobresaliente nivel de satisfacción laboral, sin duda podrá tener el mejor desempeño en lo laboral, lo contrario sería sentirse insatisfecho su actitud será del todo negativo. Cuando los habitantes hablan de las actitudes de los trabajadores, por lo general está haciendo referencia a su satisfacción laboral” (p. 450).

Allens (2014)“Indica que basar la dirección estratégica de los recursos humanos solo en los aspectos económicos es un grave error, igual que desatenderlos. Con frecuencia, los programas de retención de empleados basados solo en la remuneración son de muy corto alcance. Una visión adecuada de la relación empleador-empleado se nutre de una serie de circunstancias que va mucho más allá del monto que se percibe como salario, sin embargo las personas otorgan al dinero otros significados más allá del específicamente material, por ejemplo como referencia de medición,

Si una persona recibe un salario más alto que otro, cabría suponer que es más valorada”(p, 410).

Según Porret (2014)

Los factores externos están conformados por

Autonomía el colaborador actual busca ocupaciones laborales más significativas que antaño que permitan expresar su creatividad iniciativa e ideas, ya que no se conforma simplemente en conseguir un empleo, desea realizarse con unos márgenes de autonomía (p.91).

La retribución económica no lo es todo aunque continua siendo casi todo pues no hay que olvidar que en el mundo actual prácticamente el único medio para procurarse la subsistencia es el dinero y aunque el trabajador pueda sentirse muy a gusto en una organización, tiene las obligaciones familiares que le imponen la necesidad de tener una retribución lo más importante posible (p. 91)

Las ventajas sociales las mejoras sociales contribuyen a crear un clima de bienestar y a sentirse más satisfecho de pertenecer a una organización que contempla esta faceta social. (p, 91)

La seguridad en el entorno laboral el riesgo de que se vea mermada la salud, la integridad física y psíquica de quienes participan en una organización hace que no sea atractivo permanecer en ella, la publicación interna de planes de protección, información de los niveles de siniestralidad laboral de la organización, etc. (p.92).El desarrollo profesional y la promoción Todo trabajador siempre tiene expectativa de crecimiento y desarrollo profesional, en algunas empresas los llaman línea de carrera esto será dependiendo de su expectativa de crecer preparación y ganas de prepararse

Para asumir nuevos retos., escalando puestos de más responsabilidad en la organización (p. 92).

El prestigio profesional la consecución de determinadas cotas de éxito comporta un prestigio tanto dentro de la organización como fuera de ella (p .92)

Factores Externos son los que se derivan de su propia personalidad es decir que nacen de el y que analizando la información que recibe del exterior actúa o reacciona según el resultado del análisis. En muchas circunstancias es un poco difícil distinguir si surgen del mismo individuo o del entorno, pero en este último supuesto siempre es clave la forma de ser del individuo, su personalidad es la que se ve alterada y esta es la que se manifiesta ante las demás (p. 93)

Estado de ánimos hay muchas personas que su estado de ánimos siempre es bueno y equilibrado, incluso en ciertos casos extraordinariamente positivos, pero en minoría las hay que en determinados periodos de su vida laboral es lo contrario, lo cual puede ser producto de alguna frustración, resentimiento hacia la organización, a sus dirigentes y a compañeros, sin descartar situaciones familiares que hacen que la vida la vean de forma negativa y eso lo transmiten con frecuencia a quienes los rodean (p.93)

Tendencia a la creatividad a las personas con esta tendencia, la empresa ha de saber detectarlas prontamente y estimularlas proporcionándoles los medios técnicos e intelectuales que necesiten, puesto que serán en el futuro un capital importante para la misma (p. 94)

Situaciones de estrés se trata de una tensión psíquica más o menos permanente que produce alteraciones negativas (reacciones emocionales, irritación constante, mal carácter, estado depresivo, falta de atención, tendencia a la desorientación, perdida intermitente de memoria y frecuente pensamientos negativos conductuales (p. 94)

Otras Teorías

Selección de Personal

Para Chiavenato (2007) “La selección de personal tiene parte del procesos de integración de recursos humanos, y es el paso que sigue al reclutamiento. El reclutamiento y la selección de recursos humanos deben ser considerados como dos fases de un mismo proceso: el ingreso de recursos humanos a la organización. Si el reclutamiento es una actividad de divulgación, de llamar la atención, de incrementar la entrada y, por lo tanto, una actividad positiva de invitación, la selección es una actividad de oposición, de elección, de escoger y decidir, de clasificación, de filtrar la entrada y, por lo tanto, de restringirla. Mientras en la tarea de reclutamiento se trata de atraer con selectividad, a través de varias técnicas de comunicación, a los candidatos que posean los requerimientos mínimos del puesto vacante, en la selección, la tarea básica es escoger, entre los candidatos reclutados aquellos que tengan más probabilidades de adecuarse al puesto y desempeñarlo bien. Así, el objetivo básico del reclutamiento es abastecer al proceso de selección de su materia prima: los candidatos. El objetivo básico de la selección es escoger y clasificar a los candidatos adecuados para las necesidades de la organización. (p. 123)

Alfaro Castellanos (2012) “La selección, es un proceso para determinar cuál es dentro de todos los solicitantes los mejores para que se puedan adaptar a las descripciones y especificaciones del puesto. La selección da comienzo cuando los candidatos solicitan un empleo, y finaliza con la determinación de contratación. Las etapas intermedias de selección de personal, hacen coincidir las necesidades de empleo de los candidatos y la organización. Ahora bien, en esencia, la tarea de selección de personal, procura dar

Solución a dos problemas básicos: a) La adecuación de la gente al puesto. b) La eficiencia de la gente al puesto. Todo criterio de selección, se basa en información de análisis y especificaciones del puesto que debe ser ocupado. Las exigencias de selección se apoyan en las exigencias propias de las especificaciones del puesto, cuyo propósito es el de mayor objetividad y precisión de la selección del personal para desempeñarlo” (p. 79)

William B. (1995) “Es un procedimiento que mediante la organización toma la decisión de realizar una oferta laboral y el postulante toma la decisión de aceptar o no.

Dentro del seguimiento para seleccionar personal se indica a la toma de decisiones. La institución toma una de las decisiones más importantes para poder ofertar una vacante de trabajo y la competencia que este debe de tener. El postulante decide si la institución y el ofrecimiento de empleo corresponden a las necesidades y objetivos, en el campo el proceso de selección será unilateral. Varios candidatos piden una vacante, y la empresa contratará al que este más idóneo, basándose en la preparación y desenvolvimiento de medios de selección” (p. 189)

Zayas, P. (2002) 2El proceso de selección de personal como un sistema Los sistemas de selección no existen aislados de su entorno, sino que están condicionados por los distintos factores económicos, políticos, sociales del medio donde se desarrolla, los que determinan la filosofía y los enfoques teórico-metodológicos. Todo sistema está compuesto por un grupo de elementos interrelacionados cuya cualidad resultante es cualitativamente diferente a la suma de sus partes. Los principales elementos componentes del sistema de selección de personal de cuya interrelación depende el éxito de dicho proceso, son: las empresas, los candidatos, la organización del proceso de selección y el equipo de selección. De la interrelación entre estos elementos se deriva la

Eficiencia, la eficacia, la calidad del proceso y la satisfacción de los trabajadores”. (p. 190).

Motivación

Davis y Newstrom (1999) “Plantean que hay dos tipos de motivación, la intrínseca que son las retribuciones internas que recibe una persona al realizar una tarea, lo cual quiere decir que existe una relación directa y por lo general inmediata entre el trabajo y la retribución. El tipo extrínsecos que son las retribuciones externas que se reciben independientemente del trabajo, lo cual quiere decir que no ofrecen una satisfacción directa o inmediata al realizar una tarea como los incentivos económicos, por ejemplo el dinero” (p. 135).

Clemente Valdez (2016) “La motivación es uno de los aspectos psicológicos que se relacionan más estrechamente con el desarrollo del ser humano. La motivación no se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la situación, por ello la motivación varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones, motivar a alguien, en sentido general, se trata de crear un entorno en el que este pueda satisfacer sus objetivos aportando su energía y esfuerzo”.

1.4 Planteamiento de la Incertidumbre

1.4.1 Cuestión General

¿Cómo se relaciona la selección de personal con la motivación laboral de los vendedores en la empresa Triatlón Lima, 2018?

1.4.2 Cuestión Específica

¿Qué relación hay entre la selección de personal y los factores externos de los vendedores en la empresa Triatlón Lima, 2018?

¿Qué relación hay entre la selección de personal y los factores internos de los vendedores en la empresa Triathlon Lima, 2018?

15 Prueba de análisis

Prueba Teórica

Méndez (2014) En la indagación se justifica teóricamente cuando la finalidad de lo que se quiere averiguar es generar reflexión y controversia académico sobre lo que ya se conoce, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente., Un trabajo de investigación tiene justificación teórica cuando se cuestiona una teoría administrativa o económica, es decir los principios que soportan su proceso de implantación. Cuando en una indagación se busca demostrar la solución de un modelo, está haciéndose una justificación teórica, o cuando en una investigación se propone nuevos paradigmas.

La Justificación teórica es cuando la finalidad del trabajo es generar reflexión sobre lo que ya existe, comparar teorías, resultados, hacer epistemología del conocimiento existente o cuando se busca mostrar o demostrar las soluciones de un modelo (p. 87)

Justificación Práctica

Méndez (2014)

Es considerado que en una averiguación se tiene como justificación la parte práctica, cuando es desarrollado ayuda mucho a resolver una problemática, de no ser así por lo menos propone nuevas estrategias que se pueden aplicar para poder resolver uno o varios problemas. La investigación que se debe realizar en un nivel antes y

Después deben ser tanto prácticos como teóricos, ya que ahí se van a detectar un problema y poder soltar alternativas de solución con nuevas estrategias. (p.225)

La investigación nace como una necesidad de mejorar el proceso de selección de personal en la empresa que muchas veces influye en la motivación laboral y el desempeño de cada trabajador, lo cual se vea reflejado en su desempeño y sus actividades diarias.

Justificación económica

La empresa tenga el mejor rendimiento de cada trabajador, lo cual mejorara en la atención al cliente y beneficio de crecimiento en la apertura de nuevos locales como resultado de contar con el personal idóneo, disminuyendo costo en procesos de selección inducción y capacitación.

Justificación Social

Arias (2006), Los resultados podrían ser utilizados para diseñar planes y programas en el campo social, además, el desarrollo de las actividades sociales, implica una serie de beneficios y un gran impacto social, concretamente en sectores en vía de desarrollo (p.140)

Los líderes de venta se sientan identificados con la empresa, que se sientan orgullosos de trabajar en ella contribuyendo a cumplir con los valores de la organización, y no estar con el temor de quedarse sin empleo ya que su preparación y desenvolvimiento serán parte de su seguridad personal para realizar sus funciones.

Justificación Metodológica

Para Bernal (2010), En lo científica, justificar metodológicamente el análisis se da cuando el trabajo que se va a realizar propone nuevos método de análisis o una nueva forma para atraer un conocimiento veraz y confiable. (p.27). La presente investigación, se inicia desde la problemática de la selección de personal y motivación laboral donde el instrumento utilizado es el cuestionario que se aplicó a 49 trabajadores, importante porque permitirá recopilar información para mejorar y reforzar algunas debilidades encontradas.

1.6 Suposición

1.6.1 Suposición General

Existe una relación directa y significativa entre la selección de personal y la motivación laboral de los vendedores en la empresa Triathlon Lima, 2018.

1.6.2 Suposición Específica

- Existe una relación directa y significativa entre La selección de personal y los factores externos de los vendedores en la empresa Triathlon Lima, 2018.
- Existe una relación directa y significativa entre la selección de personal y los Factores internos de los vendedores en la empresa Triathlon Lima, 2018.

1.7 Finalidad

1.7.1. General

- Saber la relación que existe entre la selección de personal y la motivación laboral en los vendedores en la empresa Triathlon Lima, 2018

1.7.2 Específico

- Saber la relación que existe entre la selección de personal y los factores externos de los vendedores en la empresa Triathlon Lima, 2018.
- Determinar la relación que existe entre la selección de personal y los factores internos de los vendedores en la empresa Triathlon Lima, 2018.

II PROCEDIMIENTO

2.1 Anteproyecto de estudio

Según Hernández, Fernández, y Batista (2010) Tipo descriptivo, correlacional, aplicativo no experimental. Según los autores Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández, Pilar Baptista en su libro Metodología de la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular las variables, se trata de estudios donde no hacemos variar de forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural para posteriormente analizarlos. Así mismo la presente investigación es de tipo descriptivo-explicativo ya que se describirá las variables Selección de personal en la Motivación laboral (p. 118).

2.2 Versatilidad Operacional

Hernández, Fernández y Batista (2014), Se determina Variable a la Propiedad que puede variar, medirse o ser observable. (p. 93)

- Selección de personal
- Motivación Laboral

2.3 Pueblo y muestreo

Para Bernal (2010), Se refiere a la totalidad de personas o elementos los cuales son parte de la investigación. (p.160)

- 49 Personas
- Muestra: 100% de Población.

2.4 Métodos e instrumentos de recolección de datos..

Según Bernal (2010), En análisis científica hay una gran variedad de variables y instrumentos para unir material recopilado en el centro laboral de campo de una significativa investigación, de acuerdo siempre con la metodología y el tipo de investigación que se va a poner a prueba (p.192)

- Para la presente tesis se utilizara como técnica la encuesta y como instrumento se realizara el cuestionario en este caso cuenta con 30 preguntas basadas en la escala de Lickert distribuidas en las dimensiones e indicadores de cada variable.

2.5 Método de recopilación de datos.

Después de realizar las encuestas de la muestra obtenida toda la información se tiene que realizar su respectivo análisis.

