



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Selección del personal y la productividad en la empresa de
transportes y servicios A & R S.A.C de Ate**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Brancacho Obispo, Miguel Anderson (ORCID: 0000-0002-7649-5156)

ASESORA:

Mg. Huamani Cajaleón, Diana Lucila (ORCID: 0000-0001-8879-3575)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia, a cada persona que aportó su granito de arena, a la vida que enseña que cada día es como uno desea que sea, a la compañía que estuvo, lo dedico al esfuerzo constante de crecer y aprender, al nunca rendirse. Se los dedico a los que hoy ya no están, pero sé que siguen ahí para siempre.

Agradecimiento

Principalmente agradezco a Dios que ilumina nuestro camino, quien es el que brinda el milagro de la vida, a mis excelentes amistades y a la persona que hizo la pandemia diferente.

Agradezco a mi presente asesora quien fue el pilar y una de las principales guías en este difícil camino, pero muy gratificante.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I- INTRODUCCIÓN.....	1
II- MARCO TEÓRICO	8
III- METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra y muestreo.....	22
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimientos.....	27
3.6 Método de análisis de datos.....	27
3.7 Aspectos éticos	28
IV- RESULTADOS.....	29
V- DISCUSIÓN.....	50
VI- CONCLUSIONES.....	58
VII- RECOMENDACIONES.....	61
REFERENCIAS.....	63
ANEXOS.....	70

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de los colaboradores de la empresa distribuidos por áreas en Lima - Ate.....	22
Tabla 2. Matriz de los valores de la escala de Likert.....	25
Tabla 3. Matriz de los expertos de validación.....	25
Tabla 4. Matriz de la escala de valores del coeficiente de confiabilidad-Alpha de Cronbach.....	26
Tabla 5. Tabla de frecuencias de la variable selección del personal.....	29
Tabla 6. Tabla de frecuencias de la dimensión perfil de cargo.....	31
Tabla 7. Tabla de frecuencias de la dimensión reclutamiento.....	32
Tabla 8. Tabla de frecuencias de la dimensión incorporación e inducción.....	34
Tabla 9. Tabla de frecuencias de la dimensión seguimiento.....	35
Tabla 10. Tabla de frecuencias de la variable productividad.....	36
Tabla 11. Tabla de frecuencias de la dimensión efectividad.....	37
Tabla 12. Tabla de frecuencias de la dimensión control.....	38
Tabla 13. Tabla de frecuencias de la dimensión trabajo en equipo.....	39
Tabla 14. Tabla de frecuencias de la dimensión supervisión.....	40
Tabla 15. Resumen de procesamiento de casos de las variables selección del personal y productividad.....	41
Tabla 16. Prueba de normalidad para las variables selección del personal y productividad.....	42
Tabla 17. Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Pearson.....	42
Tabla 18. Tabla cruzada y correlación para las variables Selección del personal y productividad.....	43
Tabla 19. Tabla cruzada y correlación para la dimensión perfil de cargo y la variable productividad.....	44
Tabla 20. Tabla cruzada y correlación para la dimensión reclutamiento y la variable productividad.....	46
Tabla 21. Tabla cruzada y correlación para la dimensión incorporación e inducción y la variable productividad.....	47

Tabla 22. Tabla cruzada y correlación para la dimensión seguimiento y la variable productividad.....	48
Tabla 23. Matriz de operacionalización de la variable selección del personal. ...	70
Tabla 24. Matriz de operacionalización de la variable productividad.....	71
Tabla 25. Matriz de Consistencia de las variables selección del personal y productividad.....	78
Tabla 26. Tabla de especificaciones de las variables.	79
Tabla 27. Tabla de detalle de resultados de la V-Aiken de la variable selección del personal y la productividad.....	89
Tabla 28. Confiabilidad de la variable selección del personal.	101
Tabla 29. Confiabilidad de la variable productividad.	101
Tabla 30. Tabla de detalle de confiabilidad de la variable selección del personal.	102
Tabla 31. Tabla de detalle de confiabilidad de la variable productividad.....	103
Tabla 32. Matriz de evidencias externas.	125
Tabla 33. Matriz de evidencias internas.	126

Índice de figuras

Figura 1: Histograma de frecuencias de la variable selección del personal.	29
Figura 2: Histograma de frecuencias de la dimensión perfil de cargo.	32
Figura 3: Histograma de frecuencias de la dimensión reclutamiento.	33
Figura 4: Histograma de frecuencias de la dimensión incorporación e inducción.	34
Figura 5: Histograma de frecuencias de la dimensión seguimiento.	35
Figura 6: Histograma de frecuencias de la variable productividad.	36
Figura 7: Histograma de frecuencias de la dimensión efectividad.....	37
Figura 8: Histograma de frecuencias de la dimensión control.	38
Figura 9: Histograma de frecuencias de la dimensión trabajo en equipo.	39
Figura 10: Histograma de frecuencias de la dimensión supervisión.....	40

Resumen

En la investigación se afirmó la relación entre la selección del personal y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C, se expuso bajo las premisas de Cuesta (2015) la variable selección del personal y sus dimensiones, López (2013) la variable productividad y sus dimensiones. La investigación se desarrolló a través del método científico, la metodología fue aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional. Se utilizó la población de Lima de 139 trabajadores, con una muestra de 103 para el estudio, la recolección de datos se utilizó dos cuestionarios de 30 preguntas, escala de Likert, fueron validados mediante los juicios de expertos de la universidad César Vallejo.

La información fue procesada mediante el programa estadístico SPSS 24, alcanzando un nivel de confiabilidad Alfa de Cronbach = 0,921 la primera variable y 0,912 la segunda variable, se prosiguió la recolección, se realizó las pruebas de hipótesis, se evidencio que existe un grado de relación positiva alta entre la selección del personal y la productividad, mediante el coeficiente de correlación de Pearson = 0,735, se logró un Sig. Bilateral 0,000 afirmando la relación.

Palabra clave: Empresa de servicio, desempeño laboral, reclutamiento, rotación del personal.

Abstract

In the investigation the relation between the selection of the personnel and the productivity in the company of transport and services A & R S.A.C was affirmed, the variable selection of the personnel and its dimensions was exposed under the premises of Cuesta (2015), Lopez (2013) the variable productivity and its dimensions. The research was developed through the scientific method, the methodology was applied, quantitative approach, non-experimental design, correlational descriptive level, the population of Lima of 139 workers was used, with a sample of 103 for the study, the data collection was used two questionnaires of 30 questions, Likert scale, were validated through the judgments of experts from the university Cesar Vallejo.

The information was processed through the statistical program SPSS 24, reaching a level of reliability Cronbach's Alpha = 0.921 for the first variable and 0.912 for the second variable. The collection continued and hypothesis tests were carried out, it was evident that there is a high degree of positive relationship between personnel selection and productivity, through the correlation coefficient of Pearson = 0.735, a Bilateral Sign 0.000 was achieved affirming the relationship.

Keywords: Service company, job performance, recruitment, staff turnover

I- INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se realizó el desarrollo de la problemática que se encontró en la empresa de transportes y servicios A y R S.A.C de Ate, se detalló que la selección del personal ha tomado importancia en todo tipo de empresa, ya que la fase de reclutamiento y selección es un punto clave para el desarrollo de los procesos internos de la organización, la cual se verá reflejada en los procesos de la productividad. Siguiendo con la presentación de la investigación la selección del personal, consiste en la cantidad de persona que se vincula a una empresa, como también el cambio de actividades a diferentes áreas. La empresa debe realizar un control sobre la rotación del personal que realiza, ello para que no se vea afectado la productividad de la empresa.

Por consiguiente, se debe relacionar los beneficios del personal con las metas de la organización. El término productividad es la forma de determinar cuándo se realiza una acción para lograr obtener un valor económico. La productividad laboral en las organizaciones conlleva a cumplir con los parámetros establecidos a través de elementos como el tiempo y los recursos. De tal modo, la productividad es la manera de medir la eficiencia del colaborador y el uso de máquinas para la creación de un insumo necesario.

En el inicio del estudio se indicó la presentación de la problemática, a nivel internacional, Hertzum, Molich, and Jacobsen (2014) mencionaron en su estudio científico que “Es importante tener más de un evaluador, para que se realicen reflexiones sobre los acuerdos y desacuerdos, con el objetivo que se disminuya el sesgo en la contratación de un personal, la cual se ve determinado en los parámetros” (p. 155). Es esencial invertir en trabajadores que se adecuen a la selección del personal, y se reduzca malas contrataciones, con el fin de que los procesos internos no se vean afectados en un futuro.

Por consiguiente, Vera, Bravo y Flores (2019) explicaron “La rotación del personal se da porque no se ha observado las necesidades del colaborador para el perfil sugerido, ni se revisaron las expectativas del trabajador para el puesto, tampoco detallaron los beneficios que ofrecen las organizaciones” (p. 24), esto para poder evaluar la igualdad entre la compañía y los empleados, es decir. La causa

principal de la rotación del personal y la baja productividad que existe en el proceso, es por una mala selección del personal. Finalmente, el investigador Eduardo (2019) mencionó “Es necesario mejorar los procesos de incorporación y clasificación de los participantes en las compañías, deberán realizarse actividades con los postulantes, evaluar si superan los objetivos que se esperaron ante el puesto dispuesto a la actividad propuesta” (p. 115). De tal manera, se logre evaluar el nivel de productividad que cada aspirante pueda demostrar.

A nivel nacional, en el Perú es determinante hacer estudios de investigación, dado que se tiene un alto índice de rotación de colaboradores, por la cual se ve afectado la productividad de la empresa, a través de una mala selección de personal los autores Medina y Montalvo (2018) determinaron “Las empresas deben mejorar la selección correcta de sus departamentos para minimizar la selección errónea que realicen elevadas mermas en el proceso de productividad” (p. 23), para que no ocasionen saturaciones o reproceso de productos, falta de limpieza y orden en las líneas de producción e inmovilidad de las máquinas, que provoquen tiempos muertos en la producción, todo ello influyó en la baja de la productividad que se obtuvo en la empresa de nuevo madero de Perú. También “El conocimiento sobre la productividad de una empresa aporta en identificar, analizar, evaluar y dar soluciones a aspectos referente al entorno que permitan establecer procesos de los trabajadores sobre un objetivo” (Irina, et al, 2020, p. 478). Finalmente, Soto indico en el diario Gestión. (2019) “Las organizaciones tienen maneras de encontrar a los colaboradores que necesita y ocupen las posiciones en el marco de los objetivos. Por ende, se debe elaborar la premisa. (Un colaborador es eficiente cuando logra realizar sus habilidades (Técnicas Blandas)” (parr. 4). Por consiguiente, no se debe idealizar la rotación del personal en la empresa y lograr minimizar este proceso para que se logre evaluar de forma integral al trabajador y sus experiencias no se agoten, ni sus habilidades competitivas, todo lo contrario, se realice un área para el desarrollo del aprendizaje y conocimiento de las nuevas habilidades.

Finalmente, a nivel local la organización de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate, que está ubicado en la carretera central, km. 14.5 Mz. A lote. 09 sec. Gloria baja (al costado del grifo gloria), Lima - Ate (Anexo 13.1). En primera instancia la organización desempeña una labor productiva de ventas de repuestos para autos, también se dedica al transporte de carga de materiales especiales

(transporte de sustancias químicas y/o explosivos) a las diversas minas del país. La empresa de transporte tiene un área de selección del personal, el cual se encarga de elegir a cada trabajador, cada personal cuenta con sus roles correspondiente, las cuales serán controladas y evaluadas, mediante el proceso de evaluación se visualizó que en las ventas se ha percibido una baja importante de ganancias, mediante su cuadro de horas y los recursos productivos se verifico los motivos por la cual se presentan dicha reducción en la productividad, la cual se observa en el (Anexo 13.2).

La organización fue afectada por una inadecuada selección del personal que se realizó mediante algunos factores que no se controlaron de forma correcta, o no fuero medido adecuadamente, un punto fundamental fue la incomodidad de los clientes, que no encentraron respuestas, ni soluciones al momento de una consulta ante la obtención de un producto, ello fue ocasionado por el poco conocimiento de los colaboradores, al momento de atender al cliente, también por la poca comunicación para reforzar las actividades que deben realizar, esto provoco que se eleve la demora en la atención. Se ha podido realizar un inspección de dichos reclamos a través del libro de reclamaciones (Anexo 13.3), otra actividad que se realiza, es la producción de autopartes, en este aspecto en los últimos años se percibió que la calidad del producto ha disminuido, se han encontrado detalles defectuosos de los materiales ofrecidos al público, se indicó que en el proceso de control de calidad, no se está cumpliendo con los parámetros establecidos de la empresa, es decir el trabajador no está realizando su labor debidamente, el desempeño que se ha mostrado por parte del trabajador es deficiente, dejando claras dudas de su conocimiento en el puesto a cargo en la empresa.

Finalmente, la realización del proceso de servicios y el transportes de carga se constató que no se cuenta con el área laboral adecuado para desempeñar las actividades al momento de la producción, las labores realizaras no son cumplirás eficientemente, dado que en primera instancia los camiones para el servicio de transporte no son controlados dejando al descubierto que el supervisor no está apto para la actividad a realizar (Anexo 13.4), al momento que se realiza la carga de materiales para el transporte, la posición para el traslado de los materiales ha sido deficiente, produciéndose mermas, la incomodidad del cliente que ven afectados sus productos, ocasionando que la cartera de cliente en vez de aumentar,

disminuya, los colaboradores que colocan los materiales en el camión lo hacen de manera errónea, a través de todas estas actividades, se han realizado evaluaciones en el proceso de selección dejando ver que no es apto para incorporar nuevos personales, sus etapas no son controladas y la elección para añadir un trabajador se hace de forma deficiente.

Por lo cual, mediante la problemática presentada se propuso que se debe realizar evaluaciones de campo en las distintas áreas de la empresa, para recopilar información clave del punto de vista interno sobre la actividades que se realizan, para poder verificar si en el momento del reclutamiento y la selección de los postulantes es la ideal, o se debe afinar los detalle que mejoren una estructura idónea en el proceso de selección de los trabajadores para el perfil buscado de la empresa, de este modo no se ocasionen mermas en la productividad.

Un problema de investigación trata de mostrar, persuadir, y sustentar las singularidades del aspecto sobre el tema, de igual modo la característica que es de importancia para que se realice la evaluación y llegar a una solución del problema. Usualmente mencionar un problema es narrar lo que ocurre en relación a un conflicto sobre el hecho, con una persona o un lugar, es describir las situaciones que aporte a evaluar la actividad, de tal modo indicar los aspectos que se demuestren en los hechos, determinando los resultados y las soluciones (Muñoz, 2015 p.106).

Según lo mencionado por el autor, un problema de investigación proporciona los aspectos del conflicto al entorno de la compañía, con la cual se podrá analizar las características y profundizar en las situaciones, por ello llegar a soluciones que permitan afrontarlos adecuadamente.

Por lo tanto, se obtuvo el siguiente problema general: ¿En qué medida se relaciona la selección del personal con la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate? ,De igual modo, los problemas específicos, Fueron los siguientes: (a) ¿En qué medida se relaciona el perfil de cargo y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate?; (b) ¿En qué medida se relaciona el reclutamiento y la productividad en empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate?; (c) ¿En qué medida se relaciona la incorporación e inducción con la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate?; y, (d) ¿En qué medida se relaciona el

seguimiento y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate?.

La justificación del estudio según Lerma (2016) mencionó “La justificación de la investigación define que tan valioso es determinar la solución ante un problema y lograr alcanzar un aporte teórico sobre la situación problemática para evaluarlo y darle una solución con resultados sobre la investigación” (p. 42). Según el autor en lo estudiado se debe analizar los problemas que susciten en la empresa, evaluarlos para lograr encontrar soluciones con resultados positivos. A través de la justificación se pudo tener aportes que permitan evaluar la situación, con ello obtener una solución y llegar a un resultado de óptima manera.

La justificación teórica permitió establecer y/o determina la relación la selección del personal y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate, el cual pudo permitir mejorar el rendimiento del colaborador y su comodidad en la empresa, De tal manera mejorar la calidad de los productos hacia los clientes que se realiza a través de la productividad. Asimismo, brindar seguridad de traslado a todos los clientes con la selección de las personas idóneas.

Por consiguiente, en la justificación práctica el presente informe presentó resultados que permitirán a jefes o gerentes de la empresa de transportes y servicios A y R S.A.C, comprender la necesidad de desarrollar mejores factores sobre la selección del personal y conocer la relación que tiene con la productividad, la información obtenida por el informe de investigación con resultados fue procesada y validada de forma científica, a través de datos reales que permitieron acoplar y diseñar alternativas de solución con el fin de desarrollar mejoras en el proceso de reclutamiento y selección del personal, también ayude de manera eficiente en la productividad de la empresa.

La justificación social permitió lograr obtener mejores ideas para las empresas nacionales, se puede precisar la teoría de la selección del personal y su relación con la productividad, logrando obtener resultados positivos. Por lo tanto, se busca lograr alcanzar las necesidades del colaborador que ayuden a lograr brindar un buen servicio de atención personalizada, de esta forma que la calidad de la producción sea la deseada por el cliente. Finalmente, la justificación metodológica, desde la perspectiva metodológica en este estudio se utilizó el instrumento de medición de las variables y la recopilación de datos como

encuestas, mediante las preguntas se aplicó la escala de Likert y se utilizó el programa de SPSS 24, se determinó los resultados conseguidos, por lo tanto se pudo desarrollar la estrategia con la cual se planteará la solución al problema de la compañía de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate, la cual servirá de apoyo para emplearlas a otras investigaciones con un problema semejante.

Según en su investigación, Hernández (2014) definió “Las hipótesis son las pautas del proyecto o análisis, se procesan las teorías existentes y deben desarrollarse de un modo sugerente de los aspectos, que son los objetivos de la investigación por los datos a evaluar” (p. 59). Según el autor, determino que se debe alinear las teorías con los objetivos para establecer un parámetro adecuado, para que se siga adecuadamente los procesos metodológicos de la investigación.

Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) expusieron en el aspecto de evaluación científica, las hipótesis son sugerencias de perspectiva con relación a las dos o más variables y aportan en el conocimiento controlado y evaluado. De tal modo que, al confirmar una hipótesis, se evalúa el conocimiento [...] que puede modificarse y, por consiguiente, pueden surgir nuevas hipótesis [...] (p. 105). Mediante las hipótesis se puede encontrar respuestas y dar soluciones que ayuden a resolver las condiciones que sean bueno o malas de la actividad.

En cuanto a la investigación la hipótesis general fue: Existe relación significativa entre la selección del personal y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate. y las hipótesis específicas fueron: (a) Existe relación significativa entre el perfil de cargo y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate; (b) Existe relación significativa entre el reclutamiento y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate; (c) Existe relación significativa entre la incorporación e inducción con la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate y (d) Existe relación significativa entre el seguimiento y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate.

Según Connor, and Joffe. (2020) en su investigación mencionaron “La falta de objetivos originan problemas, por tal razón existen muchas razones por las que fijar objetivos debe ser una prioridad ante los aspectos básicos de un esfuerzo de cambio” (p.4). Los autores indicaron que toda organización debe tener claros sus

objetivos, que cada una de ellas deben ser alineadas a los procesos de la empresa para que se conlleve a un adecuado ajuste a las prioridades de cada colaborador.

En el caso del objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la selección del personal y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate. De igual forma los objetivos específicos fueron: (a) identificar la relación del perfil de cargo y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate; (b) identificar la relación que existe entre el reclutamiento y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate; (c) identificar la relación entre la incorporación e inducción con la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate; y finalmente (d) identificar la relación de seguimiento y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate.

II- MARCO TEÓRICO

En el siguiente capítulo, se presenta los aportes teóricos, tanto en el ámbito internacional, como en el ámbito nacional, en las cuales se mostrarán sus investigaciones que generan un aporte en el informe de investigación. De la misma manera se presenta a los autores principales de la investigación, que fortalecen el informe de investigación, la cual consiste en la selección del personal y su relación con la productividad.

Por consiguiente, en el ámbito Internacional en la siguiente investigación de Ribadeneira (2017) indico como objetivo diseñar el proceso de inducción adecuado para influir en el desempeño laboral dentro de la empresa ecuatoriana de Matricería Ecu matriz Cía. Ltd. A, De este modo, las teorías utilizadas estuvieron a cargo de Courter (2014) el proceso de inducción, consiste en acoplar a los parámetros a todos los colaboradores que realicen la ejecución de los trabajos con coherencias entre sus virtudes, conocimientos y habilidades con las que realiza todo, para la segunda variable Chiavenato (2000) El desempeño laboral, abarca todo tipo de factores que tienen como objetivo el desarrollo de los colaboradores, permitiendo cumplir y contribuir positivamente a la organización y se logren cumplir los objetivos fijados. La metodología fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, el cuestionario aplicado fue por la encuesta. Asimismo, se determinó la escala de Likert, una que determina la inducción en el momento de la incorporación, la otra que determina la competitividad en la productividad de la compañía, la población de la investigación fue adaptado por 46 colaboradores. De tal manera, la incorporación e inducción se relaciona con la del desempeño laboral de la compañía porque evalúa las actividades realizadas, aplicando las correctivas sobre el personal. Se obtuvo un análisis del estadígrafo de Pearson $R=0.208$, Sig. (bilateral) = 0.008, ($p \leq 0.05$), finalmente se concluyó que la inducción a un personal influye medianamente significativa en el desempeño que realiza en sus labores. También que existe relación relevante para practicar la inducción.

La tesis, brindó un aporte al investigar una de las variables que será objeto de estudio en la investigación, como la misma se convierte en un elemento fundamental es la puesta en práctica del proceso de selección del personal y

productividad. Asimismo, la investigación fue comparado con el estudio realizado en la empresa de transporte y servicio A y R S.A.C de Ate, para analizar si los trabajadores incorporados cumplen con la inducción requerida, cumpliendo con las actividades propuestas por la empresa de manera eficiente, evaluando si la productividad se logra adecuar a las metas establecidas.

De igual modo, Alvarado (2014) determinó como objetivo de la investigación fue analizar la relación entre el reclutamiento y la selección del personal en el desempeño de los colaboradores, de igual modo las teorías utilizadas estuvieron a cargo de Chiavenato (2007) el reclutamiento, fue un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a aproximar postulantes adecuados para ocupar el cargo dentro de la empresa. El siguiente autor fue Wayne y Mondy (2005) Selección del personal, es ocupar las vacantes en la empresa con el trabajador idóneo para los puestos necesarios mediante el proceso de reclutamiento. La metodología utilizada fue el diseño aplicada, no experimental a través de una investigación descriptiva, correlacional de enfoque cuantitativo, con un estudio que tuvo una población 207 trabajadores y una muestra de 135. Los datos procesados con la aplicación de un cuestionario para cada una de las variables dieron como resultado una correlación de Pearson, con un valor R de 0.442, Sig. (bilateral) = 0.000, con lo que dedujeron que el proceso de reclutamiento y selección se relaciona con el desempeño de los empleados, finalmente concluye que es importante tener un procedimiento ordenado para reclutar y seleccionar personal con procesos organizados, con este procedimiento demuestra una clara relación con el desempeño laboral del personal identificando actividades que deben ser mejoradas continuamente a fin de superar las deficiencias.

El aporte de la tesis fue fundamental, dado que investigo una de las variables que será objeto de estudio en la investigación, la cual se vuelve primordial para la puesta en práctica sobre la selección del personal y la productividad, de esta manera fueron comparables en él estudió de la empresa de transportes y servicios A y R S.A.C de Ate, para verificar se toma en consideración la selección del personal en los puestos adecuados, con ello alcanzar objetivos, verificando que se cumpla la productividad que se deseó alcanzar.

Como último antecedente internacional el autor Delgado (2014) en su investigación se trazó como objetivo determinar el control interno en la producción

y su relación con la productividad, las teorías, el investigador Estupiñan (2012) El control interno, entiende el plan de la empresa , el conjunto de métodos y procedimientos que aseguren que los activos estén protegidos, para la siguiente variable, Horngre, Foster y Datar (1996), La productividad, determina la vinculación entre los recursos primarios y la producción alcanzada, mientras menos utilización de insumos mayor nivel de productividad. Respecto a la metodología se utilizó un enfoque cuantitativo, fue de tipo descriptivo correlacional de diseño no experimental. El instrumento que se utilizo fue la encuesta que estaba conformada por 17 trabajadores del departamento de productividad, un resultado de Pearson $R=0.302$, Sig. (bilateral) = 0.002, ($p \leq 0.05$). Se concluyó que en el proceso de control interno tiene relación con la producción, pero no fue eficiente, dado que los objetivos no tuvieron prioridad por lo que se presentaron problemas sobre la comunicación interna y externa, sobre los resultados propuestos se entendió que los trabajadores no cuentan con el conocimiento sobre los objetivos y metas de la compañía. La falta de capacitación es evaluada por que existieron mermas en la productividad, se encontraron falencias en los trabajadores por el deficiente uso de los materiales en el momento de la producción.

El aporte de la investigación, fue de suma importancia porque se estudió una variable, que ayuda a dar soporte a la selección del personal y la productividad de la empresa transportes y servicios A y R S.A.C de Ate, que se debe dar un excelente control a los procesos de la productividad, esto ayude a cumplir con las metas en un corto plazo. De esta manera se indicó que el control no fue adecuado sobre la producción, haciendo énfasis en que se debe reforzar la selección del personal de los puestos respectivos, hacer un control de producción que ayude maximizar la productividad de la empresa.

Prosiguiendo con la investigación en el ámbito nacional, según Litano (2018) en su investigación opto como el objetivo determinar la relación que existe entre el perfil de puestos y el cumplimiento de metas laborales en las teorías el autor Chiavenato (2011) La descripción de un puesto, es un proceso de conocer las tareas o responsabilidades que lo conforman y a su vez, diferencian de todo tipo de áreas del trabajo, y el siguiente autor Franklin (2007) las metas en una organización, son los resultados logrados y evaluados, que serán medidos para que cumplan el rol de tener mejores resultados en los propósito que se desean alcanzar

con el objetivo de establecer y definir los logros específicos, metodología de estudio que enfoco fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo correlacional, diseño no experimental, corte transversal de nivel correlacional, su población fue de 32 trabajadores de la empresa, el proceso de los datos fue recolectado a través de un instrumento, se utilizó el programa SPSS, con la prueba de Rho de Spearman de $R = 0,831$ y se obtuvo como resultado que la correlación es positiva, el valor de significancia 0.000, en tal sentido se rechaza la nula y se acepta la alterna, el perfil de puesto tiene una relación significativa sobre las metas de la compañía, su correlación es buena, para la comparaciones de las hipótesis específicas también se utilizó la prueba de Rho de Spearman logrando alcanzar un resultado en la primera hipótesis específica que el valor de significancia fue de (0,882) y un P valor de ,000 por consiguiente se aprueba la hipótesis alterna por lo que podemos decir que el conocimiento influye significativamente sobre el cumplimiento de metas laborales, asimismo, el resultado de la segunda hipótesis específica permitió ver la significancia (0,836), con un Sig. Bilateral de 0.000, por lo tanto, se aprobó la hipótesis alterna que permitió confirmar que las habilidades laborales es importante sobre las metas laborales en la empresa, con una relación positiva alta. Ibidem (2018) concluye que el perfil de puesto no influye significativamente con las metas, pero existe una relevante relación que permite añadir que se debe realizar un control y una evaluación de puestos en la empresa constructora ATC - E.I.R.L., Lurín- Lima, 2018.

La investigación, brindo un aporte fundamental al investigar una de las variables que fue objeto de la investigación, por ello se vuelve clave para la evaluación la selección del personal y la productividad, por estas circunstancias, fueron comparables en el estudio realizado en la empresa de transportes y servicios A y R S.A.C, por consiguiente, evaluar si la selección de personal es la idónea, para que a través de esta selección se cumpla adecuadamente las metas de productividad. Se constato que el perfil de puesto influye determinadamente en los procesos de selección y en la realización de las actividades para obtener una mejor productividad en la organización.

De igual manera, el autor Valle (2018), en su tesis propuso como el objetivo determinar la relación entre el proceso de selección de personal y la productividad laboral. Las teorías utilizadas en la investigación estuvieron a cargo de Ibáñez

(2010) la selección del personal, es el proceso que se encarga de atraer a los postulantes, con las características determinadas e inducirlos a que se sometan a diversas pruebas. Para la siguiente variable, Gutiérrez (2014) productividad, es mejorar procesos y resultados considerando los recursos empleados para generarlos. El tipo de metodología fue de enfoque cuantitativo, se aplicó el nivel de tipo aplicada, con nivel de descripción correlacional, por el método de diseño, con el corte transversal ello formado por 88 trabajadores de la compañía, en donde se utilizó el cuestionario para poder recopilar los datos necesarios para la evaluación de la investigación, fue validado por expertos, una vez realizada paso por la herramienta de estadística SPSS versión 24, en donde se utilizó el método de alfa de Cronbach, para la fiabilidad que resultó con un RHO de Spearman de 0,851, con sig. (bilateral) ,000, que concluye que dado la correlación el proceso de selección del personal va repercutir en el desempeño de los colaboradores y el proceso de cada selección que se realice en la empresa va influenciar en la productividad.

El aporte que brindó la investigación fue importante al estudiar las variables que serán objeto de la investigación, se convierte en un factor fundamental en la puesta en la práctica de la selección del personal y la productividad, de manera que estas circunstancias, fueron comparables con el estudio sobre la empresa de transportes y servicios A y R S.A.C. de Ate, por lo que si la selección del personal es eficiente, será beneficiosa con la participación de los colaboradores, para lograr aumentar de forma positiva en la productividad.

Para finalizar, en el ámbito nacional el investigador Saavedra (2019) presentó en su investigación, el objetivo fue determinar la relación entre el reclutamiento y la productividad laboral, Las teorías fueron sustentadas por Chiavenato (2011) reclutamiento, puede ser definido en la totalidad de los trabajadores que se retiran o integran a la empresa, es la relación total de una organización, en la siguiente variable Gutiérrez (2014) productividad laboral, es la relación de la producción lograda por un sistema de servicio, los recursos utilizados para lograrlos, para la metodología se aplicó un instrumento de preguntas que contuvo 31 reactivos en dos tablas a 32 colaboradores escogidos por muestreo probabilístico aleatorio simple, el tipo de estudio fue no experimental, de enfoque cuantitativo, aplicada de forma correlacional. Se determinó evaluar la normalidad de ambas variables y sus dimensiones con la prueba de Kolmogorov Smirnov para

las variables ordinales que fue ,026, que es menor a 0.05, y la siguiente variable ,019 y se realizó el análisis inferencial mediante la correlación de Rho de Spearman fue de 0,758 y un Sig. Bilateral de ,000, con ello concluye que ambas variables tienen relación, dado que el cambio de área puede ser determinante en cumplimiento de una meta, por ello, se debe acudir a evaluar tal característica para que la productividad de la empresa no se afecte y sea realizado adecuadamente.

La tesis, brindo un aporte importante al estudio, que fue fundamental para la investigación, dado que se hizo un estudio de la variable que será objeto de la investigación, de la misma manera se convierte en un elemento principal en la puesta en práctica para la selección del personal y su comportamiento para lograr una mejor productividad, por la que fue comparada con las del estudio realizado a la empresa de transportes y servicios A y R S.A.C, por consiguiente, considerar en reforzar la selección del personal que se hará cargo del área de reclutamiento y se pueda elegir adecuadamente a los postulantes con los perfiles y las características requeridas para los objetivos de la empresa, de igual manera controlar y evaluar que al momento que se realicen los procesos de producción se logre aumentar la productividad que se requiere.

Lobanova (2020) es su investigación mencionó:

Las prácticas de campo de la gestión del personal permitieron a la empresa desarrollar sistemas efectivos de detección, selección, adaptación, motivación y capacitación de los empleados. El área de intersección de intereses de los empleados e intereses respaldados por la organización forma una solicitud para la búsqueda de nuevos empleados, para su introducción más rápida y efectiva en una empresa y el desarrollo del potencial interno de acuerdo con los requisitos existentes y que cumplan la productividad requerida (p. 11).

Los autores Ritsri y Meeprom (2020) mencionaron “El conocimiento del trabajador la empresa puede maximizar su productividad, de tal manera la selección del personal sea clave para que se constituya una buena planeación administrativa” (p. 103). En su investigación Van Hein, Kramer y Hein (2017) mencionaron en su artículo “Es imprescindible que se tome medidas de control del trabajo hacia el desempeño que realiza, ello puede ser con la productividad que logre alcanzar” (p. 274).

Asimismo, Bohórquez, Caro y Morales (2017) indicaron en su artículo, mediante “La capacitación se logre una mejor productividad, también a través de la selección del personal se logre fortalecer los distintos tipos de problema que se pueda presentar en las áreas y ser suplido por distintos colaboradores” (p. 213). También los autores Gómez y Díaz (2019) mencionaron “Es importante desarrollar de manera correcta y responsable la contratación de trabajadores, es una decisión crítica y crucial debido al hecho que los empleados son la base fundamental y el principal apoyo en el entorno de la organización” (p. 2).

Prosiguiendo con la investigación los autores Abolhassani, *et al* (2018) indicaron en su artículo “La productividad se realiza bajas debido a la rotación del personal constante y eso consta en que la selección del personal no fue la idónea” (p. 1415). De la misma manera, los siguientes investigadores mencionaron en su artículo que se debe “Tomar atención los datos recopilados sobre la información de los postulantes y a través de eso los gerentes tomar una correcta decisión con respecto a la selección, el reclutamiento y esto aporte en el crecimiento de la productividad” (Waxin, *et al*, 2018, p. 109).

Los autores indicaron en su artículo “El desempeño laboral y la satisfacción disminuirán la rotación de los colaboradores, y poder predecir la retención de los trabajadores y de tal modo, evitar un problema productivo por el constante cambio” (Ziebell, *et al*, 2019, p.553). Por lo tanto, “La productividad no puede ser confundido por la intensidad del trabajo, permite lograr los objetivos trazados y desarrollar estrategias financieras, de tal modo construir un ambiente productivo” (Ozturk, *et al*, 2020, p. 260).

Para Moore (2017) sustentó “La selección del personal es donde básicamente se realiza de forma continua a través de entrevistas y en ello, no se muestra validez predictiva de la entrevista realizada, pero si realizo la evaluación objetiva y herramientas precisas” (p. 14). Asimismo, el siguiente investigador refirió “Son en las que no se proporcionan información falsa de las habilidades y en aquellas que en un futuro muestra un cambio sustancial en la contratación” (Kulkarni, and Xiangdong, 2019, p. 4).

“La productividad son las respuestas que se lograron a través de un proceso o un modelo de trabajo, la cual se busca que la producción aumente, siempre contando con los recursos que se tienen y sean los que se necesiten” (Castillo,

Machuca y Ayala, 2019, p. 36). Por consiguiente, se debe decir, que la organización debe estar en constante evaluación y control en toda actividad que se realiza para una producción, mediante ello, poder analizar y verificar la realización de la producción, para mejorar los estándares de seguridad y calidad.

Por lo tanto, para que una empresa sea productiva se tiene que tratar de reducir los tiempos de toda actividad en la organización, posteriormente se reducirán los costos, es decir la empresa puede convertirse competitiva ante la competencia. “Es cuando se habla de productividad se pretende encontrar la optimización de los resultados de cualquier actividad que se desarrolle” (Hinojo, Diaz y Romero, 2020, p. 52).

En la siguiente investigación se deseó indicar la relación significativa de la selección del personal y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate, la cual se dedica a la venta de autopartes y el traslado de mercadería especial, además es propietaria de su principal sucursal ubicada en la carretera Central km. 14.5 Mza. A lote. 09 sec. Gloria baja, que tiene como referencia la ubicación, (al costado del grifo gloria) Lima - Ate. La empresa investigada fue escogida por el hecho que se desea concluir de qué manera se relaciona la selección del personal con la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate.

Continuando con la investigación, se mencionó que las teorías relacionadas con el tema en investigación el cual tiene como primera variable la selección del personal, Según Ávila (2017) definió en su investigación “La rotación de personal es un proceso vinculada con el entorno de la compañía en relación con los colaboradores, ya sea rotando de área, logrando la permanencia de sus trabajadores con orden y responsabilidad ante las actividades a realizar” (p. 45). De tal manera, que al momento que se realice una rotación de lugar en la compañía, se debe prevenir las causas y consecuencias, esto puede darse por lesiones, accidentes o problemas del personal, el rote predecible puede darse de manera que el trabajador este insatisfecho con sus labores, para lograr satisfacer al colaborador se puede otorgar un pago, motivaciones, hasta poder premiar con bonos a sus trabajadores destacados. De esta manera se utilizó las siguientes dimensiones: (a) insatisfacción laboral. (b) integración laboral. (c) selección de personal. (d) consideración y retención.

Por lo tanto, Bordas (2016), definió “La gestión del personal es como un factor primordial sobre las actitudes, comportamiento del colaborador y saber el desempeño que permita conocer el entorno en donde se realiza toda función para mejorar el ambiente para el colaborador” (p. 59). Por lo tanto, es de suma importancia que se desarrolle de manera consistente y seguirá de un buen clima laboral para poder perfeccionar las actividades de la organización y los colaboradores se desarrollen de una manera natural y eficiente. Por consiguiente, se mencionó 8 dimensiones: (a) reclutamiento. (b) productividad. (c) reconocimiento. (d) organización y estructura. (e) innovación, (f) transparencia y equidad. (g) motivación. (h) liderazgo.

Por consiguiente, Montoya y Boyero (2015) determinaron “La selección del personal es un proceso de la empresa que permitió medir el nivel de habilidades y actitudes con el que se realizaron los cargos determinados en la productividad, medir costos y beneficios” (p.4). las cuales fueron medidas a través de 5 dimensiones: (a) administración de personal. (b) gestión de recursos humanos. (c) gestión de personal. (d) sociología laboral. (e) gestión de calidad.

Igualmente Cuesta (2015) menciona en su estudio de investigación “La selección de personal es un procedimiento que se realiza mediante las habilidades y técnicas afectivas, contando con las direcciones estratégicas de la organización, con la misión de hallar al trabajador idóneo para el puesto mediante sus características” (p. 306). Por lo tanto, se puede determinar que la selección del personal es importante para desarrollar las actividades. De este mismo el autor (Ibidem, p. 309). Utilizo las siguientes dimensiones para evaluar la variable selección del personal. (a) perfil de cargo. (b) reclutamiento. (c) incorporación e inducción. (d) seguimiento.

La primera dimensión investigada por Cuesta fue “El perfil de cargo por competencias es imprescindible para el desarrollo del proceso de selección, dado que, se tiene un perfil formado para cada puesto. El factor psicológico es un factor que tomo fuerza en la descripción del colaborador” (Olmedilla, *et al*, 2015, p. 179), Determinaron “El reclutamiento de puesto es un conjunto del proceso de la convocatoria de personas aptas para un determinado tipo de perfil buscado, este es el primer paso para atraer a los trabajadores” (Van de Esch, Black y Ferolie, 2019, p. 218), sustentaron igualmente, “El proceso de incorporación e inducción se

da antes del que el colaborador empiece sus actividades, donde se le hace una presentación de sus labores y de tal modo se hace la incorporación del colaborador al área con la inducción ya realizada” (Funk, 2018, p. 191).

Finalmente “La evaluación y el seguimiento es un proceso dinámico que permitió conocer el rendimiento solicitado, como también sus defectos o ineficiencias del individuo, de tal modo reorientar y focalizarse en resultados” (Passarini, Jacob, and Iñigo, 2015, p. 5). Las 4 dimensiones permitieron medir la variable selección del personal.

Para la segunda variable fue productividad es “La relación de insumos con los productos de calidad, es por ello, que se relaciona entre el volumen de bienes y el servicio productivo con el nivel de recursos empleados” (Koontz, Weihrich, Cannice, 2014, p. 560). El autor utilizó 9 dimensiones, las cuales son: (a) tecnología. (b) materia prima. (c) personal. (d) estilo de gestión. (e) métodos de trabajos. (f) administración e infraestructura. (g) situación política. (h) social. (i) factores climáticos.

El siguiente autor mencionó “La productividad de toda actividad pudo ser analizadas a través de la capacidad de los colaboradores, y esto permitió saber el valor agregado que le dan al producto” (Quispe, 2017, p.58), en la siguiente investigación se utilizó 6 dimensiones, las cuales son: (a) eficacia. (b) efectividad. (c) eficiencia. (d) satisfacción laboral. (e) capacitación. (f) innovación.

Asimismo, Blanda (2015) mencionó “La productividad es la velocidad y eficacia con la que se realiza una labor, la eficiencia es el factor esencial para que se realice la productividad, mientras que la velocidad mide el aprovechamiento de energía” (p. 52), mediante la investigación se mencionaron 3 dimensiones, las cuales fueron: (a) factores que determinan la distribución. (b) características en el trabajo. (c) eficiencia.

Según López (2013) indico “El objetivo de la productividad es producir con velocidad y calidad, porque puede tenerse muy buena calidad, pero sin velocidad de producción sería calidad elevada en precio con baja competitividad” (p. 76). El autor indico que la optimización de todo proceso productivo es fundamental para alcanzar índices de rentabilidad beneficiosa, es decir agilizar los procesos y a la vez sintetizarlos de forma primordial para alcanzar una mejor base ante el servicio de calidad y la producción. Según el estudio realizado por (Ibidem, p. 79). Se define

4 dimensiones para la variable productividad, las cuales fueron: (a) efectividad. (b) control. (c) trabajo en equipo. (d) supervisión.

Según el autor López mencionó sus dimensiones, las cuales fueron “La efectividad es el objeto de meta, a través de este resultado aportara en el incremento de la productividad y reducir los gastos de la producción, debido a la relación que existe entre todas las partes involucradas en la evaluación de las actividades” (McDonnall, and Sui, 2019, p. 29), por consiguiente “El control de una actividad permitirá precisar relativamente las funciones, y medir la productividad que realizo el colaborador” (Cotrufo, *et al*, 2020, p. 209), de igual manera “El trabajo en equipo es el desempeño en conjunto para alcanzar con factibilidad el objetivo, permite emplear divisiones de actividades, pero que todo este sincronizado” (Lohmann, *et al*, 2019, p. 465).

Finalmente “La supervisión es un proceso que permite reevaluar todo proceso que se concurra, para realizar la supervisión el individuo debe contar con algunas características, ser profesional, transparente, empático, de tal modo que la supervisión sea de nivel constructiva” (Saleem, and Mehmood, 2018, p. 9). Las 4 dimensiones mencionadas permitieron medir la variable productividad.

III- METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

El autor Baena, (2017) indico en su investigación la siguiente afirmación sobre los tipos de investigación. “[...], Los objetivos externos, aplicados y limpios, son los objetivos internos, definen los explicativos, descriptivos y exploratorios. [...]”, “La investigación aplicada puede aportar hechos nuevos” (p. 69). Por consiguiente, la investigación aplicada permitió investigar el problema de la empresa, recopilando datos de las opiniones de los trabajadores, las cuales resaltaron resultados estadísticos, y aportaran a resolver problemas de la investigación.