2.6 Aspectos éticos

En las empresas hoy en día los seleccionadores aun no entienden la importancia que tiene la realización de su trabajo, no cumplen con su función que es captar el mejor talento humano, la decisión tomada puede afectar la vida del candidato ya sea de manera positiva o negativa.

III DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

3.1 Alfa de Cronbach Selección de Personal

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	49	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	49	100,0

3.2 Censo de Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	16

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO		
COEFICIENTE ALFA	>.9	EXCELENTE O MUY ALTA
COEFICIENTE ALFA	> 8	ES BUENO
COEFICIENTE ALFA	> 7	ES APTABLEC
COEFICIENTE ALFA	> 6	ES CUESTIONABLE
COEFICIENTE ALFA	> 5	ES POBRE

Interpretación

De Acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es ,895 puntos y según el rango de la tabla de valores de Cronbach, se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna buena.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Los candidatos al llenar el formato de solicitud en la convocatoria de selección de personal proporcionan la información clara, veraz y Pertinente	40,43	99,542	-,327	,915
El formulario de solicitud para la selección de personal viene acompañado de un instructivo para prevenir errors	40,24	93,522	,030	,904
En relación con el puesto se realizan pruebas por escrito desarrolladas por la selección de personal	40,41	76,455	,856	,875
Las pruebas por escrito aplicadas al postulante son diversas y se alinean al puesto que son convocados	40,67	88,183	,399	,893
Para los cargos de mayor nivel las pruebas por escrito incluyen situaciones reales o incidencias, se ejercitan con el método de casos	39,47	84,713	,463	,892
Durante el proceso de selección, se desarrollan actividades en escenarios simulados al puesto que	40,04	84,832	,609	,887
Desempeña				
Los candidatos son evaluados en su área de trabajo, en un día de alta demanda, para medir su comportamiento real.	40,73	82,407	,667	,884

si durante las pruebas de simulación de desempeño, el participante evidencia limitaciones, se detiene la selección de personal	40,55	76,878	,826	,877
La entrevista laboral es desarrollada por el personal calificado en el proceso de selección de personal	40,45	75,336	,826	,876
Las preguntas realizadas en la entrevista están relacionadas con el puesto y la experiencia necesitadas	40,53	82,588	,740	,883
Durante la entrevista se tiene un tiempo estimado para cada postulante	40,16	77,848	,845	,877
En el cuestionario de la entrevista, se incluyen preguntas que permiten revelar conocimiento y estrategias de ventas	40,92	94,160	-,018	,907
La empresa verifica los datos del candidato de manera apropiada y rápida	40,55	82,419	,667	,884
Cuando se detecta que los antecedentes, incluidos en el curriculum del candidato no son reales, se paraliza el proceso de selección	40,49	77,047	,833	,876
Los exámenes físicos son desarrollados por instituciones confiables y transparentes	39,90	80,594	,786	,880
La actividad laboral y el tipo de servicio que brinda la empresa, condiciona a los postulantes a ciertas condiciones físicas, que de no tenerlas descalifican el Proceso	40,06	84,059	,576	,888

3.3 Alfa de Cronbach Motivación Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	49	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	49	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	14

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO		
COEFICIENTE ALFA	>.9	EXCELENTE O MUY ALTA
COEFICIENTE ALFA	> 8	ES BUENO
COEFICIENTE ALFA	> 7	ES APTABLEC
COEFICIENTE ALFA	> 6	ES CUESTIONABLE
COEFICIENTE ALFA	> 5	ES POBRE

Interpretación:

De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es ,872 puntos y según el rango de la tabla de valores de Cronbach, se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna buena.

Esto significa que los ítems están midiendo lo mismo que busca el instrumento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Los trabajadores al tomar iniciativa y brindar solución para el desarrollo óptimo del puesto que desempeñan son reconocidos por sus encargados o líderes de venta.	39,51	63,755	-,237	,890
La empresa reconoce el esfuerzo de los vendedores con premios, bonos u otro tipo de retribución	38,86	59,833	,087	,884
La información sobre la asignación de metas y cuotas asignadas a cada trabajador son informadas a tiempo para poder planificar su trabajo.	38,86	58,750	,130	,885
La cuota asignada es proporcional al historial de ventas y crecimiento real de la tienda.	38,33	49,141	,735	,851
La empresa promueve actividades sociales que permitan crear un clima de bienestar en la empresa	37,80	56,582	,372	,870
Existe seguridad en el entorno laboral del puesto que desempeña	37,86	52,250	,695	,855
Las oportunidades de crecimiento y promociones son brindadas realmente al personal que tiene el perfil adecuado para asumir un nuevo reto	37,90	52,594	,699	,855

Las herramientas que se brindan a los trabajadores para su desarrollo profesional son los adecuados para realizar línea de carrera en la Empresa	37,86	49,917	,804	,848
La participación de los trabajadores en la organización hace que sea atractivo quedarse en ella.	38,10	54,427	,643	,859
Los trabajadores tienen la preparación adecuada para demostrar su profesionalismo en el entorno laboral dentro y fuera de la empresa.	37,96	53,082	,528	,863
Los trabajadores demuestran un estado de ánimo bueno y equilibrado al realizar sus funciones.	38,00	52,083	,596	,859
Las personas con creatividad son detectadas prontamente y motivadas con los medios adecuados para seguir desarrollando habilidades que contribuyan al desarrollo de la empresa.	38,00	50,000	,815	,847
En el desarrollo de sus funciones considera que hay momentos de frustración que con pensamientos negativos que afecten su estado emocional.	38,14	49,083	,889	,843
El departamento de selección de personal resuelven sus inquietudes, motivan su desempeño y les hacen partícipes del resultado final obtenido	37,96	51,457	,633	,857

3.4 Confiabilidad del Instrumento

Procesamiento y análisis de datos, en la presente investigación se usó el programa estadístico spss versión 22 software y se trabajó de acuerdo a los criterios de la estadística.

N°	VALIDADORES	RESULTADOS
1	BERNARDO COJAL LOLI	ACEPTABLE
2	TERESA GONZALES MONCADA	ACEPTABLE
3	FANNY ZAVALA ALFARO	ACEPTABLE

3.5 Justificación

La prueba de normalidad es un proceso que consiste en verificar si los datos que se han obtenido de las muestras, siguen una distribución normal o no. Se lleva a cabo solo cuando las pruebas son cuantitativas, de ser cualitativas no será necesario aplicar.

Las pruebas de normalidad se miden con: Kolmogorov-Smirnov, el contraste de Shapiro Wilks, y el test de Chi cuadrado.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Selección de Personal	,165	49	,002	,916	49	,002
Motivación Laboral	,131	49	,034	,975	49	,393

Selección de Personal Sig. 0,002 < 0,005 Datos no Normales

Motivación Laboral Sig. 0,393 > 0,005 Datos Normales

Los datos analizados muestran un comportamiento no normal debido a que el resultado nos da un nivel de significancia de 0,002 para Selección de personal, el cual es menor al ,005 en la prueba de Shapiro-Wilk debido a que el tamaño de la muestra es menor a 50.

-0.90	CORRELACION NEGATIVA MUY FUERTE
-0.75	CORRELACION NEGATIVA CONSIDERABLE
-0.50	CORRELACION NEGATIVA MEDIA
-0.25	CORRELACION NEGATIVA DEBIL
-0.10	CORRELACION NEGATIVA MUY DEBIL
0.00	NO EXISTE CORRELACION ALGUNA ENTRE VARIABLES
+0.10	CORRELACION POSITIVA MUY DEBIL
+0.25	CORRELACION POSITIVA DEBIL
+0.50	CORRELACION POSITIVA MEDIA
+0.75	CORRELACION POSITIVA CONSIDERABLE
+0.90	CORRELACION POSITIVA MUY FUERTE
1	CORRELACION POSITIVA PERFECTA

3.6 Argumento de supuestos Hipótesis General

Hg: Existe una relación directa y significativa entre la selección de personal y la motivación laboral de los vendedores de la empresa Triathlon Lima, 2018.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la selección de personal y la motivación laboral de los vendedores de la empresa Triathlon Lima, 2018.

H1: Existe una relación directa y significativa entre la selección de personal y la motivación laboral de los vendedores de la empresa Triathlon Lima, 2018.

Prueba de Pearson de las variables Selección de Personal y Motivación Laboral

Correlaciones

		Selección de Personal	Motivación Laboral
Selección de Personal	Correlación de Pearson	1	,896
	Sig. (bilateral)		,000
	N	49	49
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,896	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	49	49

Interpretación.

Los resultados que arrojó la prueba de Pearson, que tiene un nivel de significancia (bilateral) con valor 0.000 es menor a 0.005, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H1, quedando así demostrado que existe relación entre la selección de personal y la motivación laboral de los vendedores en la empresa Triathlon Lima 2018.

También existe una relación de 0.896, y puedo decir que tiene una correlación positiva muy fuerte.

Hipótesis Especifica 1

Selección de Personal y Factor Externo

H₀ No existe relación directa y significativa entre la selección de personal y el factor externo en la empresa Triathlon Lima, 2018.

H₁ Existe relación directa y significativa entre la selección de personal y el factor externo en la empresa Triathlon Lima, 2018.

Correlaciones

		Selección de Personal	Factor Externo
Selección de Personal	Correlación de Pearson	1	.856
	Sig. (bilateral)		,000
	N	49	49
Factor Externo	Correlación de Pearson	,856	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	49	49

Interpretación:

Los resultados muestran que la prueba de Pearson posee un nivel de significancia bilateral que tiene el valor de 0.000 y esto es menor a 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), así queda demostrado que existe relación directa y significativa entre la selección de personal y el factor externo en la empresa Triathlon Lima 2018.

Hipótesis Especifica 2

Selección de Personal y Factor Interno

H_0 No existe relación directa y significativa entre la selección de personal y el factor interno en la empresa Triathlon Lima, 2018.

H_1 Existe relación directa y significativa entre la selección de personal y el factor Interno en la empresa Triathlon Lima, 2018

Correlaciones

		Selección de Personal	Factor Interno
Selección de Personal	Correlación de Pearson	1	.838
	Sig. (bilateral)		,000
	N	49	49
Factor interno	Correlación de Pearson	,838	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	49	49

Interpretación: Los resultados muestran que la prueba de Pearson posee un nivel de significancia bilateral que tiene el valor de 0.000 y esto es menor a 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), así queda demostrado que existe relación directa y significativa entre la selección de personal y el factor interno en la empresa Triathlon Lima 2018.

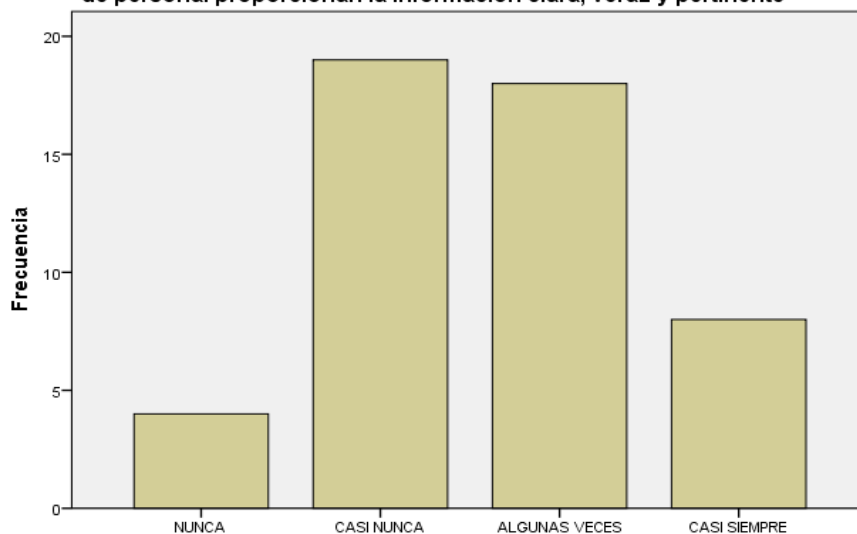
existe relación directa y significativa entre la selección de personal y el factor interno en la empresa Triathlon Lima 2018.

GRÁFICO N° 1

Los candidatos al llenar el formato de solicitud en la convocatoria de selección de personal proporcionan la información clara, veraz y pertinente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	8,2	8,2	8,2
	CASI NUNCA	19	38,8	38,8	46,9
	ALGUNAS VECES	18	36,7	36,7	83,7
	CASI SIEMPRE	8	16,3	16,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Los candidatos al llenar el formato de solicitud en la convocatoria de selección de personal proporcionan la información clara, veraz y pertinente



Los candidatos al llenar el formato de solicitud en la convocatoria de selección de personal proporcionan la información clara, veraz y pertinente

Interpretación

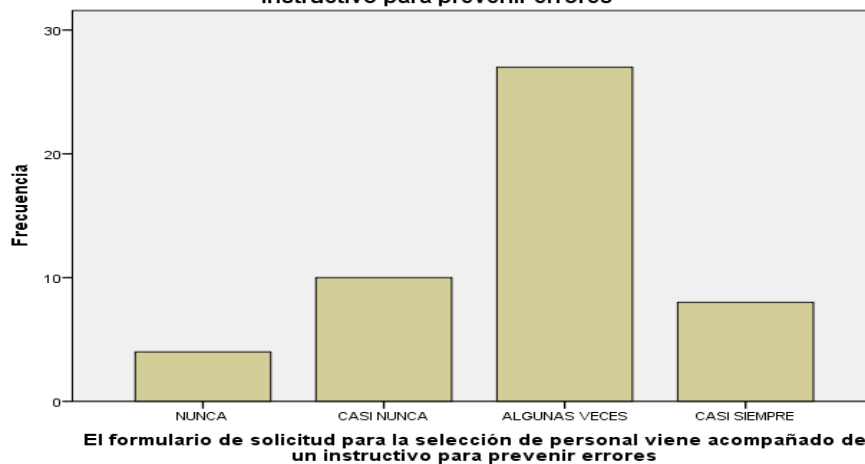
Se observa que el 38.8 % y el 36.7% de los encuestados manifestaron que casi nunca y algunas veces, respectivamente, los candidatos al llenar el formato de solicitud en la convocatoria de selección de personal proporcionan la información clara, veraz y pertinente, que el 16.3% casi siempre y el 8.2 % nunca.