Diseño de investigación

Diseño de estudio

Según Cruz, Olivares y Gonzales (2014), “La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables” (p.119). Los autores indicaron que no se realiza cambios intencionales en la variable independientes, en este tipo de investigación se observó y evaluó los aspectos del contexto natural para luego encontrar resultados.

Nivel de Investigación

En este nivel de investigación se determinó “La descriptiva correlacional, dado que se explica las cualidades de las variables de investigación, también fue correlacional por que busca determinar la relación que existe entre ambas variables” (Díaz, and Calzadilla, 2016, p. 118). Es decir, que la investigación descriptiva es la forma en que se caracterizan los datos y/o cualidades de una población, para conocer las opiniones de los trabajadores sobre el proceso de selección, si es adecuada o es insatisfactoria, asimismo, lo correlacional permitió determinar la relación que puede existir entre una la selección del personal y la productividad.

Corte

“Es transversal dado que permitió la recolección de los datos en un solo tiempo, en un tiempo único” (Hernández, 2014, p 74). El autor mencionó que la investigación transversal de corte permite analizar datos recopilados en un periodo de tiempo sobre una población o muestra, el objeto de estudio fue los trabajadores de la empresa transporte y servicio A & R SAC, del departamento de Lima, dado que tiene la misma homogeneidad de ubicación y tiene una similitud en sus opiniones.

Enfoque

La investigación fue de enfoque cuantitativo, “Es cuantitativo por que permitió analizar de forma precisa, para medir los resultados en situaciones amplias, el objetivo es mediante números de datos estadísticos” (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014, p.93). Según los investigadores el enfoque cuantitativo permitió analizar datos de forma numérica, también precisar los objetivos, ello fue aplicado mediante la herramienta del SPSS 24. Por la cual se procesó los datos, permitiendo hacer un análisis cuántico sobre la investigación y obtener resultados que se le darán una evaluación mediante una interpretación.

Método

Hipotético - Deductivo

Toscano (2018), indicó “Es un proceso el cual permite afirmar o negar hipótesis, que serán refutadas, logrando conclusiones, que deberán ser analizadas a través de los hechos” (p. 62). Según el autor determinó que se observa el fenómeno del estudio, para la creación de hipótesis y llegar a deducciones y proposiciones, es decir la variable selección del personal se debe desarrollar adecuadamente en elegir al candidato idóneo para tener mejores resultados en su productividad.

3.2. Variables y operacionalización

Los autores Hernández, *et al* (2014) expusieron lo siguiente “[...]. Una variable es una cualidad que puede balancear las variables y cuyo cambio es capaz de evaluarse o determinarse. [...]” (p. 93). Según el estudio se permitió procesar las actividades realizadas para obtener la probabilidad de los argumentos y comprobar la veracidad.

Variable 1: selección del personal

La selección del personal es el proceso que se realiza mediante técnicas efectivas para alcanzar las metas de hallar a los trabajadores que mejor se adecuen al perfil deseado que se requiere para un puesto en la empresa. El desarrollo de selección del personal se realiza mediante la etapa del perfil de cargo, el reclutamiento, la incorporación e inducción y seguimiento laboral (Cuesta, 2015, p. 396).

Definición operacional. La investigación sobre el proceso de la selección del personal se evaluó mediante el perfil de cargo, el reclutamiento, la incorporación e inducción y seguimiento, considerando los indicadores de cada fase, como técnica se realizó una encuesta, que tuvo como instrumento un cuestionario de 30 ítems con escala de Likert, que fue desarrollada hacia los colaboradores de la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate. La matriz de operacionalización de la variable selección del personal se puede ubicar en el (Anexo 1).

Variable 2: Productividad

La productividad se llevó a cabo por los trabajadores de la empresa, donde demuestran sus virtudes, habilidades y aspecto de todo tipo, para realizar la producción de un modo constante, que agilice lograr satisfacer a los clientes en sus necesidades, también toda producción tiene un gasto y un ingreso, siempre y cuando sea administrado correctamente (López, 2013, p.35).

Por consiguiente, se midió mediante las dimensiones de la efectividad, el control, trabajo en equipo y la supervisión.

Definición operacional. La investigación de la productividad se revisó evaluando la efectividad, el control, el trabajo en equipo y la supervisión. considerando los indicadores de cada fase, como técnica se realizó una encuesta, que tuvo como instrumento un cuestionario de 30 ítems con escala de Likert, que fue desarrollada hacia los colaboradores de la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate. La matriz de la operacionalización de la variable productividad se puede ubicar en el (Anexo 2).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Miranda y Villasís (2015) mencionaron “La población de una investigación es un conjunto de aspectos, definición, limitaciones y accesos, con la cual se podrá realizar la elección de la muestra y de esta manera cumplir con los criterios ya determinados en el proceso” (p. 316). Es necesario aclarar que cuando se habla de población de estudio, el término no se refiere exclusivamente a seres humanos, sino que también puede corresponder organizaciones, grupos entre otros aspectos.

La empresa cuenta con diversas sucursales a nivel nacional las cuales son: (Lima, Huancayo, Arequipa, Puno, Cajamarca, Apurímac, Cusco e Ica) por lo cual, se seleccionó para la realización del estudio a la sucursal de Lima, que está ubicado en el distrito de Ate, donde la empresa cuenta con 139 colaboradores que serán parte de la investigación.

Criterio de inclusión

“La inclusión son aspectos peculiares se deben medir de una persona y objeto de investigación que aporte en el estudio, los siguientes aspectos pueden ser, el grado de estudio, la edad, el nivel socioeconómico, tipos de enfermedades, entre otros” (Arias, villasís y Miranda, 2016, p. 204).

La empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate, cuenta con varias sucursales a nivel nacional. Por consiguiente, la población seleccionada para la investigación para la realización de la recolección de información, será en la sucursal de Lima, que cuenta con 139 trabajadores. El departamento de Lima fue elegido porque se tiene características principales de la investigación.

Tabla 1.

Matriz de los colaboradores de la empresa distribuidos por áreas en Lima - Ate

Áreas	Colaboradores
Área de gerencia	3
Área de almacén	11
Área de contabilidad	9
Área de marketing	10
Área de operaciones	17
Área de producción	18
Área de tesorería	9
Área de logística	9
Área de ventas	17

Nota: totales de colaboradores de la empresa de transportes y servicios A&R SAC en Lima

Criterio de Exclusión

“La exclusión son aspectos de todos los participantes, de un modo u otro pueden variar ante los resultados, ellos no serán elegidos para el estudio predeterminado, se debe asumir de importancia todas las características no correspondientes sobre el criterio” (Miranda y Villasís, 2019, p. 119).

De esta manera, la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate, que tiene sucursales a nivel nacional (Huancayo, Arequipa, puno, Cajamarca, Apurímac, Cusco e Ica), serán excluidas de la investigación por tener una población reducirá y por lo que se constató que existe un proceso productivo distinto al de la sucursal de Lima.

Muestra

Según Macias, and Villasís (2017) en su investigación determinaron “La muestra es un conjunto o subconjunto de la población, el tamaño de la muestra indica al número de personas que se incluirá en un estudio de investigación” (p.221), por consiguiente, la empresa de transportes y servicios A y R S.A.C tiene sucursales que están distribuidos en diferentes departamentos del país. De este modo, la sucursal elegida fue la de Lima que cuenta con 139 trabajadores para la población

de investigación, luego se aplicó la fórmula de cálculo para la muestra, donde se determinó que fueron 103 los colaboradores que representaran la muestra de la población de Lima.

Por consiguiente, la siguiente investigación se utilizó la fórmula de población conocida, la cual permitió obtener y considerar una muestra de 103 colaboradores de la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate, la fórmula de la población y el tamaño de la muestra se puede observar en el (Anexo 15).

Muestreo

Según Quatember (2015) en su investigación determino “La teoría de muestreo aborda el efecto de diferentes diseños de muestreo que consisten en un método de muestreo y una técnica de estimación, sobre la eficiencia de la estimación de un parámetro en estudio” (p. 69). La muestra se realizó de manera estadística representativa, dado que representa el total de los resultados, el muestro fue de forma probabilística, se selección de forma aleatoria siempre, porque cada individuo tiene las mismas características del total.

Khan, *et al* (2020) indicaron en su artículo “El muestreo probabilístico es todo elemento que tienen la misma probabilidad de ser elegidos para ser parte de la muestra” (p. 487). Es decir, que el total de los resultados puede ser representado por la muestra por que cuenta con las mismas características en general.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnica: Encuesta

“La técnica es un conjunto de procedimientos y herramientas para recolectar, validar y analizar la información necesaria para poder lograr los objetivos de la investigación” (Artayasa, *et al*, 2018, p. 239). La técnica que se utilizó fue la encuesta, la cual se aplicó de modo virtual por la plataforma de Google Forms, permitiendo obtener la información necesaria para la investigación.

Instrumento de recolección de datos

Los autores Villasís, y Miranda (2016) definieron “El instrumento de recolección de datos es un recurso que registra la información de hechos u opiniones de una forma clara e idónea” (p. 81). Este cuestionario se aplicó a los trabajadores de la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate, para obtener resultados sobre las variables de investigación. El cuestionario se determinó mediante la tabla de matriz

de especificaciones sobre las variables, dimensiones e indicadores, que se puede observar en el (Anexo 6). Este instrumento fue realizado a los trabajadores de la empresa.

El cuestionario que se utilizó para realizar la investigación consta de 30 ítems, en cada variable, está formado bajo el modelo de la escala de Likert, para su respectiva medición, el cuestionario se puede observar en el (anexo 3 y4).

Instrumento: Cuestionario

Técnica: Encuesta

Li (2013) indico “Una escala en una encuesta es un conjunto de opciones que abarcan distintas opiniones, ayuden a aportar mejor conocimiento” (p. 148). Es decir, permitirá hacer un análisis mas concreto sobre los resultados.

Tabla 2.

Matriz de los valores de la escala de Likert.

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

Fuente: A novel Likert scale based on fuzzy sets theory. Expert Systems with Applications, p. 148, Li, Q. (2013).

Según Paredes, Díaz y Miranda (2019) explicaron “La validez es la capacidad para representar y mostrar una realidad lo más fiable posible” (p. 112). De tal manera se aplicó la validez de contenido, que permitió validar si la muestra de los ítems es representativa del universo, por ello, se validó el instrumento a través de los aportes de expertos, los cuales fueron docentes metodólogos y temáticos de la Universidad César Vallejo, ellos se encargaron de evaluar las preguntas realizadas en el cuestionario y obtener el nivel de autenticidad. La validez se pudo visualizar en el (Anexo 7) y las validaciones fueron a través de la fórmula de V de Aiken, la cual se detalla en el (Anexo 8).

Tabla 3.

Matriz de los expertos de validación.

LINO GAMARRA, EDGAR LAUREANO	MAGISTER
RUIZ VILLAVICENCIO, RICARDO EDMUNDO	DOCTOR
HUAMANI CAJALEÓN, DIANA LUCILA	MAGISTER
SUASNABAR UGARTE, FEDERICO ALFREDO	MAGISTER

Según el autor menciona “La prueba de confiabilidad es un instrumento de medición, indica el grado en aplicación repetida al mismo elemento que da los mismos resultados, el nivel de estabilidad y consistencia de las puntuaciones logradas al periodo de la investigación realizada” (Darras, 2018, p. 106).

Vaske, Beaman, and Sponarski (2017) indicaron “el Alfa de Cronbach es la estimación más común de la consistencia interna de los elementos de una escala” (p. 165). El Alfa de Cronbach, es una matriz de consistencia interna que ayuda a comprobar si el instrumento es confiable.

Maese *et al* (2016) manifestó “La matriz de la escala de valores, es una lista en donde se puede establecer la importancia de cada valor, con respecto a todo calificativo” (p. 147). Es decir, en esta investigación se le da un valor al instrumento, y permite medir la confiabilidad para verificar si es fiable o no, de tal manera seguir con la recolección de datos. Para poder adquirir una mejor interpretación de los resultados se utilizó los valores de criterios, los cuales fueron:

Tabla 4.

Matriz de la escala de valores del coeficiente de confiabilidad-Alpha de Cronbach.

Coeficiente	Criterio
Valor del alfa > 9	Excelente
Valor del alfa > 8	Bueno
Valor del alfa > 7	Moderada
Valor del alfa > 6	Baja
Valor del alfa > 5	No confiable

Fuente: Coeficiente alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de un cuestionario difuso, Cultura Científica y Tecnológica, p. 147. Maese N., J., Iniesta, A. A., Valles R, D. J., and Báez, Y. A. (2016).

La obtención del resultado de la confiabilidad fue mediante los 30 elementos de la encuesta para ambas variables, se aplicó a 20 trabajadores que fueron tomado como prueba piloto, se aplicó Alfa de Cronbach para la variable selección del personal, se consiguió el nivel de confiabilidad 0,921, la cual se considera un nivel excelente. Para la variable productividad, se consiguió el nivel de confiabilidad ,912, la cual se considera un nivel excelente. Los cuales pueden ser observados en el (Anexo 9).

También se realizó los detalles de la confiabilidad de las variables para medir cada elemento, los cuales pueden encontrarse en los (Anexo 10 y 11).

3.5. Procedimientos

El presente estudio inicio con la solicitud de la autorización de la empresa de transportes y servicio A y R S.A.C en Ate, el cual se observa en el (Anexo 16), luego se desarrolló en varias etapas, las cuales serán detalladas, se empezó con la selección de las teorías para definir las dimensiones que son el objeto de estudio, las cuales fueron divididas en indicadores que ayudan a entender la investigación, luego se aplicó la recolección de la información mediante una encuesta que se realizó de forma remota con el uso de los correos electrónicos, por la aplicación de “Google Forms”, en el cual se le envió a cada colaborador la encuesta para su contestación y recopilación de datos para la obtención de los resultados necesitados, los cuales se podrán visualizar en el (Anexo 12), ello por la coyuntura que atraviesa el país del (Covid -19).

Una vez ya obtenido la recolección de datos, se ha aplicado el proceso estadístico en el programa SPSS 24, teniendo como objeto la interpretación de resultados, se validó los resultados, aplicando las tablas y en la confiabilidad del instrumento se consideró el Alfa de Cronbach empleando el tipo de la escala de Likert. Finalmente, se dio paso a la discusión para evaluar los puntos de vista enfocados en las variables, reforzando la investigación con las teorías de otros autores relacionados, una vez obtenido el resultado se dio paso a la conclusión y recomendación.

3.6 Método de análisis de datos

Se busca con este método, evaluar para añadir un grupo definido de la información, donde se utilizó métodos numéricos, gráficos que simplifiquen y representen la información. En esta investigación se buscó determinar la relación entre selección

del personal y la productividad, aplicando el recojo de información por el cuestionario que se realizó de manera aplicada, con un orden progresivo, de la misma manera las preguntas son de contesto cerrado con escala de tipo Likert, también se utilizó el SPSS, que es un programa estadístico, mostrado en el (Anexo 14), mediante el Alfa de Cronbach de aplico la confiabilidad, se hizo la utilización de tablas y gráficos, de esta manera se realizó una investigación más clara y concisa, ya que se obtuvo la información conseguida de la encuesta para la evaluación de los resultados numéricos, acompañado de gráficos explicados y se representen a través de porcentajes y se logre identificar la relación significativa de las variables estudiadas.

3.7 Aspectos éticos

Según Trujillo (2018) definió: “La ética tiene el objetivo de ayudar a pensar sobre la moralidad, a variar los trabajos profesionales, los deberes son parte esencial y el cual permite medir la ética normativa para determinar los principales principios” (p.183). es decir, se debe tener ética en todo parte de la vida para realizar un desempeño adecuado.

En la cual esta investigación se desarrolló respetando a todo autor citado, realizando mediante las normas APA y las citas textuales, que son recomendadas por teóricos que permitieron reforzar las ideas. La realización del proyecto se presentó aplicando el uso de la ética, que guarda respeto y responsabilidad, sin buscar perjudicar a la empresa investigada.

La recolección de información de los trabajadores que han respondido la encuesta fue de forma anónima y confiable, para cubrir los datos de las personas que se logren en la recaudación de los datos, reservar la información personal que se obtenga del cuestionario de los empleados de la organización de transportes y servicios A & R S.A.C, en Ate – Lima. Por tal razón, la siguiente investigación se dio de forma reservada y responsable para no perjudicar la veracidad de la empresa.

IV- RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 5.

Tabla de frecuencias de la variable selección del personal.

Selección del personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	26	25,2	25,2	25,2
	Regular	56	54,4	54,4	79,6
	Optimo	21	20,4	20,4	100,0
Total		103	100,0	100,0	

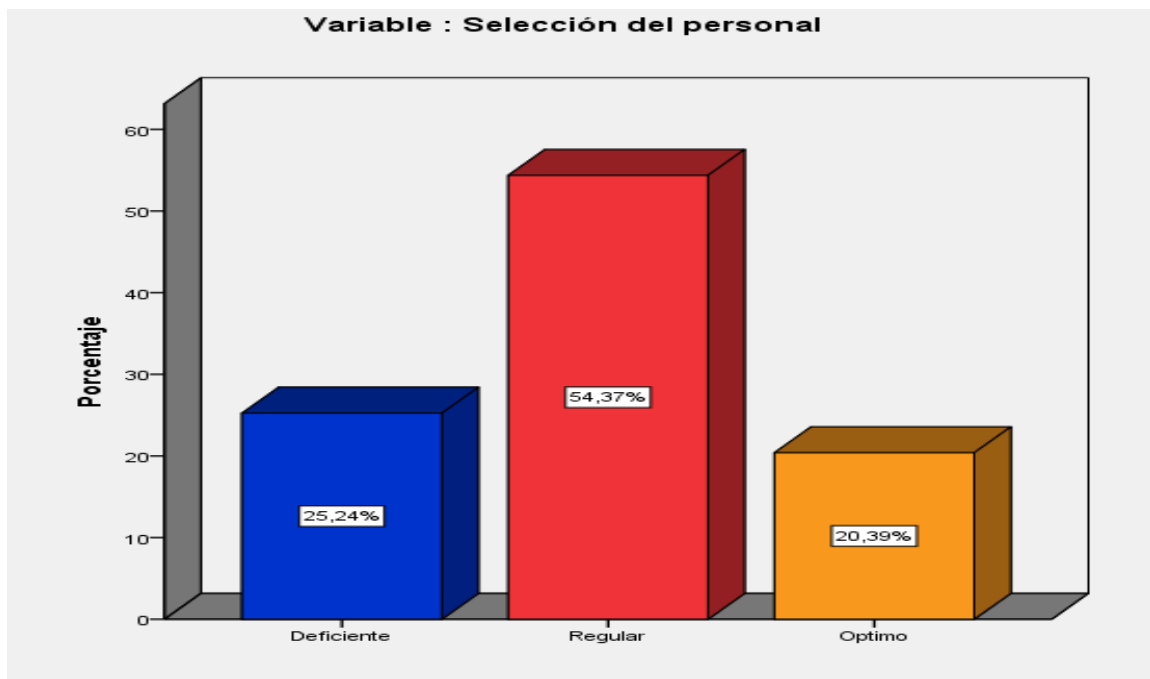


Figura 1: Histograma de frecuencias de la variable selección del personal.

Nota: De acuerdo a la tabla 5 y gráfico 1, del 100% de los datos procesados y analizados: el 54,27% expreso que es regular el reclutamiento y la inducción para desarrollar la selección del personal en la empresa. Por otro parte, el 25,24%

mencionaron que es deficiente el proceso de reclutamiento en la selección del personal al momento de la incorporación a la empresa. Sin embargo, un 20,39% indicaron que el proceso que se realiza en la selección del personal es óptimo. De tal manera, conforme a la información obtenida la empresa está adaptando un proceso regularmente óptimo sobre la elección de los postulantes y si busca aumentar resultados progresivos en su reclutamiento, debería desarrollar un modelo de proceso adecuado sobre la selección del personal en un corto plazo, la empresa deberá hacer hincapié al 25.24% de las opiniones de los colaboradores que mencionaron deficiencia al momento que se realiza el proceso de la selección del personal, ocasionado insatisfacción con los perfiles de puesto que se le asigna a cada colaborador, ello para lograr intensificar la satisfacción y aumentar la productividad en la empresa.

Tabla 6.

Tabla de frecuencias de la dimensión perfil de cargo.