GRÁFICO N° 2

El formulario de solicitud para la selección de personal viene acompañado de un instructivo para prevenir errores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	8,2	8,2	8,2
	CASI NUNCA	10	20,4	20,4	28,6
	ALGUNAS VECES	27	55,1	55,1	83,7
	CASI SIEMPRE	8	16,3	16,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

El formulario de solicitud para la selección de personal viene acompañado de un instructivo para prevenir errores



Interpretación

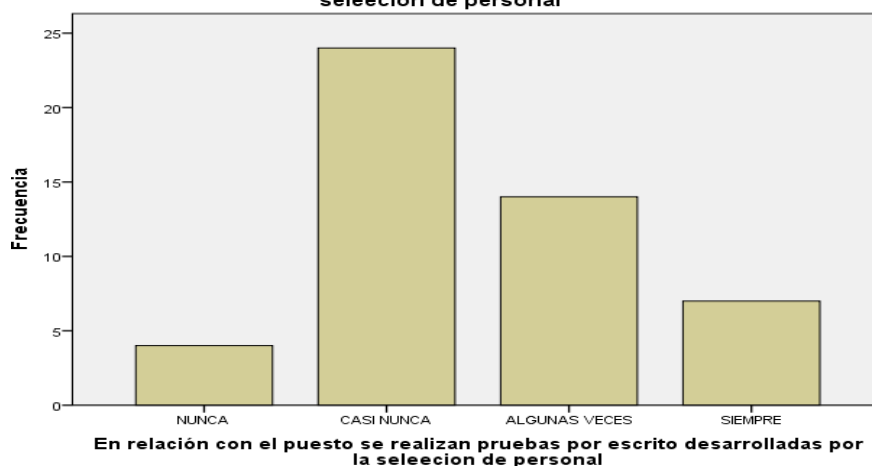
Se observa que el 55.1 % y el 20.4% de los encuestados manifestaron que algunas veces y casi nunca, respectivamente, el formulario de solicitud para la selección de personal viene acompañado de un instructivos para prevenir errores, que el 16.3% casi siempre y el 8.2 % nunca.

GRÁFICO N° 3

En relación con el puesto se realizan pruebas por escrito desarrolladas por la selección de personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	4	8,2	8,2	8,2
CASI NUNCA	24	49,0	49,0	57,1
ALGUNAS VECES	14	28,6	28,6	85,7
CASI SIEMPRE	7	14,3	14,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

En relación con el puesto se realizan pruebas por escrito desarrolladas por la selección de personal



Interpretación:

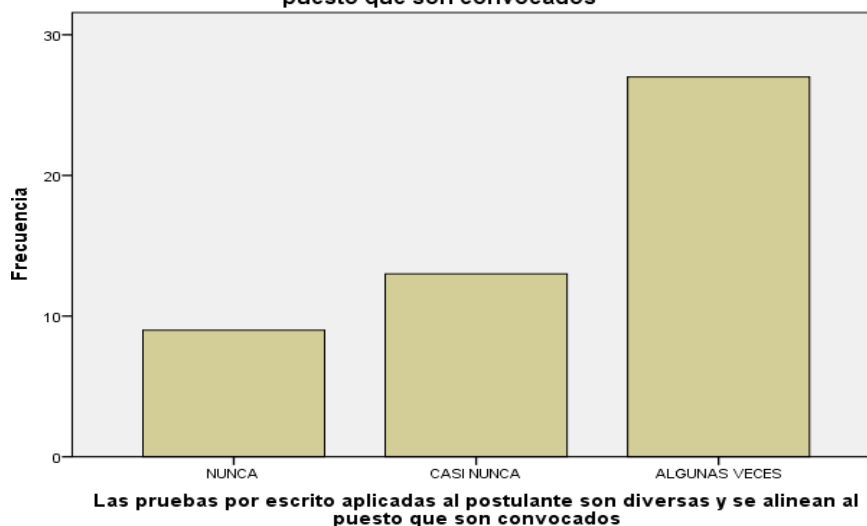
Se observa que el 49.0 % y el 28.6% de los encuestados manifestaron que casi nunca y algunas veces, respectivamente, en relación con el puesto se realizan pruebas por escrito desarrolladas por la selección de personal, que el 14.3% casi siempre y el 8.2 % nunca.

GRÁFICO N°4

Las pruebas por escrito aplicadas al postulante son diversas y se alinean al puesto que son convocados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	9	18,4	18,4	18,4
CASI NUNCA	13	26,5	26,5	44,9
ALGUNAS VECES	27	55,1	55,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Las pruebas por escrito aplicadas al postulante son diversas y se alinean al puesto que son convocados



Interpretación:

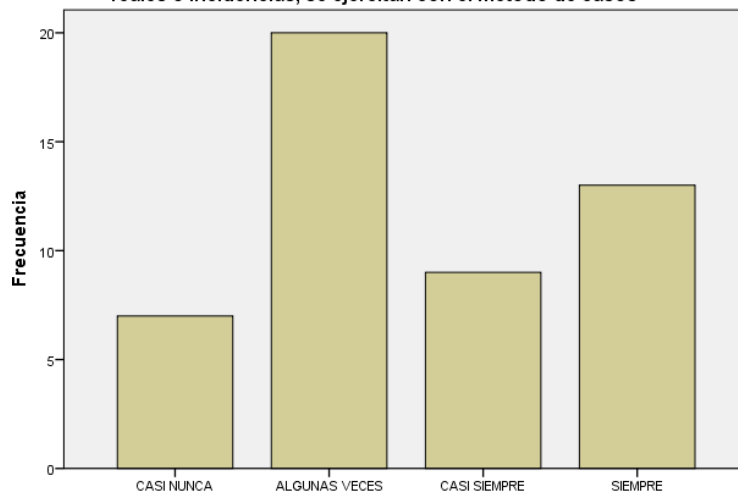
Se observa que el 55.1 % y el 26.5% de los encuestados manifestaron que algunas veces y casi nunca, respectivamente, las pruebas por escrito aplicadas al postulante son diversas y se alinean al puesto que son convocados y el 18.4% nunca.

GRÁFICO N° 5

Para los cargos de mayor nivel las pruebas por escrito incluyen situaciones reales o incidencias, se ejercitan con el método de casos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	7	14,3	14,3	14,3
	ALGUNAS VECES	20	40,8	40,8	55,1
	CASI SIEMPRE	9	18,4	18,4	73,5
	SIEMPRE	13	26,5	26,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Para los cargos de mayor nivel las pruebas por escrito incluyen situaciones reales o incidencias, se ejercitan con el metodo de casos



Para los cargos de mayor nivel las pruebas por escrito incluyen situaciones reales o incidencias, se ejercitan con el metodo de casos

Interpretación

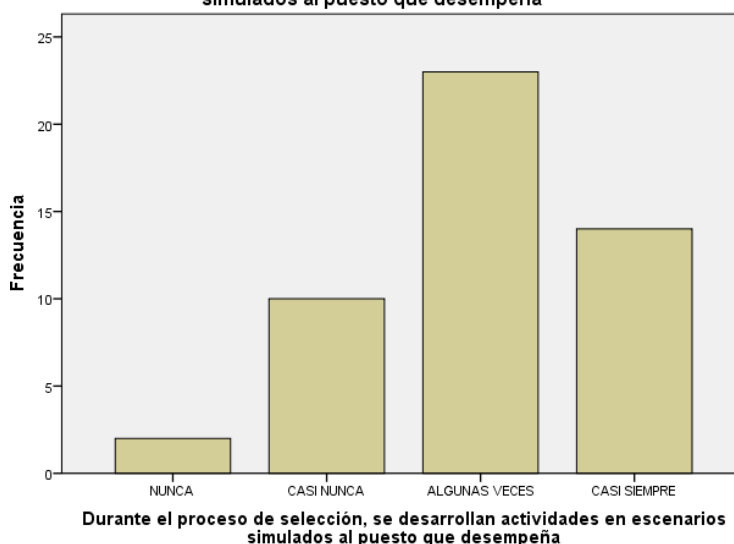
Se observa que el 40.8 % y el 26.5% de los encuestados manifestaron que algunas veces y siempre, respectivamente, para los cargos de mayor nivel las pruebas por escrito incluyen situaciones reales o incidencias, se ejercitan con el método de casos, que el 18.4% casi siempre y el 14.3 % casi nunca

GRÁFICO N° 6

Durante el proceso de selección, se desarrollan actividades en escenarios simulados al puesto que desempeña

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	4,1	4,1	4,1
	CASI NUNCA	10	20,4	20,4	24,5
	ALGUNAS VECES	23	46,9	46,9	71,4
	CASI SIEMPRE	14	28,6	28,6	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Durante el proceso de selección, se desarrollan actividades en escenarios simulados al puesto que desempeña



Interpretación

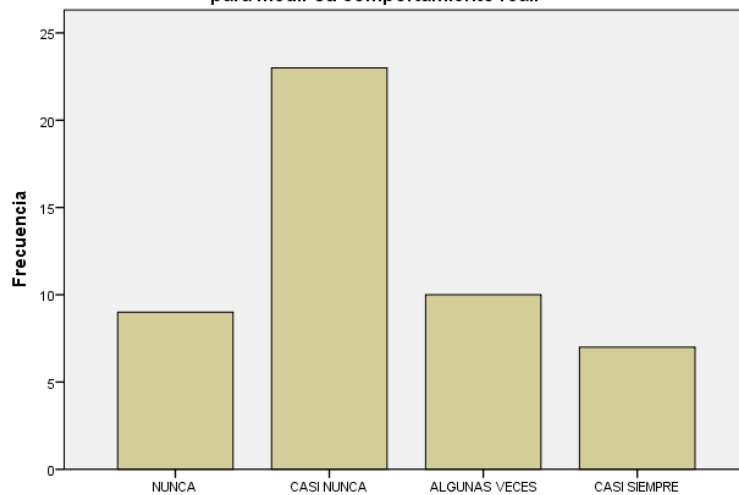
Se observa que el 46.9 % y el 28.6% de los encuestados manifestaron que algunas veces y casi siempre, respectivamente, durante el proceso de selección se desarrollan actividades en escenarios simulados al puesto que desempeña, que el 20.4% casi nunca y el 4.1% nunca.

GRÁFICO N° 7

Los candidatos son evaluados en su área de trabajo, en un día de alta demanda, para medir su comportamiento real.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	9	18,4	18,4	18,4
	CASI NUNCA	23	46,9	46,9	65,3
	ALGUNAS VECES	10	20,4	20,4	85,7
	CASI SIEMPRE	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Los candidatos son evaluados en su area de trabajo, en un dia de alta demanda, para medir su comportamiento real.



Los candidatos son evaluados en su area de trabajo, en un dia de alta demanda, para medir su comportamiento real.

Interpretación:

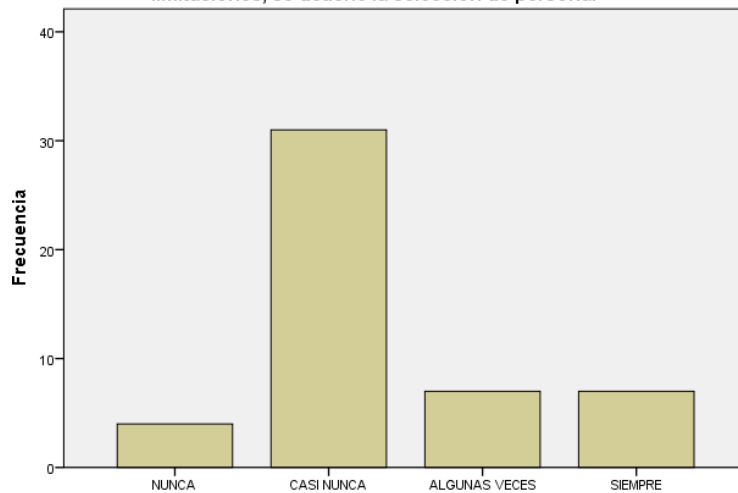
Se observa que el 46.9 % y el 20.4% de los encuestados manifestaron que casi nunca y algunas veces, respectivamente, los candidatos son evaluados en su área de trabajo, en un día de alta demanda, para medir su comportamiento real, que el 14.3% casi siempre y el 18.4% nunca.

GRÁFICO N° 8

Si durante las pruebas de simulación de desempeño, el participante evidencia limitaciones, se detiene la selección de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	8,2	8,2	8,2
	CASI NUNCA	31	63,3	63,3	71,4
	ALGUNAS VECES	7	14,3	14,3	85,7
	SIEMPRE	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

si durante las pruebas de simulacion de desempeño, el participante evidencia limitaciones, se detiene la selección de personal



si durante las pruebas de simulacion de desempeño, el participante evidencia limitaciones, se detiene la selección de personal

Interpretación:

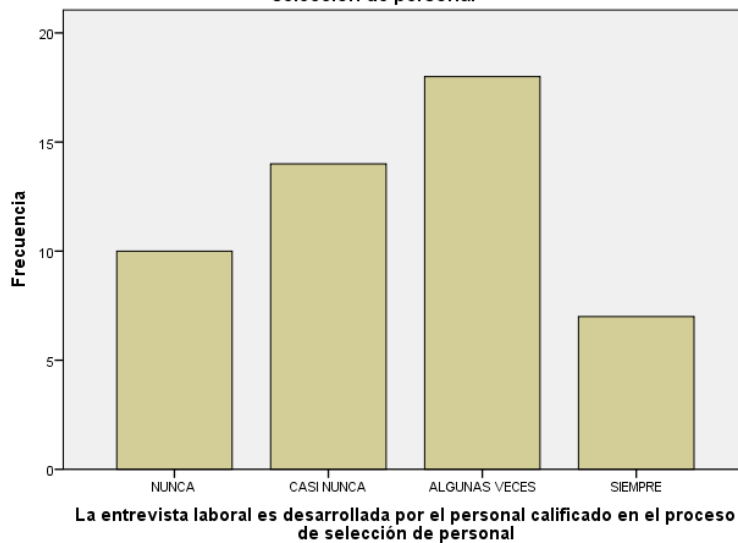
Se observa que el 63.3 % y el 14.3% de los encuestados manifestaron que casi nunca, algunas veces y siempre respectivamente, si durante las pruebas de simulación de desempeño, el participante evidencia limitaciones se detiene la selección de personal, que el 8.2 % nunca.

GRÁFICO N° 9

La entrevista laboral es desarrollada por el personal calificado en el proceso de selección de personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	10	20,4	20,4	20,4
CASI NUNCA	14	28,6	28,6	49,0
ALGUNAS VECES	18	36,7	36,7	85,7
SIEMPRE	7	14,3	14,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

La entrevista laboral es desarrollada por el personal calificado en el proceso de selección de personal



Interpretación:

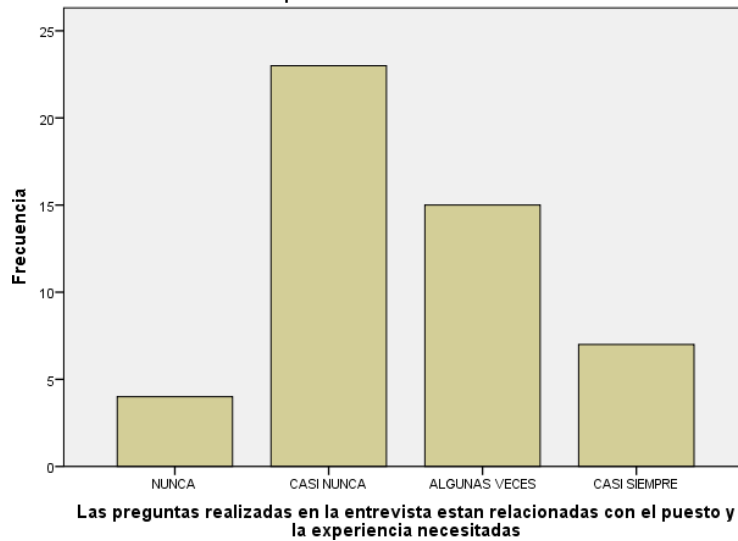
Se observa que el 36.7 % y el 28.6% de los encuestados manifestaron que algunas veces y casi nunca, respectivamente, la entrevista laboral es desarrollada por el personal calificado en el proceso de selección de personal, que el 20.4% nunca y el 14.3% siempre.

GRÁFICO N° 10

**Las preguntas realizadas en la entrevista están relacionadas con el puesto y la experiencia
necesitadas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	8,2	8,2	8,2
	CASI NUNCA	23	46,9	46,9	55,1
	ALGUNAS VECES	15	30,6	30,6	85,7
	CASI SIEMPRE	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**Las preguntas realizadas en la entrevista están relacionadas con el puesto y la
experiencia necesitadas**



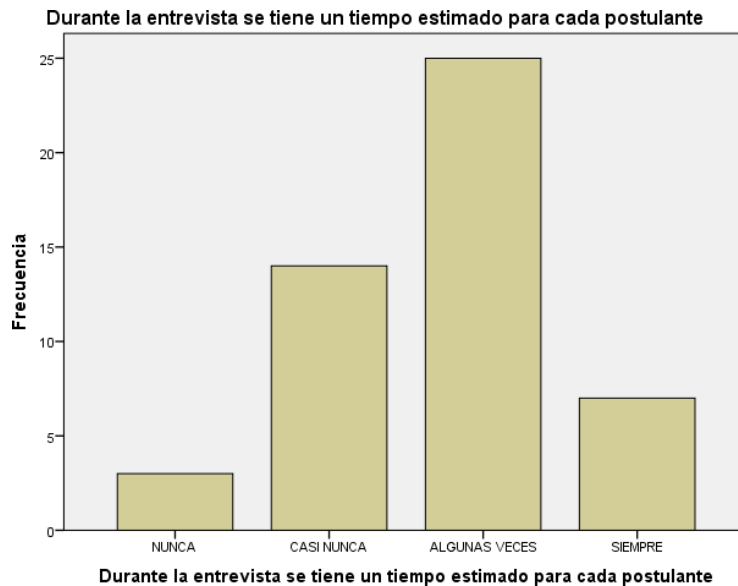
Interpretación:

Se observa que el 46.9 % y el 30.6% de los encuestados manifestaron que casi nunca y algunas veces, respectivamente, las preguntas realizadas en la entrevista están relacionadas con el puesto y la experiencia necesitadas, que el 14.3% casi siempre y el 8.2% nunca.

GRÁFICO N° 11

Durante la entrevista se tiene un tiempo estimado para cada postulante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	6,1	6,1	6,1
	CASI NUNCA	14	28,6	28,6	34,7
	ALGUNAS VECES	25	51,0	51,0	85,7
	SIEMPRE	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	



Interpretación:

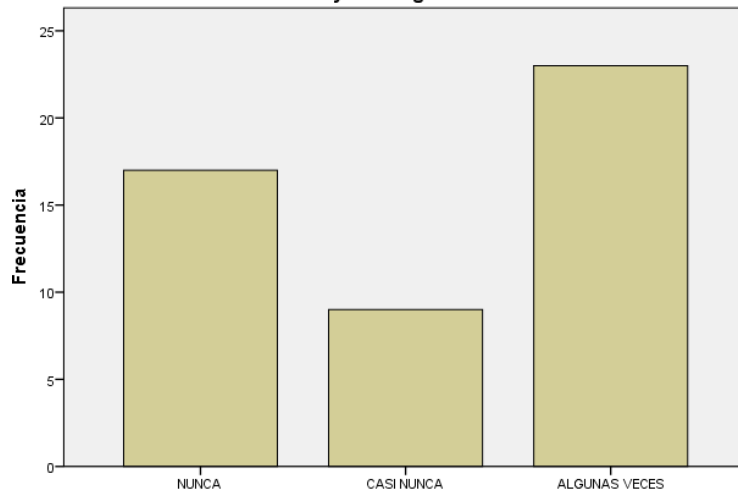
Se observa que el 51.0 % y el 28.6% de los encuestados manifestaron que algunas veces y casi nunca, respectivamente, durante la entrevista se tiene un tiempo estimado para cada postulante, que el 14.3% siempre y el 6.1 % nunca.

GRÁFICO N° 12

En el cuestionario de la entrevista, se incluyen preguntas que permiten revelar conocimiento y estrategias de ventas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	17	34,7	34,7	34,7
	CASI NUNCA	9	18,4	18,4	53,1
	ALGUNAS VECES	23	46,9	46,9	100,0
Total		49	100,0	100,0	

En el cuestionario de la entrevista, se incluyen preguntas que permiten revelar conocimiento y estrategias de ventas



En el cuestionario de la entrevista, se incluyen preguntas que permiten revelar conocimiento y estrategias de ventas

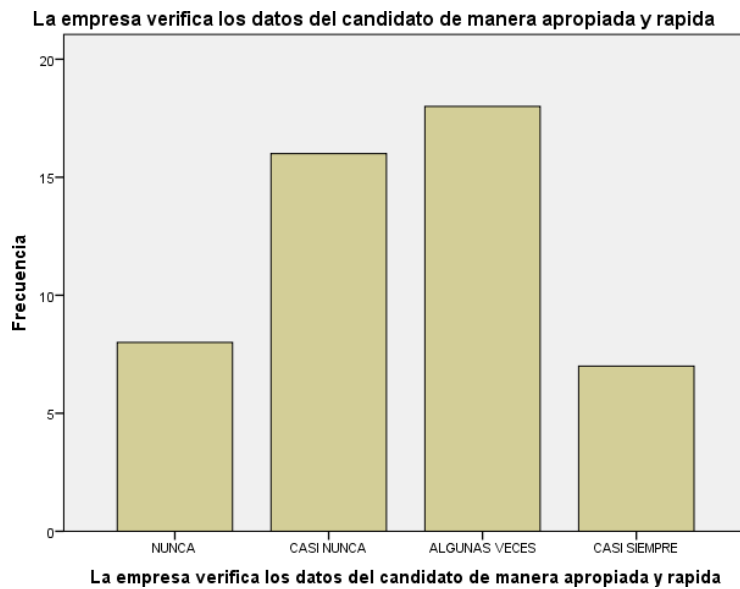
Interpretación:

Se observa que el 46.9 % y el 34.7% de los encuestados manifestaron que algunas veces y nunca, respectivamente, en el cuestionario de la entrevista, se incluyen preguntas que permitan revelar conocimiento y estrategias de ventas, que el 18.4 % casi nunca.

GRÁFICO N° 13

La empresa verifica los datos del candidato de manera apropiada y rápida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	16,3	16,3	16,3
	CASI NUNCA	16	32,7	32,7	49,0
	ALGUNAS VECES	18	36,7	36,7	85,7
	CASI SIEMPRE	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	



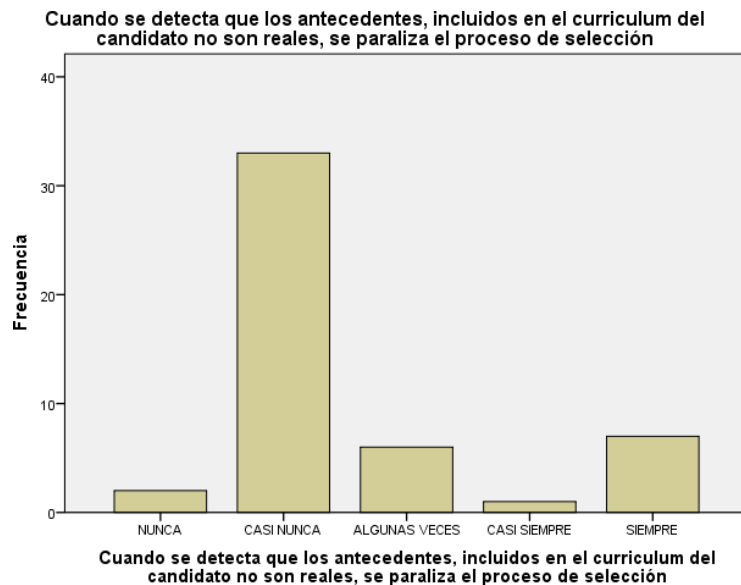
Interpretación:

Se observa que el 36.7 % y el 32.7% de los encuestados manifestaron que algunas veces y casi nunca, respectivamente, la empresa verifica los datos del candidato de manera apropiada y rápida, que el 16.3% nunca y el 14.3 % casi siempre.

GRÁFICO N° 14

Quando se detecta que los antecedentes, incluidos en el curriculum del candidato no son reales, se paraliza el proceso de selección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	4,1	4,1	4,1
	CASI NUNCA	33	67,3	67,3	71,4
	ALGUNAS VECES	6	12,2	12,2	83,7
	CASI SIEMPRE	1	2,0	2,0	85,7
	SIEMPRE	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	



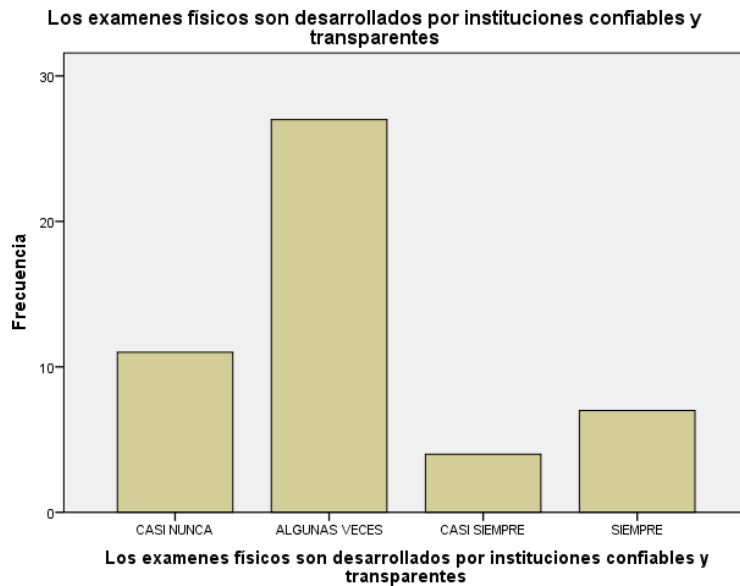
Interpretación:

Se observa que el 67.3 % y el 14.3% de los encuestados manifestaron que casi nunca y siempre, respectivamente, cuando se detecta que los antecedentes, incluidos en el curriculum del candidato no son reales, se paraliza el proceso de selección., que el 12.2% algunas veces y el 2.0% casi siempre.