Perfil de cargo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	28	27,2	27,2	27,2
Válido	Regular	55	53,4	53,4	80,6
	Optimo	20	19,4	19,4	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

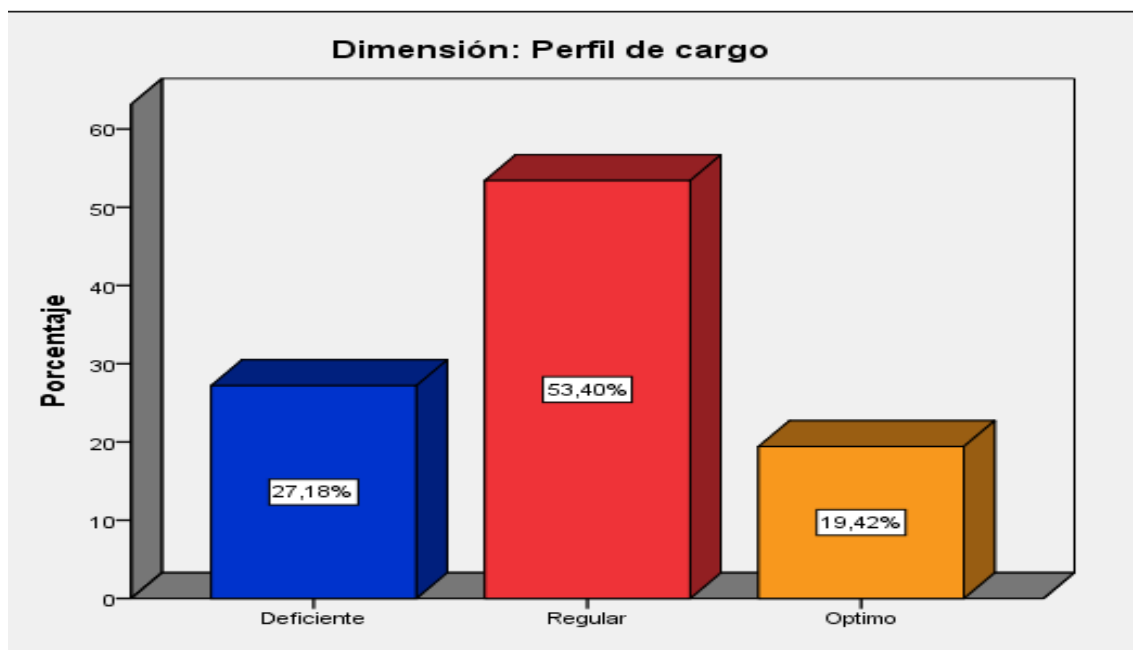


Figura 2: Histograma de frecuencias de la dimensión perfil de cargo.

Nota: De acuerdo a la tabla 6 y gráfico 2, del 100% de los datos analizados: el 53.40% de los trabajadores indicaron que es regular el proceso de asignación de puestos en la empresa. De igual modo un 27.18% determinaron que el perfil de cargo mencionado en el proceso de selección es deficiente, por no cumplir con los parámetros pactado, sin embargo, un 19.42%, manifestaron que el desarrollo de perfil de cargo es óptimo. Por lo tanto, de acuerdo a la información obtenida la empresa tiene una percepción medianamente efectiva en el perfil de cargo que desea obtener, para mejorar los resultados la empresa debe desarrollar un proceso adecuado en la asignación de puestos. La decisión a tomar con el 27.18% indicaron que existe deficiencia en el desarrollo de asignación de puesto, se debe plasmar parámetros que mejoren dicha asignación, debido que las opiniones representan a un segmento de los trabajadores que son encargados de la productividad.

Tabla 7.

Tabla de frecuencias de la dimensión reclutamiento.

		Reclutamiento			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	23	22,3	22,3	22,3
	Regular	52	50,5	50,5	72,8
	Optimo	28	27,2	27,2	100,0
Total		103	100,0	100,0	

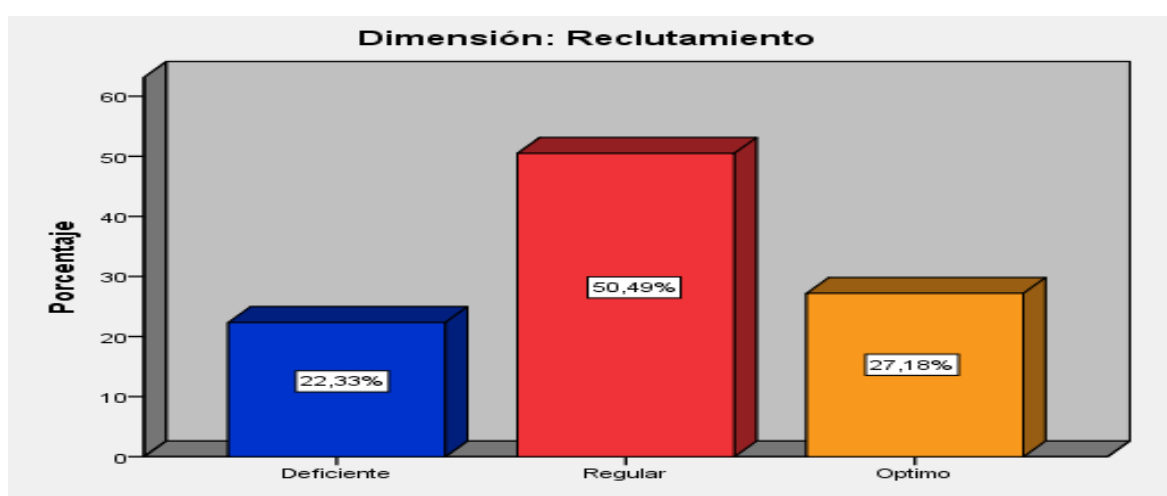


Figura 3: Histograma de frecuencias de la dimensión reclutamiento.

Nota: De acuerdo a la tabla 7 y gráfico 3, del 100% de los datos procesados y analizados: el 50,49% expreso que es regular el proceso de reclutamiento en la empresa. De tal modo, el 22,33% mencionaron que es deficiente el proceso de reclutamiento en la selección del personal al momento que se realiza el desarrollo de elección. Sin embargo, un 27,18% indicaron que en el proceso de reclutamiento se han desarrollado adecuadamente para la incorporación a la empresa, haciendo que el reclutamiento sea óptimo. Por consiguiente, la empresa está realizando un proceso de reclutamiento medianamente efectiva y si busca mejorar en los procesos en un corto plazo debería intensificar el desarrollo en las estrategias de incorporación en la empresa. El objetivo a tomar es el 22,33% de los trabajadores que tienen la opinión de que el proceso de reclutamiento es deficiente, deberán tomar una decisión de mejorar las estrategias de incorporación de los postulantes,

dado que, los trabajadores reclutados son los que desarrollaran el proceso de productividad de la empresa.

Tabla 8.

Tabla de frecuencias de la dimensión incorporación e inducción.

Incorporación e inducción					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	32	31,1	31,1	31,1
	Regular	63	61,2	61,2	92,2
	Optimo	8	7,8	7,8	100,0
Total		103	100,0	100,0	

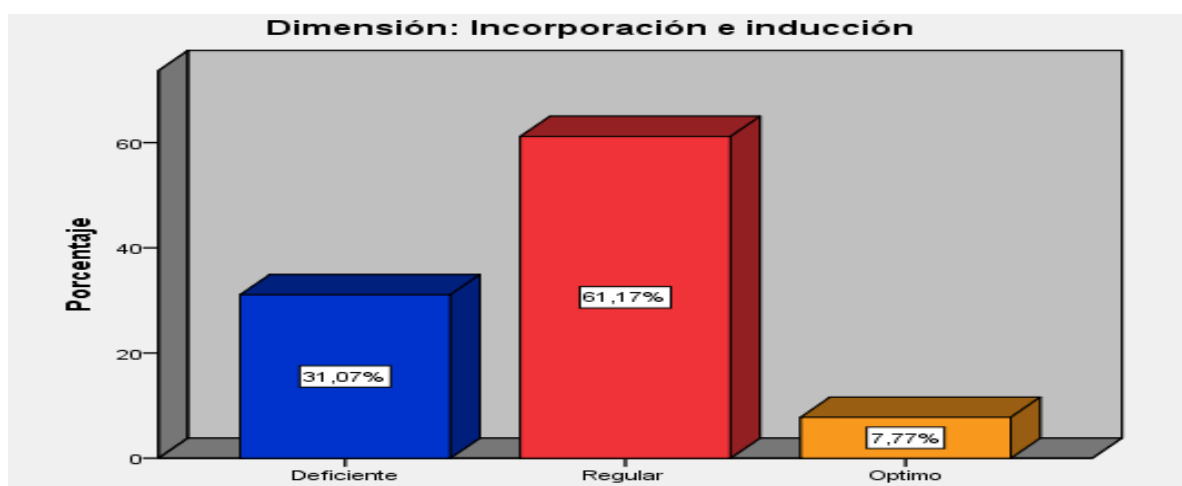


Figura 4: Histograma de frecuencias de la dimensión incorporación e inducción.

Nota: De acuerdo a la tabla 8 y gráfico 4. Del 100% de los datos analizados el 61,17% consideraron que es regular la incorporación e inducción en el proceso de la selección del personal. También el 31,07% de los trabajadores manifestaron que es deficiente la incorporación e inducción en la empresa. Finalmente, el 7,77% de los trabajadores manifestaron que el proceso es óptimo. Por lo tanto, de acuerdo a la información obtenida la empresa está aplicando el proceso medianamente eficiente y si busca obtener resultados mejores en un periodo corto, deberá aumentar su aplicación progresiva sobre la incorporación e inducción del trabajador. La decisión a tomar con el 31,07% de los trabajadores que indicaron deficiencia deberán tomar más atención para adoptar un mejor proceso en la incorporación y reducir la alta probabilidad de un factor negativo en la productividad de la empresa

Tabla 9.
 Tabla de frecuencias de la dimensión seguimiento.

Seguimiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	10	9,7	9,7	9,7
	Regular	47	45,6	45,6	55,3
	Optimo	46	44,7	44,7	100,0
Total		103	100,0	100,0	

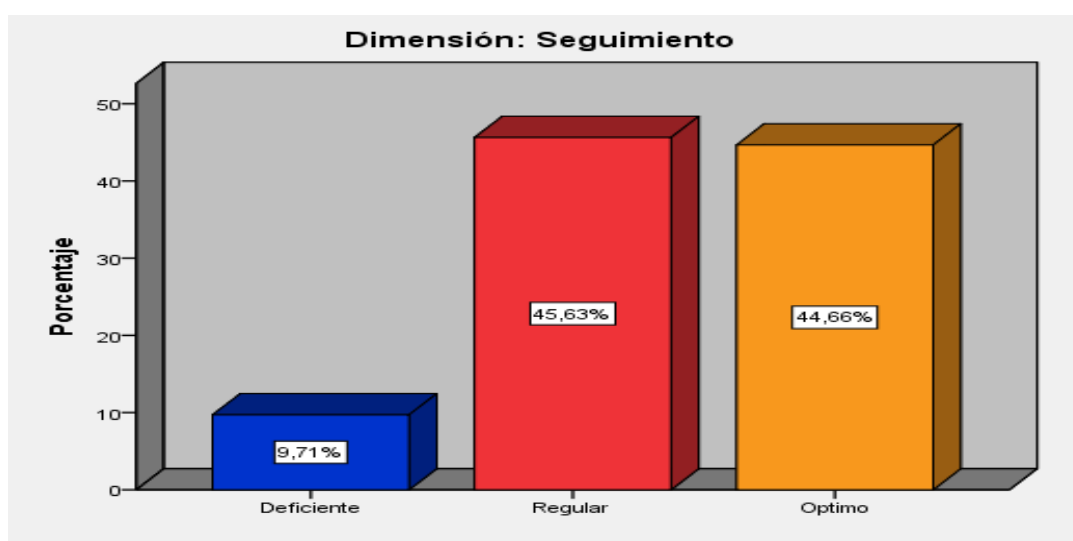


Figura 5: Histograma de frecuencias de la dimensión seguimiento.

Nota: De acuerdo a la tabla 9 y gráfico 5, del 100%, en su mayor parte el 45,63% de los trabajadores sostienen que el seguimiento que la empresa realiza en la selección del personal es regular, sin embargo, un 9,71% de trabajadores sostiene que el proceso de seguimiento de la empresa es deficiente. Finalmente, un 44,66%, mencionaron que el proceso de seguimiento en la selección del personal de la empresa es óptimo. Por lo tanto, la empresa tiene un proceso de seguimiento medianamente optimo, pero deberá mejorar en algunos procesos que realiza en el seguimiento. Aplicando estrategias de solución para que el desarrollo de seguimiento sea acoplado a los trabajos que realizan los trabajadores. La decisión a tomar de la empresa es en el 9,71% de los trabajadores que mencionaron que el seguimiento de la selección del personal es deficiente, deberá mejorar la estrategia

de seguimiento que realiza la empresa, con el propósito de minimizar alguna deficiencia del colaborador en sus actividades.

Tabla 10.

Tabla de frecuencias de la variable productividad.

		Productividad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	12	11,7	11,7	11,7
	Regular	63	61,2	61,2	72,8
	Optimo	28	27,2	27,2	100,0
Total		103	100,0	100,0	

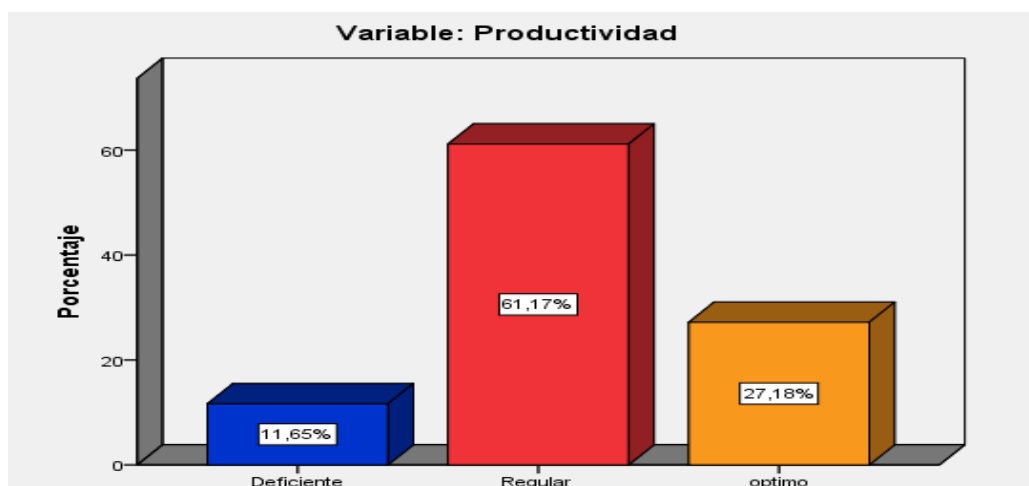


Figura 6: Histograma de frecuencias de la variable productividad.

Nota: De acuerdo a la tabla 10 y gráfico 6, del 100% de los datos analizados: el 61,17% manifestó que es regular el proceso estratégico de la productividad en la empresa. Sin embargo, el 11,65% manifestaron que es deficiente la estrategia de productividad de la empresa. También existe el 27,18% que manifestaron que la aplicación de las estrategias de productividad que maneja la empresa es óptima. Por lo tanto, de acuerdo a la información obtenida la empresa está aplicando la estrategia medianamente efectiva y si busca resultados a corto plazo debería intensificar su aplicación progresiva sobre la productividad de la empresa. La decisión a tomar con el 11.65% de los trabajadores que indican deficiencia deberán tomar más atención para mejorar dichas estrategias, debido a que representan un segmento de los trabajadores que están ubicados en el factor

fundamental de un factor laboral y que tienen una alta probabilidad de convertirse en factores antrópicos de productividad.

Tabla 11.

Tabla de frecuencias de la dimensión efectividad.

		Efectividad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	26	25,2	25,2	25,2
	Regular	62	60,2	60,2	85,4
	Optimo	15	14,6	14,6	100,0
Total		103	100,0	100,0	

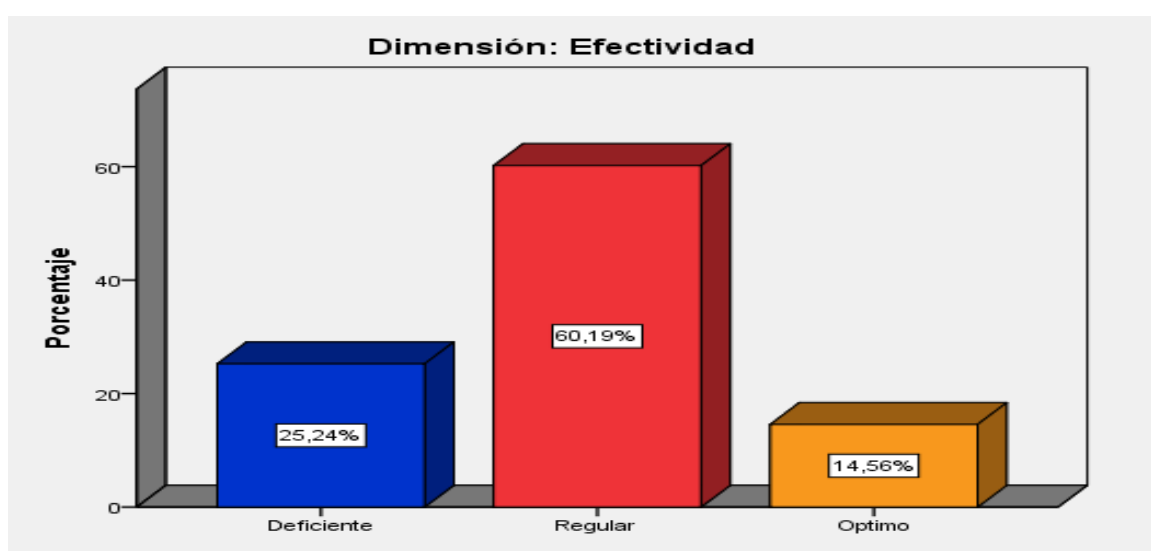


Figura 7: Histograma de frecuencias de la dimensión efectividad.

Nota: De acuerdo a la tabla 11 y gráfico 7, del 100% de los datos analizados: el 60,19% manifestaron que la efectividad en los objetivos de los procesos de la productividad en empresa es regular. Por lo tanto, el 25,24% de los encuestados definieron que la efectividad en el proceso de la productividad es deficiente. Sin embargo, el 14,56% de los encuestados opinaron que la empresa utiliza estrategias optimas en la productividad, permitiendo cumplir efectivamente los objetivos. Por consiguiente, de acuerdo a la información analizara la empresa utiliza estrategias muy regulares que no permiten desarrollar adecuadamente la efectividad en sus procesos de productividad. Indicando que se debe realizar estrategias que permitan desenvolver óptimamente a los trabajadores en las actividades que realizan en un corto plazo. Se debe hacer hincapié en tomar una decisión en el 25,24% de los

trabajadores, ya que representan un segmento de los trabajadores que tienen una alta probabilidad de convertirse en factores de alta productividad.

Tabla 12.

Tabla de frecuencias de la dimensión control.

Control					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	16	15,5	15,5	15,5
	Regular	63	61,2	61,2	76,7
	Optimo	24	23,3	23,3	100,0
Total		103	100,0	100,0	

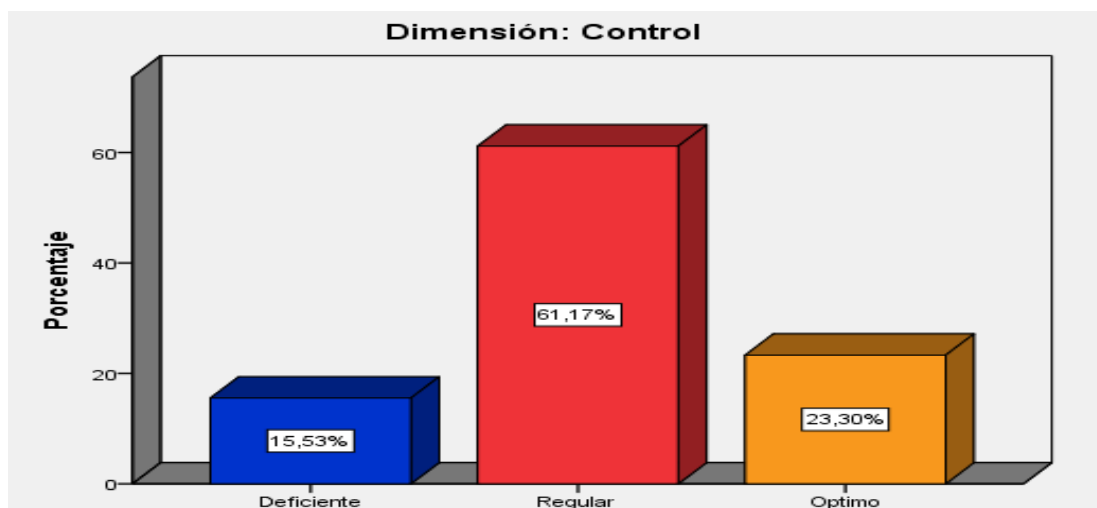


Figura 8: Histograma de frecuencias de la dimensión control.

Nota: De acuerdo a la tabla 12 y gráfico 8, del 100% de los datos analizados: el 61,17% determinaron que el control de los procesos de la productividad de la empresa es regular. Del mismo modo, el 15,53% de los encuestados manifestaron que es deficiente el proceso de control en la empresa. Sin embargo, el 23,30% indicaron que la empresa cuenta con un proceso de control óptimo. De tal manera, de acuerdo a la recopilación de los datos la empresa está aplicando medianamente regular la estrategia de control y si busca remediar el resultado debe establecer estrategias de control en un periodo corto para aumentar la aplicación progresiva sobre el control en la productividad. La empresa deberá poner atención en el 15,53% de los encuestados que indicaron deficiencia en el proceso, dado que,

representan un segmento fundamental de los trabajadores que desarrollan la productividad de la empresa.

Tabla 13.

Tabla de frecuencias de la dimensión trabajo en equipo.