GRÁFICO N° 15

Los exámenes físicos son desarrollados por instituciones confiables y transparentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	11	22,4	22,4	22,4
	ALGUNAS VECES	27	55,1	55,1	77,6
	CASI SIEMPRE	4	8,2	8,2	85,7
	SIEMPRE	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	



Interpretación:

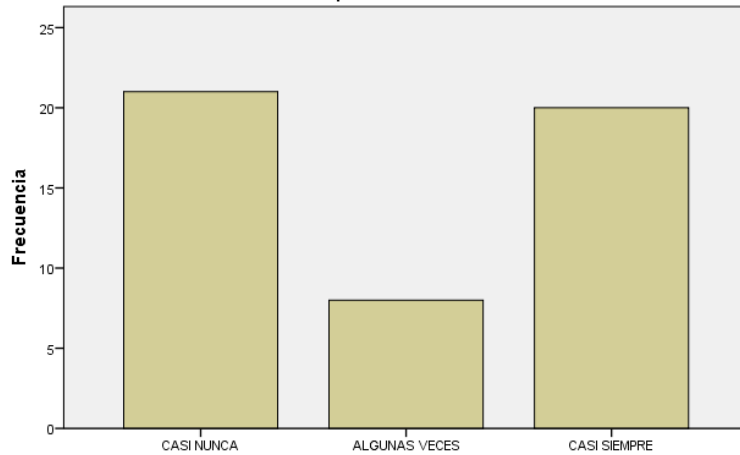
Se observa que el 55.1 % y el 22.4% de los encuestados manifestaron que algunas veces y casi nunca, respectivamente, los exámenes físicos son desarrollados por instituciones confiables y transparentes, que el 14.3% siempre y el 8.2% casi siempre.

GRÁFICO N° 16

La actividad laboral y el tipo de servicio que brinda la empresa, condiciona a los postulantes a ciertas condiciones físicas, que de no tenerlas descalifican el proceso.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	21	42,9	42,9	42,9
	ALGUNAS VECES	8	16,3	16,3	59,2
	CASI SIEMPRE	20	40,8	40,8	100,0
Total		49	100,0	100,0	

La actividad laboral y el tipo de servicio que brinda la empresa, condiciona a los postulantes a ciertas condiciones físicas, que de no tenerlas descalifican el proceso



La actividad laboral y el tipo de servicio que brinda la empresa, condiciona a los postulantes a ciertas condiciones físicas, que de no tenerlas descalifican el proceso

Interpretación:

Se observa que el 42.9 % y el 40.8% de los encuestados manifestaron que casi nunca y casi siempre, respectivamente, la actividad, laboral y el tipo de servicio que brinda la empresa, condiciona a los postulantes a ciertas condiciones físicas que de no tenerlas descalifican el proceso, que el 16.3% algunas veces.

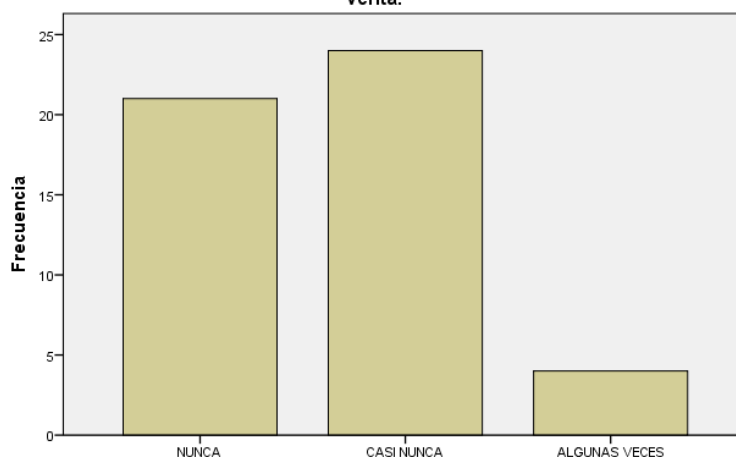
Motivación Laboral

GRÁFICO N°17

Los trabajadores al tomar iniciativa y brindar solución para el desarrollo óptimo del puesto que desempeñan son reconocidos por sus encargados o líderes de venta.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	21	42,9	42,9	42,9
CASI NUNCA	24	49,0	49,0	91,8
ALGUNAS VECES	4	8,2	8,2	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Los trabajadores al tomar iniciativa y brindar solución para el desarrollo óptimo del puesto que desempeñan son reconocidos por sus encargados o líderes de venta.



Los trabajadores al tomar iniciativa y brindar solución para el desarrollo óptimo del puesto que desempeñan son reconocidos por sus encargados o líderes de venta.

Interpretación:

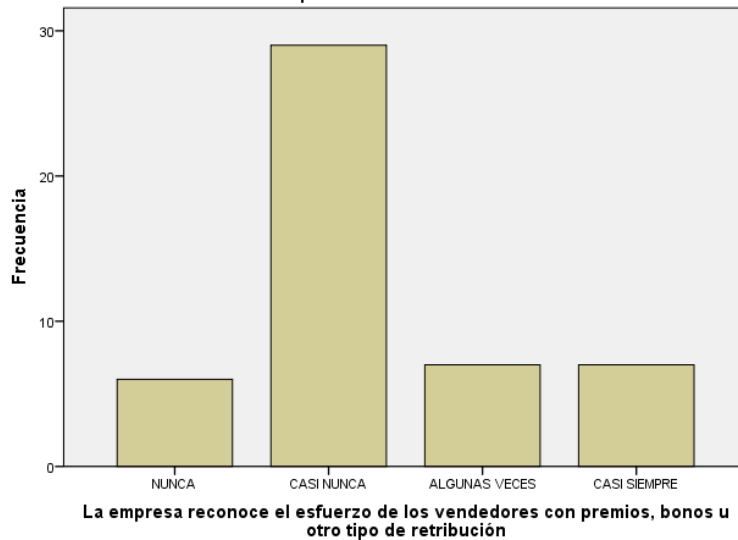
Se observa que el 49.0 % y el 42.9% de los encuestados manifestaron que casi nunca y nunca, respectivamente, los trabajadores al tomar iniciativa y brindar solución para el desarrollo óptimo del puesto que desempeñan son reconocidos por sus encargados o líderes de venta, que el 8.2% algunas veces.

GRÁFICO N° 18

La empresa reconoce el esfuerzo de los vendedores con premios, bonos u otro tipo de retribución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	12,2	12,2	12,2
	CASI NUNCA	29	59,2	59,2	71,4
	ALGUNAS VECES	7	14,3	14,3	85,7
	CASI SIEMPRE	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

La empresa reconoce el esfuerzo de los vendedores con premios, bonos u otro tipo de retribución



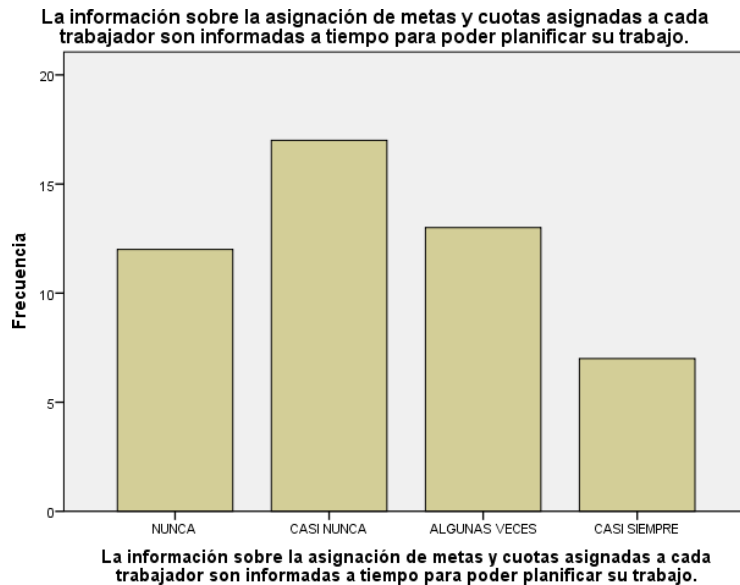
Interpretación:

Se observa que el 59.2 % y el 14.3% de los encuestados manifestaron que casi nunca, casi siempre y algunas veces, respectivamente, la empresa reconoce el esfuerzo de los vendedores con premios, bonos u otro tipo de retribución, que el 12.2 % nunca.

GRÁFICO N° 19

La información sobre la asignación de metas y cuotas asignadas a cada trabajador son informadas a tiempo para poder planificar su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	12	24,5	24,5	24,5
	CASI NUNCA	17	34,7	34,7	59,2
	ALGUNAS VECES	13	26,5	26,5	85,7
	CASI SIEMPRE	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	



Interpretación:

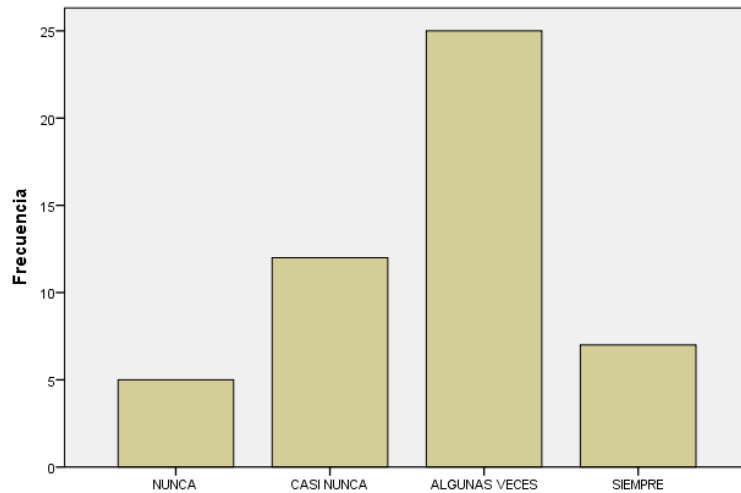
Se observa que el 34.7 % y el 26.5% de los encuestados manifestaron que casi nunca y algunas veces, respectivamente, la información sobre la asignación de metas y cuotas asignadas a cada trabajador son informadas a tiempo para poder planificar su trabajo, que el 24.5% nunca y 14.3% casi siempre.

GRÁFICO N° 20

La cuota asignada es proporcional al historial de ventas y crecimiento real de la tienda.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	10,2	10,2	10,2
	CASI NUNCA	12	24,5	24,5	34,7
	ALGUNAS VECES	25	51,0	51,0	85,7
	SIEMPRE	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

La cuota asignada es proporcional al historial de ventas y crecimiento real de la tienda.



La cuota asignada es proporcional al historial de ventas y crecimiento real de la tienda.

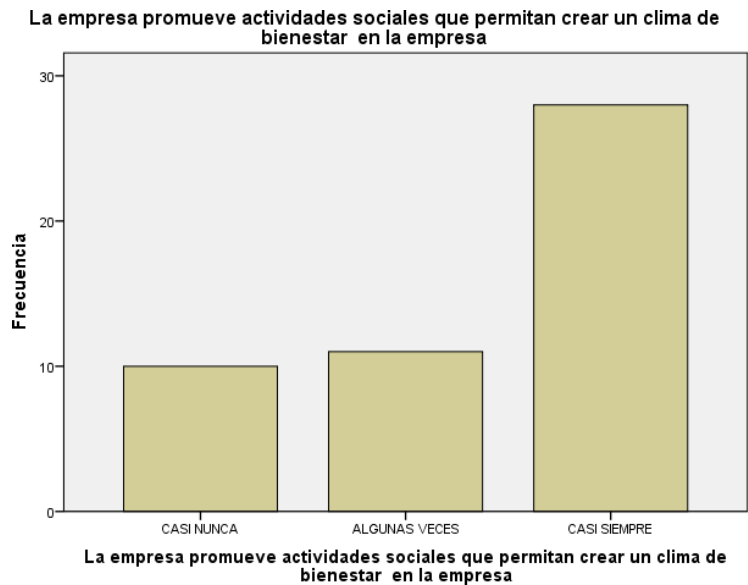
Interpretación:

Se observa que el 51.1 % y el 24.5% de los encuestados manifestaron que algunas veces y casi nunca, respectivamente, la cuota asignada es proporcional al historial de ventas y crecimiento real de la tienda, que el 14.3% siempre y el 10.2% nunca.

GRÁFICO N° 21

La empresa promueve actividades sociales que permitan crear un clima de bienestar en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	10	20,4	20,4	20,4
	ALGUNAS VECES	11	22,4	22,4	42,9
	CASI SIEMPRE	28	57,1	57,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	



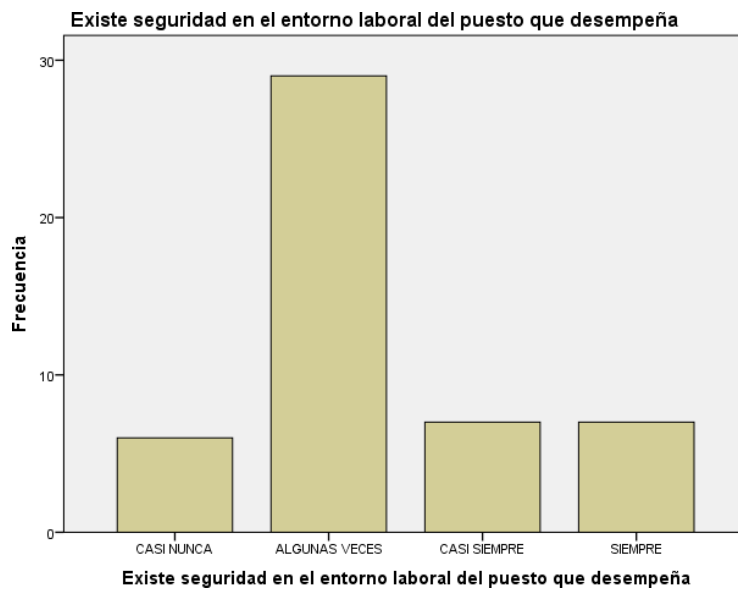
Interpretación:

Se observa que el 57.1 % y el 22.4% de los encuestados manifestaron que casi siempre y algunas veces, respectivamente, la empresa promueve actividades sociales que permitan crear un clima de bienestar en la empresa, que el 20.4% casi nunca.

GRÁFICO N° 22

Existe seguridad en el entorno laboral del puesto que desempeña

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	6	12,2	12,2	12,2
	ALGUNAS VECES	29	59,2	59,2	71,4
	CASI SIEMPRE	7	14,3	14,3	85,7
	SIEMPRE	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	



Interpretación:

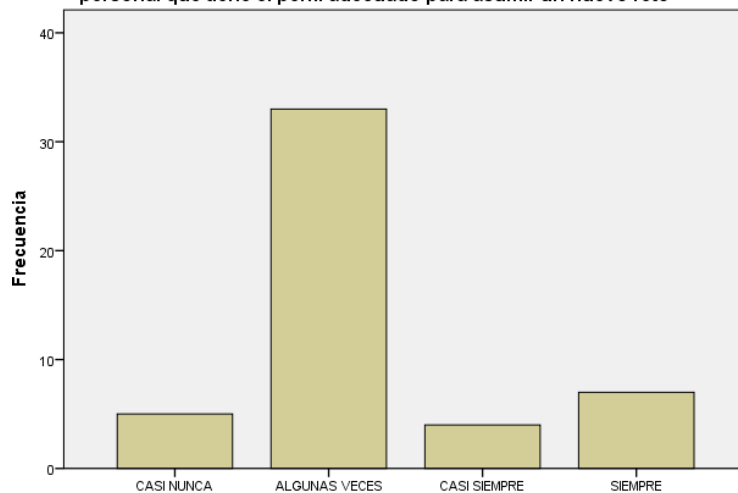
Se observa que el 59.2 % y el 14.3% de los encuestados manifestaron que alguna veces casi siempre y siempre, respectivamente, que existe seguridad en el entorno laboral del puesto que desempeña, que el 12.2% casi nunca.

GRÁFICO N° 23

Las oportunidades de crecimiento y promociones son brindadas realmente al personal que tiene el perfil adecuado para asumir un nuevo reto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	5	10,2	10,2	10,2
	ALGUNAS VECES	33	67,3	67,3	77,6
	CASI SIEMPRE	4	8,2	8,2	85,7
	SIEMPRE	7	14,3	14,3	100,0
Total		49	100,0	100,0	

Las oportunidades de crecimiento y promociones son brindadas realmente al personal que tiene el perfil adecuado para asumir un nuevo reto



Las oportunidades de crecimiento y promociones son brindadas realmente al personal que tiene el perfil adecuado para asumir un nuevo reto

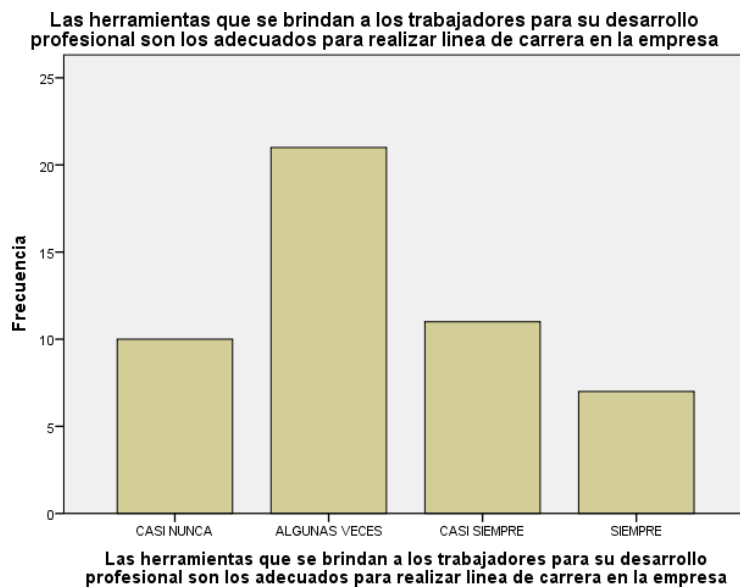
Interpretación:

Se observa que el 67.3 % y el 14.3% de los encuestados manifestaron que algunas veces y siempre, respectivamente, las oportunidades de crecimiento y promociones son brindadas realmente al personal que tiene el perfil adecuado para asumir un nuevo reto, que el 10.2% casi nunca y el 8.2% casi siempre.

GRÁFICO N° 24

Las herramientas que se brindan a los trabajadores para su desarrollo profesional son los adecuados para realizar línea de carrera en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	10	20,4	20,4	20,4
	ALGUNAS VECES	21	42,9	42,9	63,3
	CASI SIEMPRE	11	22,4	22,4	85,7
	SIEMPRE	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	



Interpretación:

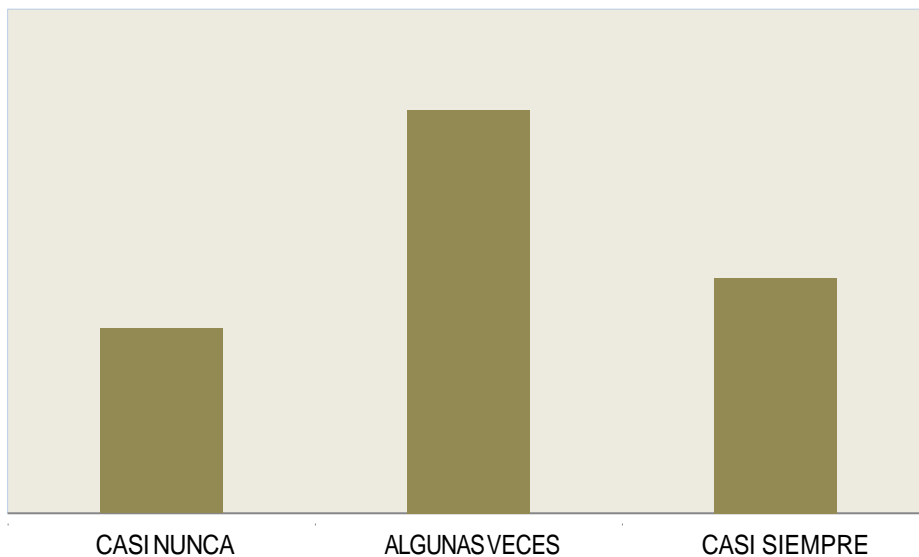
Se observa que el 42.9 % y el 22.4% de los encuestados manifestaron que algunas veces y casi siempre, respectivamente, las herramientas que se brindan a los trabajadores para su desarrollo profesional son los adecuados para realizar línea de carrera en la empresa, que el 20.4% casi nunca el 14.3 siempre.

GRÁFICO N° 25

La participación de los trabajadores en la organización hace que sea atractivo quedarse en ella.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	11	22,4	22,4	22,4
	ALGUNAS VECES	24	49,0	49,0	71,4
	CASI SIEMPRE	14	28,6	28,6	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

La participación de los trabajadores en la organización hace que sea atractivo quedarse en ella.



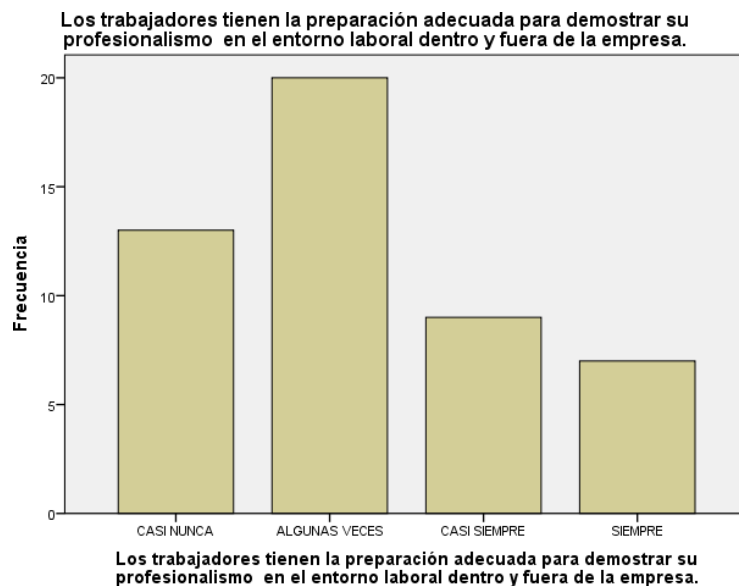
Interpretación:

Se observa que el 49.0 % y el 28.6% de los encuestados manifestaron que algunas veces y casi siempre, respectivamente, la participación de los trabajadores en la organización hace que sea atractivo quedarse en ella, el 22.4% casi nunca.

GRÁFICO N° 26

Los trabajadores tienen la preparación adecuada para demostrar su profesionalismo en el entorno laboral dentro y fuera de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	13	26,5	26,5	26,5
	ALGUNAS VECES	20	40,8	40,8	67,3
	CASI SIEMPRE	9	18,4	18,4	85,7
	SIEMPRE	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	



Interpretación:

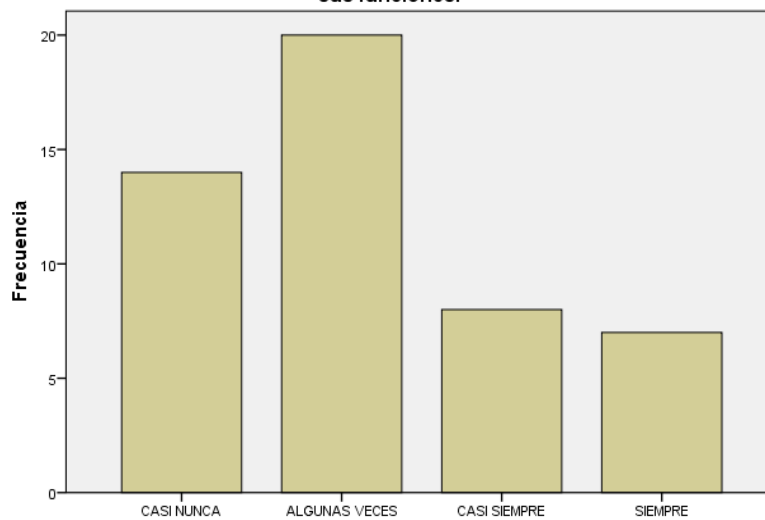
Se observa que el 40.8% y el 26.5% de los encuestados manifestaron que algunas veces y casi nunca, respectivamente, los trabajadores tienen la preparación adecuada para demostrar su profesionalismo en el entorno laboral dentro y fuera de la empresa, el 18.4 casi siempre y el 14.3 siempre.

GRÁFICO N° 27

Los trabajadores demuestran un estado de ánimo bueno y equilibrado al realizar sus funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	14	28,6	28,6	28,6
	ALGUNAS VECES	20	40,8	40,8	69,4
	CASI SIEMPRE	8	16,3	16,3	85,7
	SIEMPRE	7	14,3	14,3	100,0
Total		49	100,0	100,0	

Los trabajadores demuestran un estado de animo bueno y equilibrado al realizar sus funciones.



Los trabajadores demuestran un estado de animo bueno y equilibrado al realizar sus funciones.

Interpretación:

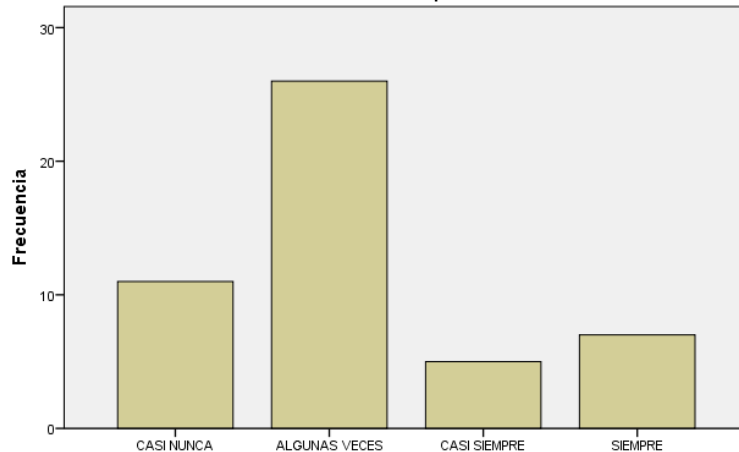
Se observa que el 40.8 % y el 28.6% de los encuestados manifestaron que algunas veces y casi nunca, respectivamente, los trabajadores demuestran su estado de ánimo bueno y equilibrado al realizar sus funciones, que el 16.3% casi siempre y el 14.3% nunca.

GRÁFICO N° 28

Las personas con creatividad son detectadas prontamente y motivadas con los medios adecuados para seguir desarrollando habilidades que contribuyan al desarrollo de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	11	22,4	22,4	22,4
	ALGUNAS VECES	26	53,1	53,1	75,5
	CASI SIEMPRE	5	10,2	10,2	85,7
	SIEMPRE	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Las personas con creatividad son detectadas prontamente y motivadas con los medios adecuados para seguir desarrollando habilidades que contribuyan al desarrollo de la empresa.



Las personas con creatividad son detectadas prontamente y motivadas con los medios adecuados para seguir desarrollando habilidades que contribuyan al desarrollo de la empresa.