Trabajo en equipo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	33	32,0	32,0	32,0
	Regular	57	55,3	55,3	87,4
	Optimo	13	12,6	12,6	100,0
Total		103	100,0	100,0	

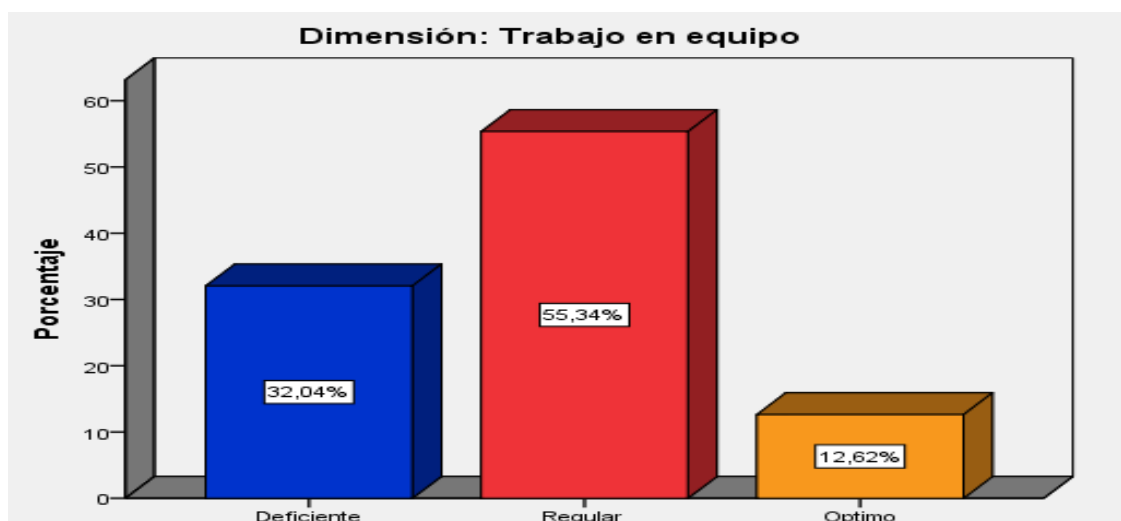


Figura 9: Histograma de frecuencias de la dimensión trabajo en equipo.

Nota: De acuerdo a la tabla 13 y gráfico 9, del 100% de los datos analizados el 55,34% consideraron que es regular el trabajo en equipo que se practica con el fin de llegar a los objetivos de la productividad. También el 32,04% de los encuestados manifestaron que es deficiente el trabajo en equipo que se practica en la empresa. Finalmente, el 12,62% manifestaron que es óptimo el trabajo en equipo en la empresa. Por lo tanto, de acuerdo a la información obtenida la empresa está aplicando la estrategia medianamente regular y si busca obtener resultados a corto plazo deberá intensificar su aplicación progresiva sobre el trabajo en equipo que se practica. La decisión a tomar con el 32,04% de los colaboradores que indicaron deficiencia en el trabajo de equipo, deberán tomar más atención para mejorar dicha

práctica, ya que representan un segmento de los trabajadores que tienen una alta probabilidad de convertirse en factores de alta productividad.

Tabla 14.

Tabla de frecuencias de la dimensión supervisión.

Supervisión					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	32	31,1	31,1	31,1
	Regular	65	63,1	63,1	94,2
	Optimo	6	5,8	5,8	100,0
Total		103	100,0	100,0	

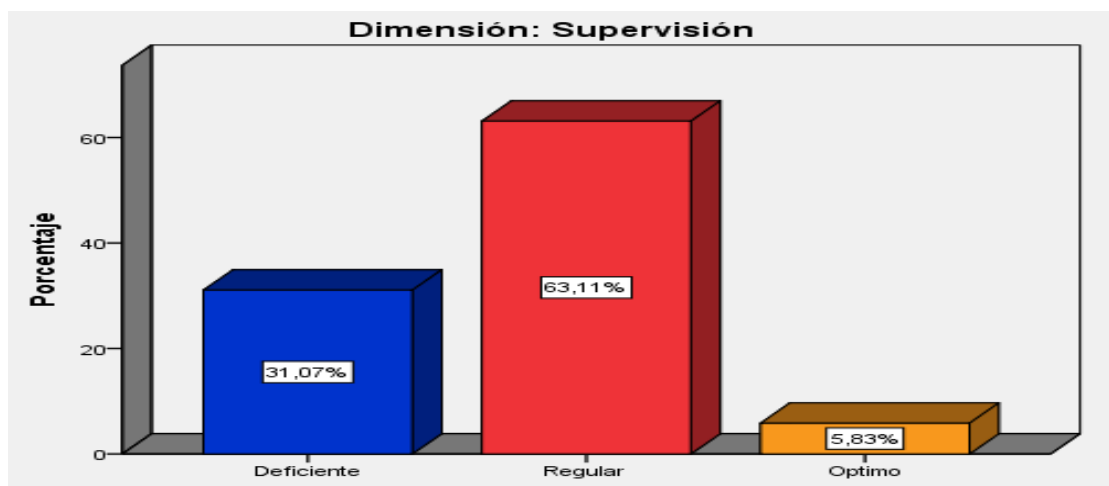


Figura 10: Histograma de frecuencias de la dimensión supervisión.

Nota: De acuerdo a la tabla 14 y gráfico 10, del 100% de los datos procesados y analizados, el 63,11% de los encuestados expresaron que es regular la supervisión que se realiza en la productividad de la empresa. Por otro parte, el 31,07% de los encuestados mencionaron que es deficiente el proceso de supervisión en la productividad de la empresa. Sin embargo, el 5,83% opinaron que el proceso de supervisión que se realiza a la productividad de la empresa es óptimo. De tal modo, conforme a la información recopilada la empresa está aplicando un proceso de supervisión regular y poco eficiente sobre la productividad y si busca aumentar resultados progresivos en la supervisión, deberá desarrollar un modelo de proceso adecuado sobre el control y supervisión que se realiza a la productividad en un corto plazo, la empresa deberá hacer un seguimiento al 31,07% de las opiniones

de los colaboradores que mencionaron deficiencia al momento que se realiza la supervisión en los procesos de productividad, deberá tomar más atención para mejorar sus estrategias de control y supervisión , ya que dichos procesos son fundamentales para cumplir con los objetivos de la productividad y se pueden convertir en una alta probabilidad de riesgos y perdidas si no se realizan.

4.2. Prueba de normalidad

Hipótesis estadística.

Hipótesis nula	Valor $p > 0.05$	Los datos siguen una distribución normal
Hipótesis alterna	Valor $p \leq 0.05$	Los datos <i>no</i> siguen una distribución normal

Tabla 15.

Resumen de procesamiento de casos de las variables selección del personal y productividad.

Resumen de procesamiento de casos						
	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Selección del personal	103	100,0%	0	0,0%	103	100,0%
Productividad	103	100,0%	0	0,0%	103	100,0%

Nota. De acuerdo al análisis en la tabla 15, mediante el resumen de procesamientos de casos, se puede verificar que se realizó el proceso con el 100% de los casos, y permite medir que no existe casos perdidos en la investigación, de igual manera la prueba de normalidad da a conocer si los datos siguen una distribución normal o no normal.

Tabla 16.

Prueba de normalidad para las variables selección del personal y productividad.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Selección del personal	,057	103	,200*	,991	103	,735
Productividad	,061	103	,200*	,991	103	,700

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Nota. De acuerdo al análisis en la tabla 16, mediante la prueba de normalidad para conocer si los datos siguen una distribución normal, del 100% de los datos analizados mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov para el análisis de muestras mayores a 30 elementos, para las variables selección del personal y productividad, se ha obtenido un valor Sig.= ,200 > 0.05 en ambos casos. Por lo tanto, se concluye que la base de datos sigue una distribución normal, lo cual induce a tomar la decisión de utilizar el estadígrafo de Pearson para las pruebas de hipótesis general y específicas.

4.3. Prueba de hipótesis

Báez y Jongitud (2014). Indicaron en su artículo de investigación “Es la forma en que se evalúa la relación estadística de dos o más variables y otorga un valor positivo o negativo de medición” (p. 138). El coeficiente de correlación permitirá medir los estándares de correlación y permitirá expresar si una variable tiene correlación negativa perfecta o es positiva perfecta con las otras variables.

Tabla 17.

Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Pearson.

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Tomado de la revista científica la influencia de la corrupción sobre el derecho a una educación de calidad. *Un estudio de correlación*, (17,33. p.138. Báez, J. y Jongitud, J. (2014).

Prueba de Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la selección del personal y la productividad en la empresa de transportes y servicios A y R S.A.C. de Ate.

Ha: Existe relación significativa entre la selección del personal y la productividad en la empresa de transportes y servicios A y R S.A.C. de Ate.

Tabla 18.

Tabla cruzada y correlación para las variables Selección del personal y productividad.

% del total

		Productividad (Agrupada)			Total	Correlaciones
		Deficiente	Regular	Optimo		
Selección del personal (Agrupada)	Deficiente	11,7%	13,6%	0,0%	25,2%	Pearson ,735** Sig. (bilateral) ,000
	Regular	0,0%	44,7%	9,7%	54,4%	
	Optimo	0,0%	2,9%	17,5%	20,4%	
Total		11,7%	61,2%	27,2%	100,0%	

Interpretación: De acuerdo a la tabla 18, para la prueba de hipótesis general a través de la prueba de estadígrafo de Pearson se obtuvo una correlación bilateral de ,735, determinando afirmar que existe un grado de correlación positiva alta, de igual modo, el análisis de los resultados recopilados demostró que existe una relación positiva indicando que las relaciones son directamente proporcionales, es decir, que a mayor compromiso y reestructuración del proceso de la selección del personal, mayor índice de aumento de la productividad se obtendrá.

Para la prueba de hipótesis general entre la variable selección del personal y la variable productividad, mediante el estadígrafo de Pearson se logró el valor Sig. ,000 \leq 0,05: por consiguiente, se puede determinar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, considerando que existe una relación significativa positiva alta entre la selección del personal y la productividad.

Al confirmar la relación entre las variables, en el resultado se puede comprobar los puntajes obtenidos en la tabla cruzada entre la variable selección del personal y productividad, donde se indicó que el 44,7% de las respuestas tiene un nivel regular, de igual modo, el 11,7% manifestaron que el proceso de selección de personal es deficiente ocasionando mermas en la productividad, sin embargo, un 17,5% percibió que existe un nivel óptimo entre las variables. El análisis de la tabla cruzada establece el coeficiente de correlación.

De acuerdo a lo analizado en la empresa, se debe intensificar el proceso de la selección del personal para disminuir mermas que afecten la productividad de la empresa, es decir, lograr reducir las percepciones que tiene el trabajador.

Tabla 19.

Tabla cruzada y correlación para la dimensión perfil de cargo y la variable productividad.

		Productividad (Agrupada)			Total	Correlaciones
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Perfil de cargo (Agrupada)	Deficiente	10,7%	15,5%	1,0%	27,2%	Pearson ,551** Sig. (bilateral) ,000
	Regular	1,0%	37,9%	14,6%	53,4%	
	Óptimo	0,0%	7,8%	11,7%	19,4%	
Total		11,7%	61,2%	27,2%	100,0%	

Interpretación: De acuerdo a la tabla 19, para la prueba de hipótesis específicas a través de la prueba de estadígrafo de Pearson se obtuvo una correlación bilateral de ,551, determinando afirmar que existe un grado de correlación positiva moderada, de igual modo, el análisis de los resultados recopilados demostró que existe una relación positiva indicando que las relaciones son directamente proporcionales, es decir, mejorando el proceso de asignación de puesto de cada trabajador, mayor será el índice de aumento de productividad lograra.

Para la prueba de hipótesis específica entre la dimensión perfil de cargo y la variable productividad, mediante el estadígrafo de Pearson se logró el valor Sig. ,000 \leq 0,05. por consiguiente, se puede determinar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, considerando que existe una relación significativa positiva moderada entre la dimensión perfil de cargo y la variable productividad.

Al confirmar la relación entre la dimensión y la variable, en el resultado se puede comprobar los puntajes obtenidos en la tabla cruzada entre la dimensión perfil de cargo y la variable productividad, donde se indicó que el 37,9% de las respuestas tiene un nivel regular, de igual modo, el 10,7% manifestaron que el proceso de asignación de puesto es deficiente ocasionando que los procesos que se realizan en la productividad sean deficientes, sin embargo, un 11,7% percibió que existe un nivel óptimo entre la dimensión y la variable. El análisis de la tabla cruzada establece el coeficiente de correlación.

De acuerdo a lo analizado en la empresa, se debe alinear adecuadamente el proceso de reclutamiento de los postulantes, con el perfil de cargo que la empresa requiere, para no entorpecer el proceso que se desarrolla al momento de realizar la productividad en la empresa.

Tabla 20.

Tabla cruzada y correlación para la dimensión reclutamiento y la variable productividad.

% del total

		Productividad (Agrupada)			Total	Correlaciones
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Reclutamiento (Agrupada)	Deficiente	7,8%	14,6%	0,0%	22,3%	Pearson ,578** Sig. (bilateral) ,000
	Regular	3,9%	36,9%	9,7%	50,5%	
	Óptimo	0,0%	9,7%	17,5%	27,2%	
Total		11,7%	61,2%	27,2%	100,0%	

Interpretación: De acuerdo a la tabla 20, para la prueba de hipótesis específicas a través de la prueba de estadígrafo de Pearson se obtuvo una correlación bilateral de ,578, determinando afirmar que existe un grado de correlación positiva moderada, de igual modo, el análisis de los resultados recopilados demostró que existe una relación positiva indicando que las relaciones son directamente proporcionales, es decir, mejorando el proceso de reclutamiento de los postulantes, la selección del personal será más exacta y eficiente, de esta forma la productividad de la empresa se desarrollada correctamente.

Para la prueba de hipótesis específica entre la dimensión perfil reclutamiento y la variable productividad, mediante el estadígrafo de Pearson se logró el valor Sig. ,000 \leq 0,05, por consiguiente, se puede determinar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, considerando que existe una relación significativa positiva moderada entre la dimensión reclutamiento y la variable productividad.

Al confirmar la relación entra la dimensión y la variable, en el resultado se puede comprobar los puntajes obtenidos en la tabla cruzada entre la dimensión reclutamiento y la variable productividad, donde se indicó que el 36,9% de las respuestas tiene un nivel regular, de igual modo, el 7,8% manifestaron que el proceso de reclutamiento es deficiente ocasionando que se presenten problemas al momento de la selección de los trabajadores y los cuales desarrollaran la productividad de la empresa, sin embargo, un 17,5% percibió que existe un nivel

óptimo entre la dimensión y la variable. El análisis de la tabla cruzada establece el coeficiente de correlación.

De acuerdo a lo analizado en la empresa, se debe tener parámetros respecto al reclutamiento que realiza la empresa, ello aportara en la selección idónea de los colaboradores, los cuales serán que realicen el proceso de productividad de la empresa.

Tabla 21.

Tabla cruzada y correlación para la dimensión incorporación e inducción y la variable productividad.

% del total

		Productividad (Agrupada)			Total	Correlaciones
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Incorporación e inducción (Agrupada)	Deficiente	11,7%	18,4%	1,0%	31,1%	Pearson ,605**
	Regular	0,0%	41,7%	19,4%	61,2%	
	Óptimo	0,0%	1,0%	6,8%	7,8%	Sig. (bilateral) ,000
Total		11,7%	61,2%	27,2%	100,0%	

Interpretación: De acuerdo a la tabla 21, para la prueba de hipótesis específicas a través de la prueba de estadígrafo de Pearson se obtuvo una correlación bilateral de ,605, determinando afirmar que existe un grado de correlación positiva moderada, de igual modo, el análisis de los resultados recopilados demostró que existe una relación positiva indicando que las relaciones son directamente proporcionales, es decir, mejorando la incorporación a través de una inducción que desarrolle el crecimiento profesional y practico de los trabajadores, dicha inducción ayudara a intensificar la productividad de la empresa.

Para la prueba de hipótesis específica entre la dimensión incorporación e inducción y la variable productividad, mediante el estadígrafo de Pearson se logró el valor Sig. ,000 \leq 0,05, por consiguiente, se puede determinar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, considerando que existe una relación significativa positiva moderada entre la dimensión incorporación e inducción y la variable productividad.

Al confirmar la relación entre la dimensión y la variable, en el resultado se puede comprobar los puntajes obtenidos en la tabla cruzada entre la dimensión reclutamiento y la variable productividad, donde se indicó que el 41,7% de las respuestas tiene un nivel regular, de igual modo, el 11,7% manifestaron que el proceso de incorporación e inducción no es satisfactoria para los trabajadores, que opinan que es deficiente el proceso que se realizan, la cual puede ser un factor fundamental en la realización de la productividad de la empresa. sin embargo, un 6,8% percibió que existe un nivel óptimo entre la dimensión y la variable. El análisis de la tabla cruzada establece el coeficiente de correlación.

De acuerdo a lo analizado en la empresa, el proceso de incorporación e inducción se debe priorizar para el desarrollo de los trabajadores, dado que se tiene una opinión regular, es fundamental que la empresa regularice la inducción, y tomar decisiones en la deficiencia a través de estrategias que fortalezcan la probabilidad de incrementar sus factores de crecimiento en la productividad.

Tabla 22.

Tabla cruzada y correlación para la dimensión seguimiento y la variable productividad.

		Productividad (Agrupada)			Total	Correlaciones
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Seguimiento (Agrupada)	Deficiente	2,9%	6,8%	0,0%	9,7%	Pearson ,481**
	Regular	8,7%	31,1%	5,8%	45,6%	
	Óptimo	0,0%	23,3%	21,4%	44,7%	Sig. (bilateral)
Total		11,7%	61,2%	27,2%	100,0%	,000

Interpretación: De acuerdo a la tabla 22, para la prueba de hipótesis específicas que a través de la prueba de estadígrafo de Pearson se obtuvo una correlación bilateral de ,481, determinando afirmar que existe un grado de correlación positiva moderada, de igual modo, el análisis de los resultados recopilados demostró que existe una relación positiva indicando que las relaciones son directamente proporcionales, es decir, se debe mejorar el seguimiento que realiza la empresa, dado que tiene una persuasión de los trabajadores regular.

Para la prueba de hipótesis específica entre la dimensión seguimiento y la variable productividad, mediante el estadígrafo de Pearson se logró el valor Sig. ,000 \leq 0,05, por consiguiente, se puede determinar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, considerando que existe una relación significativa positiva moderada entre la dimensión seguimiento y la variable productividad.

Al confirmar la relación entre la dimensión y la variable, en el resultado se puede comprobar los puntajes obtenidos en la tabla cruzada entre la dimensión seguimiento y la variable productividad, donde se indicó que el 31,1% de las respuestas tiene un nivel regular, de igual modo, el 2,9% manifestaron que el proceso de seguimiento es satisfactorio para la empresa, y de tal modo debe tomar decisiones para fortalecer el proceso de seguimiento y reducir la deficiencia de la empresa. sin embargo, un 21,4% percibió que existe un nivel óptimo entre la dimensión y la variable. El análisis de la tabla cruzada establece el coeficiente de correlación.

V- DISCUSIÓN

En el siguiente capítulo se realiza la discusión de los resultados del estudio realizado y expuesto, en la cual se detallada la comparación con los trabajos previos mencionados en la investigación, que darán aportes y reforzarán el estudio presente. La investigación tuvo la finalidad de determinar el nivel de significancia y el grado de relación entre las variables selección del personal y la productividad de la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C. de Ate.

Los datos recopilados de la muestra seleccionada fueron analizadas y dieron como resultados deductivos en la investigación, de igual modo, serán contrastadas a través de las evidencias internas y las evidencias externas. Las cuáles serán visualizadas en los (Anexos 17 y 18).

La hipótesis general propuesta en la investigación fue determinar si existe relación directa y significativa entre las variables selección del personal y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate, las variables evaluadas, fueron mediante las pruebas estadísticas del estadígrafo de Pearson, tuvieron como resultado que el coeficiente de correlación entre las variables, alcanzo un valor de 0,735, afirmando que existe un grado de correlación positiva alta, el estudio determino un Sig. Bilateral (valor p) de 0,000 menor a 0,05. Se confirma la relación. El resultado expuesto está relacionado con su teórico propuesto para la primera variable a Cuesta (2015), quien indico que la selección del personal, es un procedimiento la cual es realizada a través de habilidades y técnicas efectivas que consta de la dirección estratégica, mientras que para la segunda variable, el autor López (2013), mencionó que el objetivo de la productividad, es producir con velocidad y calidad, porque puede tenerse muy buena calidad, pero sin velocidad de producción seria calidad elevada en precio con baja competitividad.

Para reforzar la investigación, el autor Valle (2018), tuvo concordancia con la investigación planteada, quien menciona en su investigación la relación entre las variables selección del personal y la productividad laboral en una empresa de servicios de administración de tributos, confirmando su pronóstico y mostrando su resultado, a través del coeficiente de correlación del Rho de Spearman, logro un valor de 0,851. Determinando que existe un grado de relación perfecta muy alta, con un Sig. Bilateral (valor p) de 0,000. Determinando la relación entre la selección

del personal y la productividad laboral, bajos las premisas de su autor teórico para la variable selección del personal, Ibáñez (2010) considero que la selección del personal, es el proceso que se encarga de atraer a los postulantes, con las características determinadas e inducirlos a que se sometan a diversas pruebas. Gutiérrez (2014) menciona que la productividad, es mejorar procesos y resultados considerando los recursos empleados para generarlos. también, se refuerza lo investigado con el estudio realizado Alvarado (2014), que tiene un similar resultado en su investigación el reclutamiento y selección del personal, quien demostró la relación entre las variables, mediante el estadígrafo de Pearson, en el cual se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,442 que determino que existe un grado de correlación positiva, con un Sig. Bilateral con un valor de 0,000. Confirma la relación entre las variables estudiadas. Reforzando lo planteado por los autores Wayne y Mondy (2005) Selección del personal, es ocupar las vacantes en la empresa con el trabajador idóneo para los puestos necesarios mediante el proceso de reclutamiento. también Saavedra (2019), afirmo en su estudio la relación entre la dimensión reclutamiento y la variable productividad, determinado mediante el coeficiente de Rho de Spearman un valor de 0,758, que constata la existencia de una correlación perfecta buena, alcanzado un Sig. Bilateral de 0,000, En relación a los resultados expuestos, su autor Gutiérrez (2014) refuerza el criterio de productividad laboral, que es la relación de la producción obtenida por un sistema de servicio y los recursos utilizados para lograrlos. Finalmente, Delgado (2014) también reforzó el estudio con la relación entre el control interno en el departamento de producción y su incidencia en la productividad de la empresa Fundimega S.A. afirmado mediante el coeficiente del estadígrafo de Pearson, alcanzando el valor de 0,302. Que constata la existencia de una correlación perfecta buena, alcanzado un Sig. Bilateral de 0,002, En relación a los resultados expuestos, su teórico, Horngre, Foster y Datar (1996), reforzó el criterio de la productividad, determina la vinculación entre los recursos primarios y la producción lograra, mientras menos utilización de insumos mayor nivel de productividad.