Interpretación:

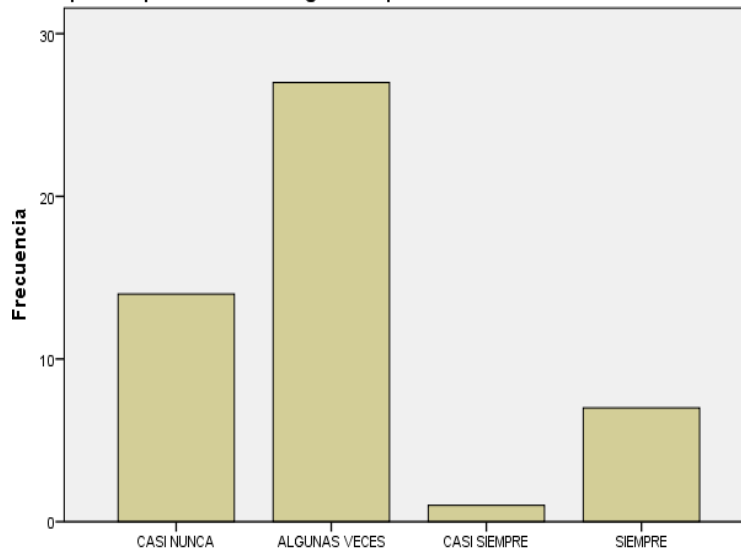
Se observa que el 53.1 % y el 22.4% de los encuestados manifestaron que algunas veces y casi nunca, respectivamente, las personas con creatividad son detectadas prontamente y motivadas con los medios adecuados para seguir desarrollando habilidades que contribuyan al desarrollo de la empresa que el 14.3% siempre y el 10.2% casi siempre.

GRÁFICO N° 29

En el desarrollo de sus funciones considera que hay momentos de frustración que son pensamientos negativos que afecten su estado emocional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	14	28,6	28,6	28,6
	ALGUNAS VECES	27	55,1	55,1	83,7
	CASI SIEMPRE	1	2,0	2,0	85,7
	SIEMPRE	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

En el desarrollo de sus funciones considera que hay momentos de frustración que son pensamientos negativos que afecten su estado emocional.



En el desarrollo de sus funciones considera que hay momentos de frustración que son pensamientos negativos que afecten su estado emocional.

Interpretación:

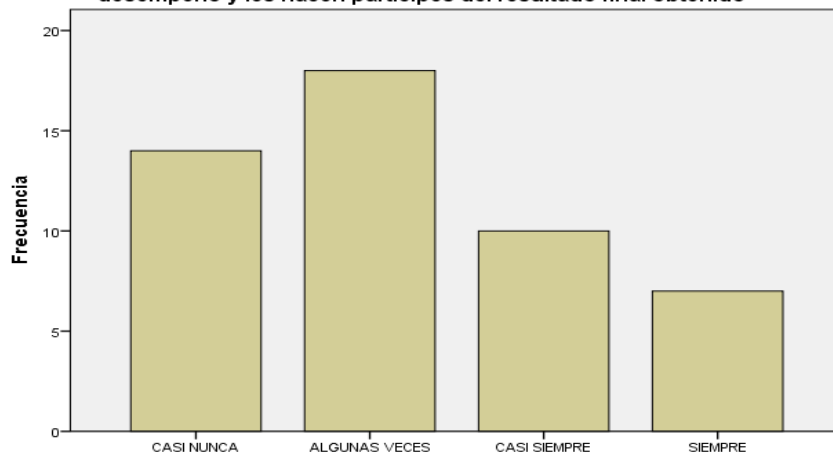
Se observa que el 55.1 % y el 28.6% de los encuestados manifestaron que algunas veces y casi nunca, respectivamente, en el desarrollo de sus funciones considera que hay momentos de frustración que son pensamientos negativos que afecten su estado emocional, que el 14.3% siempre y el 2 % casi siempre.

GRÁFICO N° 30

El departamento de selección de personal resuelven sus inquietudes, motivan su desempeño y les hacen partícipes del resultado final obtenido

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	14	28,6	28,6	28,6
	ALGUNAS VECES	18	36,7	36,7	65,3
	CASI SIEMPRE	10	20,4	20,4	85,7
	SIEMPRE	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

El departamento de selección de personal resuelven sus inquietudes, motivan su desempeño y les hacen partícipes del resultado final obtenido



El departamento de selección de personal resuelven sus inquietudes, motivan su desempeño y les hacen partícipes del resultado final obtenido

Interpretación:

Se observa que el 36.7 % y el 28.6% de los encuestados manifestaron que casi nunca y algunas veces, respectivamente, el departamento de selección de personal resuelven sus inquietudes, motivan su desempeño y les hacen partícipes del resultado obtenido, que el 20.4% casi siempre y el 14.3% siempre.

IV. DEBATE

De acuerdo con la investigación realizada a los trabajadores, permitirá aportar información a la empresa sobre los puntos que se debe mejorar o reforzar para tener el nivel de aceptación de los vendedores en cuanto a la selección de personal y su relación con la motivación laboral. En la prueba de supuesto general lo que resulto del análisis de relación entre la selección de personal y la motivación laboral dan como resultado una relación de 0.896 indicando que existe un nivel de correlación positiva considerable, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis 1, por lo que se concluye que la selección de personal se relaciona con la motivación laboral en la empresa Triathlon Lima 2018.

Estos resultados tienen similitud con:

Quijano A. Silva K. (2016) en la investigación titulada Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa Civa, quien llegó a la conclusión que la relación existente entre la selección de personal en base a una dimensión de procesos, instrumentos y técnicas, con la variable selección de personal en positiva media con un ,687de acuerdo a a correlación de Pearson, siendo rechazada la hipótesis nula y aceptada la hipótesis 1. Entre selección de personal y motivación laboral se encontró una correlación de ,896 confirmándose así la relación significativa entre la selección de personal y motivación laboral.

Medina (2017) en su investigación La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Lo&Lo quien encontró que en su investigación las encuestas aplicadas se ha establecido que un buen proceso de selección de personal influye enormemente en los niveles de desempeño laboral ya que mediante los mismos se asignan los puestos de trabajos al nuevo personal siendo capacitados para cumplir las responsabilidades que el cargo exige

En referencia a la primera hipótesis específica los resultados del análisis de relación entre la variable selección de personal y factor externo dan como resultado una relación de ,856 indicando una correlación positiva considerable, lo cual permite señalar que la relación es significativa, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, teniendo como conclusión que existe una relación entre la selección de personal Soto S. (2014) en su investigación Proceso de reclutamiento y selección de personal aplicado a las empresas distribuidoras de calzado importado quienes concluyeron finalmente que la empresa tome en cuenta la importancia que tiene la creación de perfiles y descripciones de puestos, ya que estos son muy útiles para la selección de personal.

Con respecto a la hipótesis 2 que es la específica los resultados del análisis de relación entre la variable selección de personal y factor interno tiene una correlación de ,838 indicando que existe una correlación positiva considerable lo cual indica que la relación es significativa, por tanto rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe una relación entre la selección de personal y el factor interno e la empresa Triathlon Lima 2018.

V. RESOLUCIONES

A través del desarrollo de la investigación, se determinó que existe relación entre la selección de personal y la motivación laboral de los vendedores en la empresa Triathlon Lima 2018, llegando a las siguientes conclusiones:

1. Se determinó la relación que existe entre la selección de personal y el factor externo de los vendedores en la empresa Triathlon Lima 2018, esto fundamentado por el resultado de correlación ,856 a un nivel de significancia de ,000.
2. En el gráfico N° 7 resulta que los encuestados 46.9% indican que casi nunca son evaluados en el área de trabajo un día de alta demanda, lo que ayudaría a medir el comportamiento real del trabajador y saber si realmente es el indicado para cubrir la vacante.

Los candidatos son evaluados en su área de trabajo, en un día de alta demanda, para medir su comportamiento real.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	9	18,4	18,4	18,4
CASI NUNCA	23	46,9	46,9	65,3
ALGUNAS VECES	10	20,4	20,4	85,7
CASI SIEMPRE	7	14,3	14,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

3. Con relación a la tabla N° 10 los trabajadores indican que en las entrevistas realizadas, las preguntas casi nunca tienen relación con el puesto y experiencia que necesita 46.9%.

**Las preguntas realizadas en la entrevista están relacionadas con el puesto y la experiencia
necesitadas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	8,2	8,2	8,2
	CASI NUNCA	23	46,9	46,9	55,1
	ALGUNAS VECES	15	30,6	30,6	85,7
	CASI SIEMPRE	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

4. Se determinó la relación que existe entre la selección de personal y el factor interno de los vendedores en la empresa Triathlon Lima 2018, esto fundamentado por el resultado de correlación ,838 a un nivel de significancia de ,000.
5. Una de las motivaciones que muchas veces espera el trabajador está reflejado en los resultados en la tabla N° 17 los cuales indican que casi nunca 49% y nunca 42.9% son reconocidos por sus encargados ante una iniciativa o actividad realizada con éxito.

**Los trabajadores al tomar iniciativa y brindar solución para el desarrollo óptimo del puesto
que desempeñan son reconocidos por sus encargados o líderes de venta.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	21	42,9	42,9	42,9
	CASI NUNCA	24	49,0	49,0	91,8
	ALGUNAS VECES	4	8,2	8,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

6. Evaluando los resultados de la tabla N° 18 nos podemos dar cuenta que no es reconocido el esfuerzo de los vendedores con premios, bonos u otro tipo de retribución ya que el 59.2% indica que casi nunca se da.

La empresa reconoce el esfuerzo de los vendedores con premios, bonos u otro tipo de retribución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	12,2	12,2	12,2
	CASI NUNCA	29	59,2	59,2	71,4
	ALGUNAS VECES	7	14,3	14,3	85,7
	CASI SIEMPRE	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

VI. SUGERENCIAS

Siendo el objetivo general determinar la relación que existe entre la selección de personal y la motivación laboral se llegó a las siguientes recomendaciones:

- 1.** El área de recursos humanos implemente nuevas herramientas para mejorar el factor externo como: ser autónomo, ingreso económico, ventajas sociales, la seguridad en el entorno laboral, el crecimiento profesional y promoción, la estabilidad en el empleo, el prestigio profesional de modo que lo que los trabajadores puedan transmitir mediante su trabajo la tranquilidad, la seguridad en el entorno laboral y mejorar el desarrollo de sus funciones que realizan para que se puedan mejorar la atención, atracción de más y nuevos.
- 2.** Es importante que la selección de personal incluya la evaluación de los candidatos en el centro laboral donde van a pertenecer mediante el desarrollo de sus funciones y tareas propias del puesto para que tenga una mejor visión de lo que realmente se realiza en el entorno laboral al cual va pertenecer.
- 3.** El área de recursos humanos evalúe si realmente los indicadores: estado de ánimo, tendencia a la creatividad, situación de estrés, afán de logro, los cuales se encuentran dentro de la dimensión del factor interno son parte importantes para que se pueda medir el rendimiento del trabajador en la empresa.
- 4.** Que recursos humanos desarrolle e implemente programas que permitan reconocer el esfuerzo de los trabajadores así conocer fortalezas y debilidades que le permitan tener oportunidad de crecimiento en la empresa.

5. Que Recursos humanos capacite a los encargados de tienda para brindar reconocimiento que motiven al personal y reconozcan las diferentes habilidades que tengan para brindarle el apoyo y crecimiento profesional.
6. El área comercial evalúe los resultados de la encuesta para mejorar los bonos e implementar otro tipo de reconocimiento al esfuerzo de los trabajadores en la empresa.

VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ❑ Alles, M. (2015). *Dirección estratégica RRHH*. Buenos Aires: Granica.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Mexico: Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Interamericana Editores S:A.
- Koontz, H. (2013). *Administración*. Santa Fe: Cengage Learning.
- Robbins. (2014). *Administración*. Juarez: Camara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- Sampieri, R. H. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico DF: Interamericana Editores.
- ❑ Santiago, P. (2014). *Gestión de Recursos Humanos por competencia*. Empresa y Gestión de recursos humanos, 7, 8.
- Carlota, P. (2015) *La Motivación laboral como Herramienta de Gestión en las Organizaciones Empresariales*.
- Bernal, C. (2000) *Metodología de la Investigación*.
- Porret, M (2014) *Gestión de Personas, Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*.
- ❑ http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55712.pdf
- ❑ <http://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream>.
- ❑ http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/castilla_v_jl/capitulo2.pdf
- ❑ <http://andersoncriollo.blogspot.com/2012/08/justificacion.html>
- ❑ <https://www.youtube.com/watch?v=kgncUq19Br4>

VIII ANEXO

JORNADA DE DESARROLLO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN N° 02
ACTA DE SUSTENTACIÓN

El Jurado encargado de evaluar el Trabajo de Investigación, PRESENTADO EN LA MODALIDAD DE: DESARROLLO PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Presentado por Don (a)

Julio Cesar Cama Bustamante

Cuyo Título es:

Selección de Personal y Motivación Laboral
de los Vendedores en la Empresa Triathlon
Lima, 2018.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la Resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 (número)
Diecisiete (letra).

Lima, 18 de Diciembre 2018


PRESIDENTE
Mr. Cesar Tujillo Huayosa


SECRETARIO
Mr. Carlos Palacios Huamca


VOCAL
M.B. Grecia E. Sandoval Nizama

NOTA: En el caso de que haya nuevas observaciones en el informe, el estudiante debe levantar las observaciones para dar el pase a Resolución.