Lo expuesto en la evaluación y realizado la investigación, en todos los contextos se confirma el grado de nivel de significancia entre la variable selección del personal y la variable productividad, se refuerza la relación existente por el grado de similitud en la realización de obtener un resultado de un similar número

de muestra, que permite el desarrollo del grado de relación perfecta entre las variables. La selección del personal, la cual se debe desarrollar adecuadamente en sus procesos de reclutamiento de postulantes, para incorporar a los trabajadores que se añadan al perfil que se requiere, para lograr que las actividades que cada trabajador realice sean optimo y lograr ejecutar mejor las estrategias que ayuden a intensificar la variable productividad de la empresa.

En relación a la primera hipótesis específica planteada en la investigación sobre un nivel de grado de significancia y la existencia de relación entre la dimensión perfil de cargo y la variable productividad de la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C. de Ate. El resultado se obtuvo a través de las pruebas estadísticas del estadígrafo de Pearson, alcanzo un valor de 0,551, afirmando que existe un grado de correlación positiva moderada, el estudio determino un Sig. Bilateral (valor p) de 0,000 menor a 0,05. Afirmando la relación. Reforzando lo expuesto por los teóricos Olmedilla, Ortega, Garcés, Abenza, Blas y Laguna (2015) el perfil de cargo por competencias es imprescindible para el desarrollo del proceso de selección, dado que, se tiene un perfil formado para cada puesto. El factor psicológico es un factor que tomo fuerza en la descripción del colaborador, de igual manera Irina, *et al* (2020), mencionaron que el conocimiento sobre la productividad de una empresa, aporta en identificar, analizar, evaluar y dar soluciones a aspectos referente al entorno que permitan establecer procesos de los trabajadores sobre un objetivo.

También refuerza lo expuesto la investigación de Litano (2018), quien planteo en su investigación determinar la existencia de relación entre el perfil de puestos y el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC eirl, Lurín-Lima, 2018. confirmando lo expuesto, el resultado obtenido mediante coeficiente de Rho de Spearman, se alcanzó un valor de 0,831. Determinando que existe un grado de relación buena perfecta, con un Sig. Bilateral (valor p) de 0,000. Determinando la relación en el estudio. Reforzando el criterio planteado por Chiavenato (2011) quien considero que la descripción de un puesto es un proceso de conocer las tareas o responsabilidades que lo componen y que lo diferencias de los demás puestos de trabajo, de igual manera, Franklin (2007) las metas en una organización son los resultados observables y medibles que realizan los colaboradores, la cual deben ser cumplidas para tener un mejor resultado, también

refuerza la investigación de Saavedra (2019), afirmo en su estudio la relación entre el reclutamiento y la productividad de una empresa de servicios de tercerización en Magdalena, 2018. Su afirmación fue mediante el coeficiente de Rho de Spearman, alcanzando el valor de 0,758. constata la existencia de una correlación perfecta buena, alcanzado un Sig. Bilateral de 0,000. En relación a los criterios expuesto, Gutiérrez (2014) productividad laboral, es la relación de la producción obtenida por un sistema de servicio y los recursos utilizados para lograrlos. Finalmente, refuerza la investigación de Delgado (2014) afirmando en su estudio la relación entre el control interno de producción y su incidencia en la productividad, demostrando su afirmación mediante el coeficiente del estadígrafo de Pearson, alcanzando el valor de 0,302, que constata la existencia de una correlación perfecta buena, alcanzado un Sig. Bilateral de 0,002, indicando la relación. Reforzando la teoría Horngre, Foster y Datar (1996), La productividad, determina la vinculación entre los recursos primarios y la producción lograra, mientras menos utilización de insumos mayor nivel de productividad. Se determina que existe una relación positiva baja entre las variables expuestas en la investigación.

Por lo que es consecuente que existe evidencia cuantitativa de diferentes estudios, suficiente para afirmar que existe una relación perfecta de nivel significativo entre el perfil de puesto y la productividad de la empresa que debe planificar correctamente el perfil que desea emplear y llene el cargo que un trabajador deba desempeña, se debe realizar un control de la selección del personal constantemente de cada trabajador para que la empresa logre llenar las expectativas deseadas al momento de incorporar un nuevo colaborador para desarrollar las estrategias productivas que intensifiquen la productividad.

Para la segunda hipótesis específica planteada en la investigación sobre nivel de grado de significancia y la existencia de relación entre la dimensión reclutamiento y la variable productividad de la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C. de Ate. Se comprobó la relación significativa, fue realizado el estadígrafo de Pearson con un valor de 0,578, con un Sig. Bilateral de 0,000, que determina la relación en el estudio, afirmando lo planteado por Van de Esch, Black y Ferolie (2019) el reclutamiento de puesto es un conjunto del proceso de la convocatoria de personas aptas para un determinado tipo de perfil buscado, este es el primer paso para atraer a los trabajadores y también Koontz, Weihrich y

Cannice (2014) la productividad es la relación de insumos con los productos de calidad, es por ello, que se relaciona entre el volumen de bienes y el servicio productivo con el nivel de recursos empleados. De igual modo, Saavedra (2019), afirmo la relación entre el reclutamiento y la productividad de una empresa de servicios de tercerización en Magdalena, afirmación mediante el coeficiente de Rho de Spearman, alcanzando el valor de 0,758. Que constata la existencia de una correlación perfecta buena, alcanzado un Sig. Bilateral de 0,000. En relación a los resultados expuestos, sus teóricos Chiavenato (2011) reclutamiento, puede ser definido en la totalidad de los trabajadores que se retiran o integran a la empresa, es la relación total de una organización y de igual modo, Gutiérrez (2014) productividad laboral, es la relación de la producción obtenida por un sistema de servicio y los recursos utilizados para lograrlos. También Alvarado (2014), tiene un similar resultado en su investigación el reclutamiento y selección del personal en el desempeño laboral de los colaboradores, quien demostró la relación entre las variables, a través del estadígrafo de Pearson, en el cual se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,442, que determino que existe un grado de correlación positiva, con un Sig. Bilateral con un valor de 0,000. Reforzando lo planteado por los autores Wayne y Mondy (2005) Selección del personal, es ocupar las vacantes en la empresa con el trabajador idóneo para los puestos necesarios mediante el proceso de reclutamiento.

Por consiguiente, asignar el proceso de reclutamiento en una de las etapas del proceso de selección de personal, es fundamental para establecer un orden cronológico y ordenado que cumpla con los parámetros deseados al momento que se realiza la incorporación de un nuevo elemento a la organización, ello para que los objetivos estratégicos se realicen de manera eficiente que permita reducir las mermas que afecten la productividad. Por lo tanto, existe evidencia para determinar que existe una relación directa y significativa entre el proceso de reclutamiento con la productividad, ello realizado por evidencias instrumentales de los estudios expuestos en la investigación, también de forma correlacional que determinaron una relación positiva.

De igual modo, para la tercera hipótesis específicas expuesta en la investigación sobre un nivel de grado de significancia y la existencia de relación entre la dimensión incorporación e inducción y la variable productividad de la

empresa de transportes y servicios A & R S.A.C. de Ate, mediante las prueba estadística del estadígrafo de Pearson, determinó que el coeficiente de correlación entre la dimensión y la variable productividad alcanzo un valor de 0,605, afirmando que existe un grado de correlación positiva moderada, el estudio determino un Sig. Bilateral (valor p) de 0,000 menor a 0,05. Determinando la relación, afirmando lo expuesto por Funk, (2018) el proceso de incorporación e inducción, se da antes del que el colaborador empiece sus actividades, donde se le hace una presentación de sus labores y de tal modo se hace la incorporación del colaborador al área con la inducción ya realizada, también, lo planteado por Quispe (2017), la productividad de toda actividad pudo ser analizadas mediante la capacidad de los colaboradores, esto permitió saber el valor agregado que le dan al producto.

Por consecuencia, la investigación fue reforzada, con lo plasmado por el investigador Ribadeneira (2017), planteo en su investigación determinar la relación entre inducción y el desempeño laboral dentro de la empresa ecuatoriana de Mariceria, sus resultados obtenidos a través del coeficiente de correlación de Pearson, alcanzó un valor de 0,208, determinando que existe un grado de relación buena baja, con un Sig. Bilateral (valor p) de 0,008. De acuerdo a las premisas expuestas por el teórico Courter (2014)) indico que el proceso de inducción, consiste en adaptar a los procesos a los trabajadores que eran asignados a la ejecución de tareas sin que hubiera coherencia entre sus habilidades con las actividades a realizar, para la siguiente variable, el autor Chiavenato (2000) El desempeño laboral abarca diferentes elementos que tienen como objetivo el desarrollo de los trabajadores a nivel organizacional permitiendo así que contribuyan positivamente a la empresa y se puedan cumplir los objetivos fijados por cada institución. También refuerza lo expuesto el investigador Litano (2018), planteo en su investigación determinar la existencia de relación entre el perfil de puestos y el cumplimiento de metas laborales. confirmando lo expuesto, el resultado obtenido fue medido a través del coeficiente de Rho de Spearman, se alcanzó un valor de 0, 831. Determinando que existe un grado de relación buena perfecta, con un Sig. Bilateral (valor p) de 0,000, determinando la relación en el estudio. Reforzando lo planteado por Chiavenato (2011) quien considero que la descripción de un puesto es un proceso de conocer las tareas o responsabilidades que lo componen y que lo diferencias de los demás puestos de trabajo.

Por lo tanto, existe evidencia suficiente para afirmar que existe una relación positiva baja, medianamente significativa entre la incorporación e inducción, evaluando el desempeño de los trabajadores hacia la productividad en la empresa de transporte y servicios A R S.A.C, afirmación basada en las evidencias cuantitativas de los diferentes estudios aludidos sistemáticamente y tiene una diferencia de evaluación de muestra para la recolección de datos.

Siguiendo lo expuesto para la cuarta hipótesis específica planteada en la investigación sobre nivel de grado de significancia, la existencia de relación entre la dimensión seguimiento y la variable productividad de la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C. de Ate. Se comprobó la relación significativa, mediante estadígrafo de Pearson con un valor de 0,481, con un Sig. Bilateral de 0,000, determinando la relación, lo planteado por Passarini, Jacob, e Iñigo (2015), la evaluación y el seguimiento es un proceso dinámico que permitió conocer el rendimiento solicitado, como también sus defectos o ineficiencias del individuo, Castillo, Machuca y Ayala (2019), La productividad son las respuestas que se lograron a través de un proceso o un modelo de trabajo, la cual se busca que la producción suba, también Delgado (2014) quien afirmó en su estudio la relación entre el control interno en el departamento de producción y su incidencia en la productividad, su afirmación fue mediante el coeficiente del estadígrafo de Pearson, alcanzando el valor de 0,302, constata la existencia de una correlación perfecta buena, alcanzado un Sig. Bilateral de 0,002, en relación a los resultados expuestos, su teórico Horngre, Foster y Datar (1996), La productividad, determina la vinculación entre los recursos primarios y la producción lograra, mientras menos utilización de insumos mayor nivel de productividad. también Ribadeneira (2017), quien planteo en su investigación determina la existencia de relación entre inducción y el desempeño laboral, sus resultados medidos a través del coeficiente de correlación de Pearson, se alcanzó un valor de 0,208. determinando que existe un grado de relación buena baja, con un Sig. Bilateral (valor p) de 0,008, De acuerdo a teórico Courter (2014)) indico que el proceso de inducción, consiste en adaptar a los procesos a los trabajadores que eran asignados a la ejecución de tareas sin que hubiera coherencia entre sus habilidades, aptitudes y las actividades a realizar, el autor Chiavenato (2000) El desempeño laboral abarca diferentes elementos que

tienen como objetivo el desarrollo de los trabajadores a nivel personal, profesional, permitiendo que contribuyan a la empresa y se cumpla los objetivos.

Por lo tanto, existe evidencia para determinar que existe una relación directa baja y regularmente significativa entre el proceso de reclutamiento y la productividad, ello realizado por evidencias cuantitativas de los estudios expuestos en la investigación.

La investigación realizara determino en el estudio expuesto, el nivel de significancia y el grado de relación entre la variable selección del personal y la productividad, la cual indica que existe una relación perfecta, con un grado de significancia muy alto, la cual se debe plasmar la idea de mejorar la planeación del proceso de selección del personal que permita fluir flexiblemente la incorporación de nuevos elementos a la organización, que se alineen al cargo asignado y el desempeño de los colaboradores sea eficiente, lograr intensificar la productividad debe ser el objetivo fundamental de la organización.

También existe evidencias que las dimensiones repercuten de una manera regular en la productividad, fue constatado mediante la medición de las correlaciones analizadas en la investigación, donde se obtuvo resultados medianamente positivos, es decir, las dimensiones de la variable selección del personal no afecta de manera directa la productividad de la empresa

VI- CONCLUSIONES

La indagación y los resultados obtenidos de la investigación sobre la selección del personal y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C. de Ate. Se evaluaron mediante un análisis estadístico descriptivo e inferencial, se logró determinar las siguientes conclusiones:

- Primero. Se concluyo mediante los resultados de las variables de selección del personal y la productividad en la empresa, una correlación bilateral de 0,735, afirmando que existe un grado de correlación positiva alta, un Sig. Bilateral = 0,000 confirmando la relación de manera directa proporcional, los cuales fueron proporcionado por el 20,39% y 27,18% que indicaron un proceso de selección optimo, es decir, a más eficiente la aplicación del proceso de selección del personal se lograra una mayor intensificación de la productividad. Asimismo los resultados lo refuerzan los autores valle (2018) y Saavedra (2019), determinaron que dado la correlación, el proceso de selección del personal va repercutir en el desempeño de los colaboradores y en la productividad, para afirmar que existe una relación directamente significativa entre las variables, la investigación fue realizado mediante una muestra, utilizando un cuestionario donde se conseguido obtener una correlación positiva alta, afirmación basada en las evidencias cuantitativas de los diferentes estudios nombrados sistemáticamente.
- Segundo. Se evidencio los resultados que existe en la hipótesis específica, entre la dimensión perfil de cargo y la variable productividad en la empresa, se obtuvo una correlación bilateral de 0,551, determinando que existe un grado de correlación positiva moderada, un valor de significancia de Sig. Bilateral = 0,000, afirmando la relación, se debe alinear adecuadamente el proceso de reclutamiento de los postulantes, con el perfil de cargo que la empresa requiere, para no entorpecer el proceso que se desarrolla al momento de la productividad, también refuerzan lo expuesto los autores Litano (2018) y Alvarado (2014) concluyeron que el perfil de puesto

influye de una manera medianamente significativamente con las metas para lograr la productividad, realizando la comparación con los estudios, se percibe una similitud de tipo de enfoque cuantitativo que permite determinar una relación medianamente buena, determinando que el perfil de puesto no repercute de una manera considerable en la productividad de la empresa.

Tercero. Se evidencio los resultados que existe en la hipótesis específica, entre la dimensión reclutamiento y la variable productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C. de Ate, se obtuvo una correlación bilateral de 0,578, determinando afirmar que existe un grado de correlación positiva moderada, con un valor de significancia de Sig. Bilateral = 0,000 confirmando la relación, es decir, se debe tener parámetros respecto al reclutamiento que realiza la empresa, ello aportara en la selección idónea de los colaboradores. De tal manera refuerza lo expuesto los autores, Alvarado (2014) y Saavedra (2019) concluyeron que, dado la correlación, el proceso de reclutamiento del personal va repercutir en la evaluación de la selección y ello puede ayudar a mejorar la productividad mediante procesos, cada reclutamiento que realice la empresa se debe realizar evaluaciones. Es decir, realizado las comparaciones con los autores fortalecen el estudio cuantitativo y el grado de correlación del estudio.

Cuarto. Se evidencio en los resultados que existe en la hipótesis específica, entre la dimensión incorporación e inducción y la variable productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C. de Ate, se obtuvo una correlación bilateral de 0,605, determinando afirmar que existe un grado de correlación positiva moderada entre la dimensión, de igual forma, con un valor de significancia de Sig. Bilateral = 0,000 confirmando la relación, es decir, es fundamental que la empresa regularice la inducción, y tomar decisiones en la deficiencia a través de estrategias que fortalezcan la probabilidad de incrementar sus factores de crecimiento en la productividad. Para lo cual reforzaron lo mencionado los autores, Litano (2018) refuerza el grado de correlación positiva alta, mientras Ribadeneira (2017) concluye que existe un grado de correlación que no

es muy relevante para la productividad. Por lo tanto, realizado la comparación con los estudios de Ribadeneira y Litano, se percibe que a través de un periodo de estudio existe una mejora en el coeficiente de correlación, que permite indicar que se fortalece la relación sobre el estudio realizado.

Quinto. Se evidencio en los resultados que existe en la hipótesis específica, entre la dimensión seguimiento y la variable productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C. de Ate, se obtuvo una correlación bilateral de 0,481, determinando afirmar que existe un grado de correlación positiva moderada entre la dimensión, con un valor de significancia de Sig. Bilateral = 0,000 confirmando la relación, es decir, el proceso de seguimiento se debe mantener e intensificar, dado que es medianamente optimo y los procesos están correctamente estructurados. Los autores Delgado (2014) y Ribadeneira (2017), concluyeron que el seguimiento de las estrategias influye medianamente a la intensificación de la productividad de la empresa. Por lo tanto, se puede afirmar que existe evidencia suficiente para afirmar que las características de seguimiento en todos los contextos estudiados muestran relación positiva en la generación de la productividad de la empresa.

VII- RECOMENDACIONES

Realizada y expuesta las conclusiones de las variables y de las dimensiones, se procedió a plantear las recomendaciones propuestas, a partir de un análisis cuantitativo.

Primero. En relación a los resultados del objetivo general, se aconseja al gerente en plasmar un mejor proceso que ayude a fortalecer el reclutamiento, selección e incorporación de un nuevo colaborador a la empresa. Una buena práctica puede ser el de adaptar un inventario del personal laboral, donde se podrá hacer apuntes de las diferentes características, actitudes, habilidades y entre otros aspectos del colaborador, que estén relacionada con su desempeño en el área correspondiente, de tal manera, puedan ser utilizadas para futuros ascensos u ocupación de vacantes. La empresa al contar con un inventario de personal, obtendrá una gestión interna más flexible al momento de realizar diversas evaluaciones según los procesos que se requieran al analizar la productividad, por ello la información obtenida se podrá utilizar para estructurar el perfil idóneo hacia el puesto que se asigna y se cumpla con todas las características que se adapten al puesto que se asignará, es decir, la decisión de incorporar a un postulante sea más eficiente al momento de la selección. De igual modo, se debe hacer un seguimiento de las etapas del proceso de selección y cotejar la modalidad de actividades que se realizan, por consiguiente, cuando se halla realizado la selección, se debe llevar una evaluación y un control de los colaboradores para medir sus desarrollos productivos, con ello reforzar el proceso productivo que permita intensificar y realizar mejor las estrategias que la empresa realiza para tener una excelente productividad.

Segundo. Se recomienda desarrollar un formato de puesto, que reúna cada característica de las actividades de cada departamento, dado que, una correcta definición de las actividades y responsabilidades que se asignara al colaborador, deberá desempeñar, a través de ello, amoldar un modelo del perfil requerido que se adapte a las fases de actividades de la empresa, con el fin de alcanzar y lograr una consistencia en las

estrategias que la empresa ha adaptado para lograr la intensificar productividad.

- Tercero. Se recomienda moldear parámetros que ayuden a fortalecer el reclutamiento de la empresa, se debe cotejar el formato de inventario de personal y formato de puesto, para alinear adecuadamente el reclutamiento de los participantes a los objetivos de la empresa, al momento del reclutamiento de los postulantes, se puede realizar tareas relacionadas al puesto, evaluar las habilidades y el conocimiento del postulante para resolver determinadas situaciones. En la cual se podrá interactuar y medir el talento, que no podrá ser medido a tras de una entrevista simple.
- Cuarto. se debe realizar una inducción, por ello se debe desarrollar un manual de inducción al nuevo personal desde su bienvenida, donde le permita responder dudas y sumar ideas al nuevo colaborador, de esta forma, alinear las actividades a desempeñar, y se adapten con los objetivos establecidos por empresa, es decir, se busca con la inducción al personal que las actividades sean realizaras eficientemente para mejorar las estrategias de la empresa y lograr intensificar la productividad.
- Quinto. Se recomienda desarrollar el diseño de un programa de Mentoring que permita definir alcances y objetivos de actividades que orienten en la práctica para asegurar que los trabajadores se estén cumpliendo con las expectativas planteadas, se determinara mediante el programa intensificar la relación empleado – jefe, para establecer alineaciones en los colaboradores, se seleccionara a un trabajador para ser capacitado y mediante ello, orientar a sus compañeros a las metas. Se realizará monitoreo de las actividades para evaluar el índice que se alcanza en el desempeño que muestra cada colaborador.