Recibo digital

• Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: **Julio Cesar Cama Bustamante**
Título del ejercicio: **DESARROLLO DE TESIS 2019 -I**
Título de la entrega: **Selección de Personal y Motivación...**
Nombre del archivo: **CAMA.TURNITIN.FACULTAD_DE_C.**
Tamaño del archivo: **135.85K**
Total páginas: **65**
Total de palabras: **13,219**
Total de caracteres: **69,814**
Fecha de entrega: **20-jul-2019 10:55p.m. (UTC-0500)**
Identificador de la entrega: **1153556891**



	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código	: F08-PP-PR-02.02
		Versión	: 10
		Fecha	: 10-06-2019
		Página	: 1 de 1

Yo, GENARO EDWIN SANDOVAL NIZAMA docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACION de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, revisor(a) de la tesis titulada "SELECCIÓN DE PERSONAL Y MOTIVACION LABORAL DE LOS VENEDORES EN LA EMPRESA TRIATHLON LIMA, 2018", del estudiante JULIO CESAR CAMA BUSTAMANTE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnintin. El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 04 de Setiembre de 2019



Mg. Genaro Edwin Sandoval Nizama
D.N.I. 09614598
Docente - Asesor

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

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, GENARO EDWIN SANDOVAL NIZAMA docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACION de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, revisor(a) de la tesis titulada "SELECCIÓN DE PERSONAL Y MOTIVACION LABORAL DE LOS VENEDORES EN LA EMPRESA TRIATHLON LIMA, 2018", del estudiante JULIO CESAR CAMA BUSTAMANTE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnintin. El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 04 de Setiembre de 2019



Mg. Genaro Edwin Sandoval Nizama
D.N.I. 09614598
Docente - Asesor

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

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 o : 10 Versión : 10-06-2019 n : 1 de 1 Fecha : Página : a :
---	--	--

Yo **CAMA BUSTAMANTE JULIO CESAR**, identificado con Documento de Identidad N° 10072058 egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACION de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) ,No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"Selección de Personal y Motivación Laboral De Los Vendedores En La Empresa Triathlon Lima, 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:



JULIO CESAR CAMA BUSTAMANTE
DNI 10072058

FECHA 18 DE Noviembre DEL 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE VISTO BUENO QUE OTROGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACION DE

Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACION QUE PRESENTA:

Julio Cesar Cama Bustamante

INFORME TITULADO:

Selección de Personal y Motivación laboral
de los Vendedores en la Empresa Triathlon Lima 2018

PARA OBTENER EL TITULO O GRADO DE:

Licenciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA 18/12/2018

NOTA O MENCION 17



J. C. Cama

FIRMA DEL ENCARGADO DE LA INVESTIGACION



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS**

1 DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres (solo los datos del que autoriza)

Cama Bustamante Julio Cesar

DNI 10072058
DOMICILIO Jr. Ayacucho 480 Puente Piedra
TELEFONO 984321011
E-MAIL julio.cesur.cba@hotmmail.com

2 IDENTIFICACION DE LA TESIS

MODALIDAD

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales
Escuela : Profesional Administración
Carrera : Administración
Titulo : Licenciado Administración

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Cama Bustamante Julio Cesar

Título de la tesis:

Selección de Personal y Motivación Laboral
de los Vendedores en la Empresa Iviathlon Lima, 2018

Año de publicación :

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

FIRMA

FECHA 05/09/2019...

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

TITULO: SELECCIÓN DE PERSONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS VENDEDORES EN LA EMPRESA TRIATHLON LIMA 2018

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
SELECCIÓN DE PERSONAL	Dice que la selección de personal , es el análisis del candidato a un puesto de trabajo con el propósito de asegurar la contratación de aquel que este mejor calificado para desempeñarlo, Es preciso que los gerentes sean muy cuidadosos al realizar la selección pues los errores de contratación pueden acarrear consecuencias importantes Robbins, M. Coulter (2014) (pág. 389)	La selección de personal se evalúa tomando en cuenta la formulación de solicitud, las pruebas por escrito, pruebas de simulación de desempeño, entrevistas investigación de antecedentes y exámenes físicos, en el análisis de sus características o atributos aplicando un cuestionario en la escala de Lickert para el recojo de datos	Formulación de solicitud	Información General	1,2	TECNICA ENCUESTA
			Pruebas por escrito	Relación con el Puesto Detectar Aptitudes, Habilidades	3,4,5	
			Pruebas de Simulación de Desempeño	Comportamientos Reales Simular Puestos de Trabajo Evaluar el potencial	6,7,8	
			Entrevistas	Evaluar Preguntas a Realizar Entrevistador preparado	9,10,11,12	
			Investigación de Antecedentes	Verificación de solicitud del Candidato Verificación recomendaciones	13,14	
			Exámenes Físicos	Ciertas condiciones Físicas del Candidato	15,16	
MOTIVACION LABORAL	Define motivación como lo que impulsa, dirige y mantiene el comportamiento humano, o dicho de otra forma se trata de una energía que lanza otra persona hacia la acción con interés, dinamismo y ganas de hacer las cosas lo mejor posible, En el ámbito laboral se alude el deseo del individuo de realizar un trabajo lo mejor posible, este impulso a que nos referimos origina que se desencadene la motivación debido a un estímulo externo. Ante un estímulo proporcionado a una persona esta reaccionara de una manera u otra dependiendo todo de lo que podemos llamar patrón de comportamiento. M. Porret (2014) (pág. 869)	La motivación laboral se evalúa tomando en cuenta el factor externo y factor interno en el análisis de sus atributos utilizando un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de lickert.	Factor Externo	La Autonomía	17, 18,19,20, 21, 22, 23,24, 25, 26	INSTRUMENTO CUESTIONARIO ESCALA DE LICKERT 1.siempre 2.Casi siempre 3.Aveces 4.Casi Nunca 5.Nunca
				Retribución Económica		
				Ventajas sociales		
				La seguridad en el entorno Laboral		
				El desarrollo Profesional y Promoción.		
			La estabilidad en el empleo			
			El prestigio Profesional			
			Factor Interno	Estado de animo	27,	
				Tendencia a la Creatividad	28	
				Situación de Estrés	29	
Afán de logro	30					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: SELECCIÓN DE PERSONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS VENDEDORES EN LA EMPRESA TRIATHLON LIMA 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	DIMENSIONES	INDICADORES	VARIABLES
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo se relaciona la Selección de Personal con la Motivación Laboral de los Vendedores en la Empresa Triathlon Lima 2018?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Selección de Personal y la Motivación Laboral de los Vendedores en la Empresa Triathlon Lima 2018.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la Selección de Personal y la Motivación laboral de los vendedores en la empresa Triathlon Lima 2018</p>	Formulación de solicitud	Información General	<p>SELECCIÓN DE PERSONAL</p>
			Pruebas por escrito	Relación con el Puesto Detectar Aptitudes, Habilidades	
			Pruebas de Simulación de Desempeño	Comportamientos Reales Simular Puestos de Trabajo Evaluar el potencial	
			Entrevistas	Evaluar Preguntas a Realizar Entrevistador preparado	
			Investigación de Antecedentes	Verificación de solicitud del Candidato Verificación recomendaciones	
			Exámenes Físicos	Ciertas condiciones Físicas del Candidato	
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿Qué relación hay entre la selección de personal y los Factores Externos de los Vendedores en la Empresa Triathlon Lima 2018?</p> <p>¿Qué relación hay entre la selección de personal y los Factores Interno de los Vendedores en la Empresa Triathlon Lima 2018?</p>	<p>ESPECIFICO</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Relación de personal y los factores Externos de los Vendedores en la empresa Triathlon Lima 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Relación de personal y los factores Internos de los Vendedores en la empresa Triathlon Lima 2018.</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICA</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la selección de Personal y los factores externos de los vendedores en la empresa Triathlon Lima 2018.</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la selección de Personal y los factores externos de los vendedores en la empresa Triathlon Lima 2018</p>	<p>Factor Externo</p>	La Autonomía	<p>MOTIVACIÓN LABORAL</p>
				Retribución Económica	
				Ventajas sociales	
				La seguridad en el entorno Laboral	
				El desarrollo Profesional y Promoción.	
				La estabilidad en el empleo	
			El prestigio Profesional		
			<p>Factor Interno</p>	Estado de animo	
				Tendencia a la Creatividad	
				Situación de Estrés	
Afán de logro					

CUESTIONARIO SOBRE SELECCIÓN DE PERSONAL

Estimado

El presente documento es anónimo y confidencial su aplicación

Será de uso exclusivo para el desarrollo de la investigación

Que tiene como título **SELECCIÓN DE PERSONAL Y MOTIVACION LABORAL DE LOS VENDEDORES EN**

LA EMPRESA TRIATHLON LIMA AÑO 2018.

N°	LEYENDA
1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	ALGUNAS VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

SELECCIÓN DE PERSONAL						
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
FORMULACION DE SOLICITUD	Información general					
	1	Los candidatos al llenar el formato de solicitud en la convocatoria de selección de personal proporcionan la información clara, veraz y pertinente				
	2	El formulario de solicitud para la selección de personal viene acompañado de un instructivo para prevenir errores				
PRUEBAS POR ESCRITO	Relación con el puesto					
	3	En relación con el puesto se realizan pruebas por escrito desarrolladas por la selección de personal				
	4	Las pruebas por escrito aplicadas al postulante son diversas y se alinean al puesto que son convocados				
PRUEBAS DE SIMULACIÓN DE DESEMPEÑO	Comportamiento real					
	6	Durante el proceso de selección, se desarrollan actividades en escenarios simulados al puesto que desempeña				
	7	Los candidatos son evaluados en su área de trabajo, en un día de alta demanda, para medir su comportamiento real.				
ENTREVISTAS	8	si durante las pruebas de simulación de desempeño, el participante evidencia limitaciones, se detiene la selección de personal				
	Evaluar preguntas					
	9	La entrevista laboral es desarrollada por el personal calificado en el proceso de selección de personal				
	10	Las preguntas realizadas en la entrevista están relacionadas con el puesto y la experiencia necesitadas				
INVESTIGACION ANTECEDENTES	11	Durante la entrevista se tiene un tiempo estimado para cada postulante				
	12	En el cuestionario de la entrevista, se incluyen preguntas que permiten revelar conocimiento y estrategias de ventas				
EXAMEN FISICOS	Verificación datos candidato					
	13	La empresa verifica los datos del candidato de manera apropiada y rápida				
EXAMEN FISICOS	14	Cuando se detecta que los antecedentes, incluidos en el curriculum del candidato no son reales, se paraliza el proceso de selección				
	Condiciones físicas del candidato					
EXAMEN FISICOS	15	Los exámenes físicos son desarrollados por instituciones confiables y transparentes				
	16	La actividad laboral y el tipo de servicio que brinda la empresa, condiciona a los postulantes a ciertas condiciones físicas, que de no tenerlas descalifican el proceso				

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACION LABORAL

Estimado

El presente documento es anónimo y confidencial su aplicación

Será de uso exclusivo para el desarrollo de la investigación

Que tiene como título **SELECCIÓN DE PERSONAL Y MOTIVACION LABORAL DE LOS VENDEDORES EN**

LA EMPRESA TRIATHLON LIMA AÑO 2018

N°	LEYENDA
1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	ALGUNAS VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

MOTIVACIÓN LABORAL						
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
FACTOR EXTERNO	Autonomía					
	17 Los trabajadores al tomar iniciativa y brindar solución para el desarrollo óptimo del puesto que desempeñan son reconocidos por sus encargados o líderes de venta.					
	Retribución económica					
	18 La empresa reconoce el esfuerzo de los vendedores con premios, bonos u otro tipo de retribución					
	19 La información sobre la asignación de metas y cuotas asignadas a cada trabajador son informadas a tiempo para poder planificar su trabajo.					
	20 La cuota asignada es proporcional al historial de ventas y crecimiento real de la tienda.					
	Ventajas Sociales					
	21 La empresa promueve actividades sociales que permitan crear un clima de bienestar en la empresa					
	Seguridad en el entorno laboral					
	22 Existe seguridad en el entorno laboral del puesto que desempeña					
	Desarrollo profesional y promoción					
	23 Las oportunidades de crecimiento y promociones son brindadas realmente al personal que tiene el perfil adecuado para asumir un nuevo reto					
	24 Las herramientas que se brindan a los trabajadores para su desarrollo profesional son los adecuados para realizar línea de carrera en la empresa					
	Estabilidad en el empleo					
25 La participación de los trabajadores en la organización hace que sea atractivo quedarse en ella.						
Prestigio profesional						
26 Los trabajadores tienen la preparación adecuada para demostrar su profesionalismo en el entorno laboral dentro y fuera de la empresa.						
FACTOR INTERNO	Estado de ánimo					
	27 Los trabajadores demuestran un estado de ánimo bueno y equilibrado al realizar sus funciones.					
	Tendencia a la creatividad					
	28 Las personas con creatividad son detectadas prontamente y motivadas con los medios adecuados para seguir desarrollando habilidades que contribuyan al desarrollo de la empresa.					
	Situaciones de estrés					
29 En el desarrollo de sus funciones considera que hay momentos de frustración que con pensamientos negativos que afecten su estado emocional.						
Afan de logro						
30 El departamento de selección de personal resuelven sus inquietudes, motivan su desempeño y les hacen partícipes del resultado final obtenido						

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Zavala Alfaro Fanny Esperanza
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente
 1.3. Especialidad o línea de investigación: Gestión de Organizaciones
 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación:
 1.5. Autor(A) de Instrumento: Carla Bustamante Julio Cesar

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.										✓			
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										✓			
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											✓		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										✓			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											✓		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.										✓			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											✓		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.											✓		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.											✓		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											✓		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si
-

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

87.5 %

Lima, 12 Octubre del 2018

Zavala
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 04356295 Telf.: 950942945

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Gonzales Moncada Tevesa
 1.2. Cargo e institución donde labora:.....
 1.3. Especialidad o línea de investigación: Gestión Organizacional
 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación:.....
 1.5. Autor(A) de Instrumento: Carne Sustantiva Julio Carr

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											✓		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											✓		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											✓		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											✓		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											✓		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.											✓		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											✓		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.											✓		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.											✓		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											✓		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X
-

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

85 %

Lima, 10 de octubre del 2018

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No..... Telf.: 949690007

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: COJAL KOLI BERNARDO
 1.2. Cargo e institución donde labora: DIRECTOR UCV
 1.3. Especialidad o línea de investigación: ECONOMISTA
 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Camia
 1.5. Autor(A) de Instrumento: Sustamante Julio Cojaly

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.										✓			
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										✓			
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										✓			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										✓			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										✓			
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.										✓			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										✓			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.										✓			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.										✓			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										✓			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

✓
-

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

80 %

Lima, del 201


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI/No. 17898066 Telf: 96624895