REFERENCIAS

- Abolhassani, A., Harner, J., Jaridi, M., and Gopalakrishnan, B. (2018). Productivity enhancement strategies in North American automotive industry. *International Journal of Production Research*, 56(4), 1414–1431. <https://doi.org/10.1080/00207543.2017.1359700>.
- Alvarado, W. R. (2014). *El reclutamiento, selección del personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa calzado “Gamos” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*. (Tesis Pregrado, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador). Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7788/1/FCHE-IFTGPI-64.pdf>.
- Arias, J. Villasís, M. Á., y Miranda, M.G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia de México*, 63(2), 201–206. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>.
- Artayasa, I. P., Susilo, H., Lestari, U., & Indriwati, S. E. (2018). The Effect of Three Levels of Inquiry on the Improvement of Science Concept Understanding of Elementary School Teacher Candidates. *International Journal of Instruction*, 11(2), 235–248.
- Ávila, E. (2017). *La rotación del personal*. México: Editorial pirámides.
- Baena, G. P. (2017). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). México: Editorial Patria.
- Báez, J. F. y Jongitud, J. C. (2014). la influencia de la corrupción sobre el derecho a una educación de calidad. *Un estudio de correlación*, 17(33) 123 – 142.
- Bohórquez, L E. Caro, A. S. y Morales, N. D. (2017). impacto de la capacitación del personal en la productividad empresarial: caso hipermercado. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 210-220. <https://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i1.868>.
- Bordas, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid, España: Editorial ISBN.
- Blanda, A. (2015). *Responsabilidades derivadas de las mismas*. EE.UU. Editorial: liberry drive.
- Castillo V. M., Machuca M, M. y Ayala R, S. (2019). Impacto laboral de Wal-Mart en la productividad laboral. Un análisis por municipio en México. *Small Business*

- International Review*, 3(2), 34-48. Recuperado de: <https://doi.org/10.26784/sbir.v3i2.208>.
- Connor, C.O., and Joffe, H. (2020). Intercoder Reliability in Qualitative Research: *Debates and Practical Guidelines*, 19(1), 1-13. Retrieved From: DOI: 10.1177/1609406919899220.
- Cotrufo, N., Saloux, E., Hardy, J. M., Candanedo, J. A., and Platon, R. (2020). A practical artificial intelligence-based approach for predictive control in commercial and institutional buildings. *Energy & Buildings*, 206-212 Retrieved from: <https://doi.org/10.1016/j.enbuild.2019.109563>.
- Cuesta S., A. (2015). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Lima, Perú: Editorial Macro EIRL.
- Cruz, C. C., Olivares, S. y Gonzáles, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F, México: Editorial Patria.
- Darras-Barquissau, N. (2018). La prise en compte des émotions dans le comportement des actionnaires individuels minoritaires: Construction et validation d'échelles de mesure. *La Revue des Sciences de Gestion*, 291-292(3), 103-110. doi:10.3917/rsg.291.0103.
- Delgado, A. M. (2014). *El control interno en el departamento de producción y su incidencia en la productividad en la empresa Fundimega S.A.* (Tesis de Pregrado, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador). Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/21666/1/T2440i.pdf>.
- Díaz, V. P., and Calzadilla, A. (2016). Scientific Articles, Types of Scientific Research and Productivity in Health Sciences, *Rev. Cienc. Salud*, 14(1), 115-121.
- Eduardo, A. A. (2019). Analysis of Discrimination Against People with Disabilities in the Processes of Personnel Selection. *Global Social Work*, 9(16), 109-132. Retrieved From: <https://doi.org/10.30827/tsg-gsw.v9i16.7858>.
- Funk, R. K. (2018). ¿Selección o azar? Aproximación cualitativa a los procesos de selección de profesionales en organizaciones solidarias. *Sociológica*, 33(95), 189-228.
- Gómez, V. A. y Díaz, C. A. (2019). El contrato de prestación de servicios en el estatuto general de contratación de la administración pública: un tipo

- contractual de compleja celebración. *Universitas*, 68(139), 1–17.
Recuperado de: <https://doi.org/10.11144/javeriana.vj139.cpse>.
- Hertzum, M., Molich, R., and Jacobsen, N. E. (2014). What you Get is what you See: Revisiting the Evaluator Effect in Usability Tests. *Behaviour & Information Technology*, 33(2), 143 – 162.
<https://doi.org/10.1080/0144929X.2013.783114>.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª Ed). México. Editorial McGraw.
- Hernández. R, Fernández. C, y Baptista. M, (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Hinojo, F. J. Diaz, A. I. y Romero, J. M. (2020). Factor humano y productividad empresarial: un enfoque desde el análisis de competencias transversales. *Innovar*, 30(76), 51- 62. Recuperado de: DOI: <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85194>.
- Irina, K., Pavel, L., Nadezhda, Z., Inna, S., Gulnara, Y., & Elena, Z. (2020). Fourth Industrial Revolution - Engineering Innovations for Labor Productivity Increasing. *Talent Development & Excellence*, 12, 477–487.
- Khan, H., Gupta, S., & Farhat, H. (2020). A ratio-cum-regression estimator of population mean in unequal probability sampling design. *Communications in Statistics: Simulation & Computation*, 49(2), 484–490.
<https://doi.org/10.1080/03610918.2018.1485944>
- Koontz, H. Weihrich, H. y Cannice, M. (2014). *Administración una perspectiva global y empresarial* (14ª Ed). México: Prenti H.
- Kulkarni, S. B., and Xiandong, C. (2019). Intelligent software tools for recruiting. *Journal of International Technology and Information Management*, 28(2), 2-16.
- Lerma, H. D. (2016). *Metodología de la investigación*. (5ª Ed) Bogotá, Colombia. Editorial Biblioteca nacional de Colombia.
- Litano, Y. R. (2018). *El perfil de puestos y el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora atc eirl, lurín-lima, 2018* (Pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24604/Litano_YRM.pdf?sequence=6&isAllowed=y.

- Li, Q. (2013). A novel Likert scale based on fuzzy sets theory. *Expert Systems with Applications*, 40(5), 1609–1618. <http://doi.org/10.1016/j.eswa.2012.09.015>
- Lobanova, T. (2020). The Study of Labor Interests of Young Workers in the Selection and Adaptation of Personnel. *Behavioral Sciences*, 10(1), 1- 12. Retrieved from: <https://doi.org/10.3390/bs10010022>.
- Lohmann, G., Pratt, M. A., Benckendorff, P., Strickland, P., Reynolds, P., and Whitelaw, P. A. (2019). Online business simulations: authentic teamwork, learning outcomes, and satisfaction. *Higher Education*, 77(3), 455–472. Retrieved From: <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0282-X>.
- López, J. (2013). *Productividad*. Estados Unidos América: Editorial Copyright.
- Macias, M. E., & Villasís, M. Á. (2017). El protocolo de investigación V: el cálculo del tamaño de muestra. *Revista Alergia México*, 64(2), 220 – 227.
- McDonnall, M. C., and Sui, Z. (2019). Effectiveness of a Business Development Training for Rehabilitation Counselors Who Work with Consumers Who Are Blind or Visually Impaired. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 63(1), 25–34. Retrieved From: <https://doi.org/10.1177/0034355218796276>.
- Maese, N., J., Iniesta, A. A., Valles R. D. J., and Baez, Y. A. (2016). Coeficiente alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de un cuestionario difuso. *Cultura Científica y Tecnológica*, 13(S1), 146 – 156.
- Medina, G.A. y Montalvo, G. P. (2018). *mejora de la productividad mediante un sistema de gestión basado en lean six sigma en el proceso productivo de mapallets en la empresa maderera nuevo Perú S.A. C.* (Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú). Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5053/Medina%20Hoyos%20%26%20Montalvo%20Montalvo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Miranda. M, G., and Villasís. M. A. (2015). El protocolo de investigación. Parte I. *Revista Alergia México*, 62(4),312–317. Recuperado de: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=19f365ea-5c60-4835-996a-b996627d67c4%40sessionmgr4007>.
- Miranda. M, & Villasís. M, (2019). Research protocol VIII. The ethics of research on human subjects. *Revista Alergia México*, 66(1), 115–122. Retrieved from: <https://doi.org/10.29262/ram.v66i1.594>.

- Moore, D. (2017). How to improve the accuracy and reduce the cost of personnel selection. *California Management Review*, 60(1), 8-17. Retrieved From: <https://doi.org/10.1177/0008125617725288>.
- Montoya, C. y Boyero, M. (2015). el recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional, *Visión de Futuro*, 20(2), 1-20.
- Muñoz, C. I. (2015). *Metodología de la investigación*. México D.F. México. Editorial: Oxford.
- Ñaupaz, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa y redacción de la tesis* (4.a ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Olmedilla, A., Ortega, E., Garcés, F. G., Abenza, L., Blas, A., and Laguna, M. (2015). Perfil psicológico de los jugadores profesionales de balonmano y diferencias entre puestos específicos. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 47(3), 177–184. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.rlp.2015.06.005>.
- Ozturk, M., Durdyev, S., Aras, O. N., Ismail, S., and Banaitiene, N. (2020). How Effective Are Labor Wages on Labor Productivity: An Empirical Investigation on the Construction Industry of New Zealand. *Technological & Economic Development of Economy*, 26(1), 258–270. <https://doi.org/10.3846/tede.2020.11917>.
- Passarini, J., Jacob, A. M., and Iñigo B. E. (2015). Los estudiantes de seguimiento de graduados en el marco del aprendizaje durante toda la vida. Una visión desde el contexto latinoamericano. *Sinéctica*, 45, 1 – 15.
- Paredes, J. M., Díaz, M. H., and Miranda, I. (2019). Validity and reliability of an online test on the phenomena of reflection and refraction of sound, *Journal of Educational Innovation*, 11(2), 104- 121. Retrieved From: <https://doi.org/10.3287/ap.v11n2.1622>.
- Quatember, A. (2015). *Pseudo - Populations: A Basic Concept in Statistical Surveys*. Lin z, Austria. Publisher Springer.
- Quispe, H. (2017). *Relación de la gestión empresarial con la productividad laboral en las empresas de calzado en Cajamarca. (Tesis Pregrado, Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú)*. Recuperado de:

- <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11350/Quispe%20Moquera%20De%20Polo%20Hilda%20Esther.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Ribadeneira, A. A. (2017). *La influencia de la inducción de personal en el desempeño laboral dentro de la empresa ecuatoriana de Matricería "Ecuamatriz Cía. Ltda. (tesis de pre grado, Universidad Pontifica católica, Ambato, Ecuador). Recuperado de:* <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2160/1/76582.pdf>.
- Ritsri, U., and Meeprom, S. (2020). Does knowledge management practice produce accounting employee productivity in the tourism business in Thailand? *Anatolia: An International Journal of Tourism & Hospitality Research*, 31(1), 99–110. <https://doi.org/10.1080/13032917.2019.1708424>.
- Saleem, T., and Mehmood, N. (2018). Assesing the Quality of Supervision Experiences in the Different Research Stages at Postgraduate Level. *Journal of Education and Educational Development*, 5(2), 8 – 27.
- Saavedra, E. (2019) *Reclutamiento de personal y productividad de una empresa de servicios de tercerización en Magdalena 2018*. (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38805/Saavedra_CE.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Soto, C. (10 de agosto de 2019). Tres tendencias que están reinventando la forma de atraer el talento. *Diario Gestión*. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/tres-tendencias-que-estan-reinventando-la-forma-de-atraer-el-talento-noticia/>.
- Toscano, T. (2018). *Metodología de investigación*. Colombia. Editorial: Ministerio de cultura de Colombia.
- Trujillo, I. (2018). la ética profesional y la autonomía de lo jurídico en el derecho del futuro. *Persona y Derecho*, 79, 179–198. Recuperado de: <https://doi.org/10.15581/011.79.179-199>.
- Valle, V. (2018) *Proceso de Selección y Productividad Laboral en una Empresa de Servicios de Administración de Tributos, (Tesis Pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de:* http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23335/Valle_VMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Van de Esch, P., Black, J. S., & Ferolie, J. (2019). Marketing AI recruitment: The next phase in job application and selection. *Computers in Human Behavior*, 90, 215–222. Retrieved from: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.09.009>.
- Van Hein, J. L., Kramer, J. J., & Hein, M. (2017). The Validity of the Reid Report for Selection of Corrections Staff. *Public Personnel Management*, 36(3), 269–280. Retrieved From: <https://doi.org/10.1177/009102600703600306>.
- Vaske, J. J., Beaman, J., & Sponarski, C. C. (2017). Rethinking Internal Consistency in Cronbach's Alpha. *Leisure Sciences*, 39(2), 163–173. <https://doi.org/10.1080/01490400.2015.1127189>
- Vera, C., Bravo, M. y Flores, U. (2019). Non-Pecuniary Incentives and Their Incidence on the Staff Turnover at Vera Pharmaceutical Company S.A. *Espacios*, 40(4), 20-27.
- Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación II: Los diseños de estudio para investigación clínica. *Revista Alergia México*. 63(1), 80-90.
- Waxin, M. F. Lindsay, V. Belkhodja, O., and Fang, Z. (2018). Workforce Localization in the Uae. Recruitment and Selection Challenges and Practices in Private and Public Organizations. *Journal of Developing Areas*. 52(4), 99-113. Retrieved From: <https://doi.org/10.1353/jda.2018.0054>.
- Ziebell, M.O. Natividade, J. C. Soares, A. R. y Barbosa, N. S. (2019). Performance, Satisfaction and Intention to Remain in Organizations: Individual to Contextual Predictors. *Trends Psychol.* 27(2), 549- 567. Retrieved from: DOI: 10.9788/TP2019.2-

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de la variable selección del personal.

Tabla 23.

Matriz de operacionalización de la variable selección del personal.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	DIMENSIONES	Indicadores	ÍTEMS	Escala y valores	RANGO
Selección de personal	La selección del personal es un proceso que se realiza mediante técnicas efectivas, que tienen la meta de hallar a la persona que mejor se adecue al perfil deseado que se requiere para un puesto y/o cargo en la empresa. El desarrollo de selección del personal se realiza a través del perfil de cargo, el reclutamiento, incorporación e inducción y seguimiento. (Cuesta, 2015, p. 305).	Se obtendrán datos de las consideraciones necesarias mediante el método de la encuesta y determinar si existe relación entre la variable Selección del personal y Productividad en la Empresa de transportes y servicios A & R S.A.C. en Ate. Una relación, idéntica, se establecerá con los demás componentes de los indicadores.	Perfil de cargo	Adaptación	1-2	ESCALA ORDINAL	
				Poder de Decisión	3-4		
				Responsabilidad del problema	5-6		
				Liderazgo	7-8		
			Reclutamiento	Valores	9-10		
				Responsabilidad	11-12		
				Habilidades	13-14		
			Incorporación e inducción	Capacitación	15-16		
				Motivación	17-18		
				Conocimiento	19-20		
				Puesto de trabajo	21-22		
				Comunicación efectiva	23-24		
			Seguimiento	Objetivo	25-26		
Rendimiento	27-28						
Control	29-30						

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable productividad.

Tabla 24.

Matriz de operacionalización de la variable productividad.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	DIMENSIONES	Indicadores	ÍTEMS	ESCALA	RANGO
Productividad	El objetivo de la productividad es producir con calidad a velocidad, porque puede tenerse muy buena calidad, pero sin velocidad de producción, sería calidad elevada en precio con baja competitividad, la productividad se define en la optimización de procesos con los más altos estándares de calidad y así posteriormente reducir costos (López, 2013, p.76).	Se obtendrán datos de las consideraciones necesarias mediante el método de la Encuesta y Saber si existe relación entre Clima Organizacional y la Productividad en la Empresa de Transportes y Servicios A & R SAC. Una relación, idéntica, se establecerán con los demás componentes de los indicadores	Efectividad	Eficiencia	1-2	ESCALA ORDINAL	
				Velocidad	3-4		
				Servicio	5-6		
			Control	Metas	7-8		
				Evaluación	9-10		
				Desempeño laboral	11-12		
				Calidad	13-14	Siempre	
				Trabajo en Equipo	Cooperación	15-16	(4) Casi
					Coordinación	17-18	Siempre
			Compromiso		19-20	(3)	
			Supervisión	Liderazgo	21-22	Regular	
				Capacidad	23-24	(2) Casi	
				Coordinación	25-26	Nunca	
				Desempeño	27-28	(1) Nunca	
						Orientación	29-30

Anexo 3: Instrumento de medición de la variable selección del personal.

CUESTIONARIO SOBRE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL

El presente cuestionario es parte de un proceso de investigación realizada, con la finalidad de identificar las opiniones de los trabajadores, sobre el proceso de selección del personal y la productividad de la empresa, de este modo, permita la obtención de resultados que aporten a identificar las perspectivas (punto de vista) del trabajador en el entorno de la empresa.

La información proporcionada será confidencial, únicamente las personas autorizadas tendrán derecho a esta información.

Agradeceremos de ante mano responder con sinceridad y criterio propio.

Datos personales:

Condiciones: 1. Nombrada(o) () 2. Contratada(o) () Fecha: Puesto

Tiempo de Servicio:

Sexo: 1 Masculino () 2. Femenino ()

Dónde cada número tiene los siguientes valores:

1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi Siempre 5= Siempre

ÍTEMS	PREGUNTAS		ESCALA				
			1	2	3	4	5
Perfil de cargo	Adaptación						
	1	Las labores a realizar son las misma que se acordaron en su contrato					
	2	Ud. Considera que el cargo que tiene es adecuado para las actividades que se realizan					
	Poder de Decisión						
	3	Se le permite tomar decisiones ante algún problema que se le presente en la empresa					
	4	Se siente respaldado cuando toma alguna decisión en su empresa					

	Responsabilidad del problema					
	5	Asume con responsabilidad las consecuencias de sus actos ante una dificultad				
	6	Se siente responsable ante los problemas de los demás y los ayuda a obtener una solución				
	Liderazgo					
	7	Toma la iniciativa a la hora de emprender una actividad que se le asigna				
	8	Intenta organizar un equipo al momento de realizar una actividad laboral				
Reclutamiento	Valores					
	9	Está de acuerdo con los valores que se le caracteriza a la empresa en donde labora				
	10	Las normas y los valores de la empresa son consideradas en la ejecución de sus actividades				
	Responsabilidad					
	11	Desempeña con responsabilidad las labores que se le asigna				
	12	Cree que el proceso de reclutamiento de la empresa es de forma adecuada y responsable				
	Habilidades					
	13	Tiene las habilidades necesarias para tomar una decisión ante un problema				
	14	En el momento que se incorporó en la empresa se le calificó sus técnicas sobre las actividades que realizara				
Incorporación e inducción	Capacitación					
	15	Las capacitaciones que se dan fuera de su horario laboral son de su agrado				
	16	Usted está de acuerdo en que se le debe capacitar antes de empezar a trabajar en un área de la empresa				
	Motivación					

	17	Recibió alguna inducción en el momento de su ingreso a la empresa					
	18	Los beneficios de la empresa satisfacen su necesidad					
Conocimiento							
	19	Cuenta con los conocimientos necesarios para todo tipo de labor					
	20	Su empleador lo apoya con información para desempeñar su labor					
Puesto de trabajo							
	21	Se realiza la inducción adecuada para realizar un nuevo objetivo propuesto por el empleador					
	22	En el puesto que se encuentra se realizan labores que aporten en su crecimiento profesional					
Seguimiento	Comunicación Efectiva						
	23	Se le comunica de forma fácil la realización de una labor					
	24	Usted tiene una comunicación fluida con su jefe de área u otra área					
Objetivos							
	25	Se le da facilidades para dar seguimiento a la labor que realiza por medio de un cronograma					
	26	Los objetivos de la empresa son claras y fáciles de comprender					
Rendimiento							
	27	Se realiza un seguimiento a su rendimiento de acuerdo a la labor que realiza					
	28	Su empleador se siente satisfecho ante el rendimiento que muestra en su labor					
Control							
	29	La labor que realiza es controlada por alguien					
	30	Usted realiza un seguimiento y/o control constante de las actividades que realiza					

Anexo 4: Instrumento de medición de la variable productividad.

CUESTIONARIO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD

El presente cuestionario es parte de un proceso de investigación realizada, con la finalidad de identificar las opiniones de los trabajadores, sobre el proceso de selección del personal y la productividad de la empresa, de este modo, permita la obtención de resultados que aporten a identificar las perspectivas (punto de vista) del trabajador en el entorno de la empresa.

La información proporcionada será confidencial, únicamente las personas autorizadas tendrán derecho a esta información.

Agradeceremos de ante mano responder con sinceridad y criterio propio.

Datos personales:

Condiciones: 1. Nombrada(o) () 2. Contratada(o) () Fecha: Puesto

Tiempo de Servicio:

Sexo: 1 Masculino () 2. Femenino ()

Dónde cada número tiene los siguientes valores:

1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi Siempre 5= Siempre

ÍTEMS	PREGUNTAS		ESCALA				
			1	2	3	4	5
Efectividad	Eficiencia						
	1	Cuenta con las herramientas necesarias para realizar sus actividades laborales					
	2	Cree usted que con el recurso brindado se logre completar los objetivos trasados					
	Velocidad						
	3	Se respetan los tiempos asignados para cada actividad					
	4	Se le reconoce de alguna manera si cumple una labor antes de tiempo					

	Servicio						
	5	El servicio que realiza en su labor es desempeñado mejor cada día					
	6	El servicio que proporcionan es de modo efectivo y responsable					
Control	Metas						
	7	Se logran alcanzar las metas en el tiempo y día que se deben realizar					
	8	Existe un control continuo de cada proceso que realiza en una labor					
	Evaluación						
	9	Se le evalúa en toda labor que realiza sobre una tarea asignada					
	10	Tiene un control y una evaluación de manera constate					
	Desempeño laboral						
	11	En su área de trabajo, se afrontan y superan los obstáculos que se presentan					
	12	El desempeño que realiza es con responsabilidad para cumplir las metas					
	Calidad						
	13	En su área de trabajo, se afrontan lleva un control sobre el cuidado de las herramientas					
	14	Se realiza un control para obtener todo proceso con calidad					
	Trabajo en Equipo	Cooperación					
		15	Encuentra apoyo siempre ante una dificultad de algún problema				
		16	Usted coopera con sus compañeros de trabajo para agilizar las labores				
		Coordinación					
17		Las actividades del puesto donde realiza sus labores están claramente definidas					

	18	Las coordinaciones son controladas y adecuadas según las actividades a realizar					
Compromiso							
	19	Se compromete con todo el trabajo que debe realizar según sus labores					
	20	Estas comprometido con la productividad de la empresa					
Liderazgo							
	21	El grupo con el que trabaja, funciona como equipo bien integrado					
	22	En su área de trabajo, se practica el liderazgo					
Supervisión	Capacidad						
	23	Se maneja de manera correcta los procesos de traslado de todo material					
	24	Usted tiene la capacidad de cumplir con los trabajos asignados sin supervisión					
Coordinación							
	25	Se cuenta con una buena relación entre las áreas para lograr la producción					
	26	Se reduce problemas de producción por una buena coordinación					
Desempeño							
	27	Se supervisa su desempeño en cada labor que usted realiza					
	28	Se exige que cumplan con sus funciones de acuerdo a lo que se le ordena					
Orientación							
	29	Se le orienta antes de la realización de una actividad					
	30	existe una adecuada orientación sobre las actividades que realiza la empresa					

Anexo 5: Matriz de Consistencia de las variables selección del personal y productividad.

Tabla 25.

Matriz de Consistencia de las variables selección del personal y productividad.

Problema	objetivos	Hipótesis	operacionalización de variables					
problema principal	objetivo principal	hipótesis principal	Definición Conceptual	definición operacional	dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	escala y valores
¿En qué medida se relaciona la selección del Personal y la Productividad en la empresa de Transportes y Servicios A & R SAC de Ate?	Determinar la selección del personal tiene relación con la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R SAC de Ate	Existe relación significativa entre la selección del personal y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R SAC de Ate.	La selección del personal es un proceso que se realiza mediante técnicas efectivas, que tienen la meta de hallar a la persona que mejor se adecue al perfil deseado que se requiere para un puesto y/o cargo en la empresa. El desarrollo de selección del personal se realiza a través del perfil de cargo, el reclutamiento, incorporación e inducción y seguimiento. (Cuesta, 2015, p. 305).	se obtendrán datos de las consideraciones necesarias mediante el método de la encuesta y determinar si existe relación entre la variable selección del personal y productividad en la empresa de transportes y servicios a & r SAC en ate.	perfil de cargo	Adaptación	1-2	ESCALA ORDINAL
						Poder de Decisión	3-4	
						Responsabilidad del problema	5-6	
¿En qué medida se relaciona el perfil de cargo y la Productividad en la empresa de Transportes y Servicios A & R SAC de Ate?	Identificar la relación del perfil de cargo y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R SAC de Ate	Existe relación significativa entre el perfil de cargo y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R SAC de Ate	La selección del personal es un proceso que se realiza mediante técnicas efectivas, que tienen la meta de hallar a la persona que mejor se adecue al perfil deseado que se requiere para un puesto y/o cargo en la empresa. El desarrollo de selección del personal se realiza a través del perfil de cargo, el reclutamiento, incorporación e inducción y seguimiento. (Cuesta, 2015, p. 305).	Una relación, idéntica, se establecerá con los demás componentes de los indicadores.	Reclutamiento	Valores	9-10	(5) Siempre (4) Casi Siempre (3) Regular (2) Casi Nunca (1) Nunca
						Responsabilidad	11-12	
						Habilidades	13-14	
¿En qué medida se relaciona el reclutamiento y la Productividad en la empresa de Transportes y Servicios A & R SAC de Ate?	Identificar la relación que existe entre el reclutamiento y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R SAC de Ate	Existe relación significativa entre el reclutamiento y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R SAC de Ate	La selección del personal es un proceso que se realiza mediante técnicas efectivas, que tienen la meta de hallar a la persona que mejor se adecue al perfil deseado que se requiere para un puesto y/o cargo en la empresa. El desarrollo de selección del personal se realiza a través del perfil de cargo, el reclutamiento, incorporación e inducción y seguimiento. (Cuesta, 2015, p. 305).	Una relación, idéntica, se establecerá con los demás componentes de los indicadores.	Incorporación e inducción	Capacitación	15-16	(5) Siempre (4) Casi Siempre (3) Regular (2) Casi Nunca (1) Nunca
						Motivación	17-18	
						Conocimiento	19-20	
¿En qué medida se relaciona la incorporación e inducción y la Productividad en la empresa de Transportes y Servicios A & R SAC de Ate?	Identificar la relación entre la incorporación e inducción con la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R SAC de Ate	Existe relación significativa entre la incorporación e inducción con la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R SAC de Ate	“El objetivo de la productividad es producir con calidad a velocidad, porque puede tenerse muy buena calidad, pero sin velocidad de producción, sería calidad elevada en precio con baja competitividad”, podemos entender que la productividad se define en la optimización de procesos con los más altos estándares de calidad y así posteriormente reducir costos, a consecuencia de ello se puede decir que la empresa es competitiva en el mercado. (López, 2013, p.76).	Se obtendrán datos de las consideraciones necesarias mediante el método de la Encuesta y saber si existe relación entre Clima Organizacional y la Productividad en la Empresa de Transportes y Servicios A & R SAC.	Seguimiento	Objetivo	25-26	(5) Siempre (4) Casi Siempre (3) Regular (2) Casi Nunca (1) Nunca
						Rendimiento	27-28	
						Control	29-30	
¿En qué medida se relaciona el seguimiento y la Productividad en la empresa de Transportes y Servicios A & R SAC de Ate?	Identificar la relación de seguimiento y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R SAC de Ate.	Existe relación significativa entre el seguimiento con la Productividad en la empresa de Transportes y Servicios A & R SAC de Ate	“El objetivo de la productividad es producir con calidad a velocidad, porque puede tenerse muy buena calidad, pero sin velocidad de producción, sería calidad elevada en precio con baja competitividad”, podemos entender que la productividad se define en la optimización de procesos con los más altos estándares de calidad y así posteriormente reducir costos, a consecuencia de ello se puede decir que la empresa es competitiva en el mercado. (López, 2013, p.76).	Una relación, idéntica, se establecerán con los demás componentes de los indicadores	Supervisión	Comunicación efectiva	23-24	(5) Siempre (4) Casi Siempre (3) Regular (2) Casi Nunca (1) Nunca
						Desempeño	27-28	
						Orientación	29-30	

selección del personal

Productividad

DIMENSIONES	Indicadores	ÍTEMS	ESCALA
Efectividad	Eficiencia	1-2	ESCALA ORDINAL
	Velocidad	3-4	
	Servicio	5-6	
Control	Metas	7-8	(5) Siempre (4) Casi Siempre (3) Regular (2) Casi Nunca (1) Nunca
	Evaluación	9-10	
	Desempeño laboral	11-12	
Trabajo en Equipo	Calidad	13-14	(5) Siempre (4) Casi Siempre (3) Regular (2) Casi Nunca (1) Nunca
	Cooperación	15-16	
	Compromiso	19-20	
Supervisión	Liderazgo	21-22	(5) Siempre (4) Casi Siempre (3) Regular (2) Casi Nunca (1) Nunca
	Capacidad	23-24	
	Coordinación	25-26	

Anexo 6: Tabla de especificaciones de la Variables.

Tabla 26.

Tabla de especificaciones de las variables.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	IMPORTANCIA	CANTIDAD DE ÍTEM	
VARIABLE 1: selección de personal	Perfil de cargo	Adaptación	26.7%	2	8
		Poder de decisión		2	
		Responsabilidad del problema		2	
		Liderazgo		2	
	reclutamiento	Valores	20%	2	6
		Responsabilidad		2	
		Habilidades		2	
	Incorporación e inducción	Capacitación	26.7%	2	8
		Motivación		2	
		Conocimiento		2	
		Puesto de trabajo		2	
	seguimiento	Comunicación efectiva	26.6%	2	8
		Objetivo		2	
		Rendimiento		2	
		Control		2	
	TOTAL			100%	30
VARIABLE 2: productividad	efectividad	Eficiencia	20%	2	6
		Velocidad		2	
		Servicio		2	
	control	Metas	26.7%	2	8
		Evaluación		2	
		Desempeño laboral		2	
		Calidad			
	Trabajo en equipo	Cooperación	26.6%	2	8
		Coordinación		2	
		Compromiso		2	
		Liderazgo		2	
	supervisión	Capacidad	26.7%	2	8
		Coordinación		2	
		Desempeño		2	
		Orientación		2	
	TOTAL			100%	30



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

53	Se maneja de manera correcta los procesos de recepción y traslado de todo material								4
54	Existe el Control de las actividades de la empresa								4
55	Se cuenta con una buena relación entre las áreas para lograr la producción requerida								4
56	Se reduce problemas de producción por una buena coordinación								4
57	Se logra alcanzar con éxito los objetivos								4
58	Se exige que cumplan con sus funciones								4
59	Se le orienta antes de la realización de una actividad								4
60	existe una adecuada orientación sobre las actividades que realiza la empresa								4

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: CÉSAR LINO GAMARRA DNI: 32650876

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide

DIMENSIONES / Items		Productividad					
DIMENSIÓN 1: EFECTIVIDAD							
31	Cuenta con las herramientas necesarias para realizar sus actividades laborales	4	4	4	4	4	4
32	cuenta con la capacidad para lograr las metas	4	4	4	4	4	4
33	La producción de la empresa cuenta con los tiempos que se establecen	4	4	4	4	4	4
34	Las actividades de la empresa cuentan con todas las seguridades que se requieren	4	4	4	4	4	4
35	En su servicio se realizan mejor las actividades cada día	3	4	4	4	4	4
36	En su servicio se programa las actividades de su trabajo	4	4	4	4	4	4
DIMENSIÓN 2: CONTROL							
37	Existe colaboración entre personal de diferentes áreas	4	4	4	4	4	4
38	Su jefe escucha los planteamientos que se le hacen	4	4	4	4	4	4
39	Recibe la información necesaria cuando ingresa a laborar	4	4	4	4	4	4
40	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir las actividades de la empresa	4	4	4	4	4	4
41	Su jefe promueve la capacitación cuando se necesita	4	4	4	4	4	4
42	Se realiza capacitaciones en la empresa	4	4	3	4	4	4
43	En su área de trabajo, se afrontan y superan los obstáculos que se presentan	4	4	4	4	4	4
44	La evaluación que se desarrolla aporta en la mejora de las actividades	4	4	4	4	4	4
DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO							
45	Existe una clara definición de la misión, visión y los valores de la empresa	4	4	4	4	4	4
46	está de acuerdo que debe desarrollarse el valor ético y moral en la empresa	4	4	4	4	4	4
47	Las actividades del puesto donde realiza sus labores están claramente definidas	4	4	4	4	4	4
48	Las coordinaciones están controladas y adecuadas según las actividades a realizar	4	4	4	4	4	4
49	Se siente comprometido con el éxito de la empresa	4	4	4	4	4	4
50	Estas comprometido con la producción de la empresa	4	4	4	4	4	4
51	El grupo con el que trabaja, funciona como equipo bien integrado	4	4	3	4	4	4
52	En su área de trabajo, se practica el liderazgo	4	4	4	4	4	4
DIMENSIÓN 4: SUPERVISION							



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

53	Se maneja de manera correcta los procesos de recepción y traslado de todo material		4	4	4	4
54	Existe el Control de las actividades de la empresa		4	4	4	4
55	Se cuenta con una buena relación entre las áreas para lograr la producción requerida		4	4	4	4
56	Se reduce problemas de producción por una buena coordinación	3	4	4	4	4
57	Se logra alcanzar con éxito los objetivos		4	4	4	4
58	Se exige que cumplan con sus funciones		4	4	4	4
59	Se le orienta antes de la realización de una actividad		4	4	4	4
60	existe una adecuada orientación sobre las actividades que realiza la empresa		4	4	4	4

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Rosa Mavica Rosas Conzas DNI: 09309744

Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Firma del Experto Informante.
Especialidad

- Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide

Selección del personal

MS	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	WA	MD	D	A	WA	MD	D	A	WA	
1	DIMENSIÓN 1: PERFIL DE CARGO Las labores a realizar son las mismas que se acordaron en su contrato.				X				X				X	
2	Ud. Considera que el cargo que tiene es adecuado para las actividades que se realizan				X				X				X	
3	Se le permite tomar decisiones ante algún problema que se le presente en la empresa				X				X				X	
4	Se siente respaldado cuando toma alguna decisión en su empresa				X				X				X	
5	Ud. Asume con responsabilidad las consecuencias de sus actos ante una dificultad				X				X				X	
6	Se siente responsable ante los problemas de los demás y los ayuda a obtener una solución				X				X				X	
7	Toma la iniciativa a la hora de emprender una actividad que se le asigna				X				X				X	
8	Intenta organizar un equipo al momento de realizar una actividad laboral				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: RECLUTAMIENTO													
9	Está de acuerdo con los valores que se le caracteriza a la empresa en donde labora				X				X				X	
10	Las normas y los valores de la empresa son efectuarlos en sus actividades				X				X				X	
11	Desempeña con responsabilidad las labores que se le asigna				X				X				X	
12	Ud. Cree que el proceso de reclutamiento de la empresa es de forma adecuada y responsable				X				X				X	
13	Tiene las habilidades necesarias para tomar una decisión ante un problema				X				X				X	
14	En el momento que se le incorpora en la empresa se le calificó sus técnicas sobre las actividades que realizará				X				X				X	
	DIMENSIÓN 3: INCORPORACIÓN E INDUCCIÓN													
15	Las capacitaciones que se dan fuera de su horario laboral son de su agrado				X				X				X	
16	Ud. está de acuerdo en que se le debe capacitar antes de empezar a trabajar en un área de la empresa				X				X				X	
17	recibió alguna inducción en el momento de su ingreso a la empresa				X				X				X	
18	Los beneficios de la empresa satisfacen su necesidad				X				X				X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

19	Su empleador lo apoya con información para desempeñar su labor										X								X
20	Cuenta con los conocimientos necesarios para todo tipo de labor										X								X
21	Se realiza la inducción adecuada para realizar un nuevo objetivo propuesto por el empleador										X								X
22	En el puesto que se encuentra se realizan labores que aporten en su crecimiento profesional										X								X
DIMENSIÓN 4: SEGUIMIENTO																			
23	Se le comunica de forma fácil la realización de una labor										X								X
24	Ud. Tiene una comunicación fluida con su jefe de área u otra área colaborador										X								X
25	Se le da facilidades para dar seguimiento a la labor que realiza										X								X
26	Los objetivos de la empresa son claras y fáciles de comprender										X								X
27	Se realiza un seguimiento a su rendimiento de acuerdo a la labor que realiza										X								X
28	Su empleador se siente satisfecho ante el rendimiento que muestra en su labor										X								X
29	La labor que realiza es controlada por alguien a cargo										X								X
30	Usted realiza un seguimiento y/o control constante de las actividades que realiza										X								X

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ...Huamani Cajaleón, Diana Lucila.

DNI:.....

Especialidad del validador:.....

.....de.....20

Firma del Experto Informante.
Especialidad

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Cantidad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Sufiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide
Selección del personal**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias		
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD		D	A
	DIMENSION 1: PERFIL DE CARGO												
1	Las labores a realizar son las mismas que se acordaron en su contrato				X				X				X
2	Ud. Considera que el cargo que tiene es adecuado para las actividades que se realizan				X				X				X
3	Se le permite tomar decisiones ante algún problema que se le presente en la empresa				X				X				X
4	Se siente respaldado cuando toma alguna decisión en su empresa				X				X				X
5	Ud. Asume con responsabilidad las consecuencias de sus actos ante una dificultad				X				X				X
6	Se siente responsable ante los problemas de los demás y los ayuda a obtener una solución				X				X				X
7	Toma la iniciativa a la hora de emprender una actividad que se le asigna				X				X				X
8	Intenta organizar un equipo al momento de realizar una actividad laboral				X				X				X
	DIMENSION 2: RECLUTAMIENTO												
9	Esta de acuerdo con los valores que se le caracteriza a la empresa en donde labora				X				X				X
10	Las normas y los valores de la empresa son efectuadas en sus actividades				X				X				X
11	Desempeña con responsabilidad las labores que se le asigna				X				X				X
12	Ud. Cree que el proceso de reclutamiento de la empresa es de forma adecuada y responsable				X				X				X
13	Tiene las habilidades necesarias para tomar una decisión ante un problema				X				X				X

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: SUASNABAR UGARTE ALFREDO DNI: 09078477

Especialidad validador: Finanzas - Proyectos

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

28 Junio de 2020

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 8: Detalle de resultados de la V. de Aiken de la variable selección del personal y productividad.

Tabla 27.

Tabla de detalle de resultados de la V-Aiken de la variable selección del personal y la productividad.

<i>Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken.</i>				
No Ítems		□	DE	V Aiken
Ítem 1	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 2	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 3	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 4	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 5	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 6	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 7	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 8	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 9	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 10	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 11	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 12	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 13	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 14	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1

	Claridad	4	0	1
Ítem 15	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 16	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 17	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 18	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 19	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 20	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 21	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 22	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 23	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 24	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 25	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 26	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 27	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 28	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 29	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 30	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 31	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1

	Claridad	4	0	1
ítem 32	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 33	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 34	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 35	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 36	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 37	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 38	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 39	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 40	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 41	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 42	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 43	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 44	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 45	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 46	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 47	Relevancia	4	0	1

	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 48	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 49	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 50	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 51	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 52	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 53	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 54	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 55	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 56	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 57	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 58	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 59	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
ítem 60	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1

Anexo 9: Fórmula de confiabilidad y los resultados de confiabilidad

Fórmula de la prueba de fiabilidad:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} * \left(\frac{1 - \sum s_i^2}{S_t^2} \right)$$

Los elementos de la fórmula presentan el siguiente significado:

S_t^2 = Varianza de los puntajes totales

S_i^2 = Varianza del Ítem

K = Número de Ítems

T = constante

Resultados de la confiabilidad del instrumento

Confiabilidad de instrumento para la variable selección del personal

Tabla 28.

Confiabilidad de la variable selección del personal.

Estadísticas de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	30

Confiabilidad de Instrumento para la variable productividad

Tabla 29.

Confiabilidad de la variable productividad.

Estadísticas de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	30

Anexo 10: Detalle de la confiabilidad de la variable selección de personal.

Tabla 30.

Tabla de detalle de confiabilidad de la variable selección del personal.

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
1 - Las labores a realizar son las misma que se acordaron en su contrato	106,26	125,352	,672	,916
2 - Ud. Considera que el cargo que tiene es adecuado para las actividades que se realizan	106,25	125,426	,606	,917
3 - Se le permite tomar decisiones ante algún problema que se le presente en la empresa	106,28	124,361	,688	,915
4 - Se siente respaldado cuando toma alguna decisión en su empresa	106,36	123,978	,693	,915
5 - Asume con responsabilidad las consecuencias de sus actos ante una dificultad	106,37	125,157	,657	,916
6 - Se siente responsable ante los problemas de los demás y los ayuda a obtener una solución	106,38	129,649	,419	,919
7 - Toma la iniciativa a la hora de emprender una actividad que se le asigna	106,43	127,012	,609	,917
8- Intenta organizar un equipo al momento de realizar una actividad laboral	106,40	127,889	,501	,918
9 - Está de acuerdo con los valores que se le caracteriza a la empresa en donde labora	106,41	127,675	,503	,918
10 - Las normas y los valores de la empresa son consideradas en la ejecución de sus actividades	106,42	127,069	,529	,918
11 - Desempeña con responsabilidad las labores que se le asigna	106,47	127,251	,589	,917
12 - Cree que el proceso de reclutamiento de la empresa es de forma adecuada y responsable	106,43	127,463	,537	,918
13 - Tiene las habilidades necesarias para tomar una decisión ante un problema	106,43	129,326	,447	,919
14 - En el momento que se incorporó en la empresa se le calificó sus técnicas sobre las actividades que realizara	106,39	126,279	,667	,916
15 - Las capacitaciones que se dan fuera de su horario laboral son de su agrado	106,40	129,085	,389	,920
16 - Usted está de acuerdo en que se le debe capacitar antes de empezar a trabajar en un área de la empresa	106,29	129,091	,412	,920
17 - Recibió alguna inducción en el momento de su ingreso a la empresa	106,33	127,674	,503	,918
18 - Los beneficios de la empresa satisfacen su necesidad	106,22	126,410	,555	,917
19 - Cuenta con los conocimientos necesarios para todo tipo de labor	106,36	130,350	,384	,920
20 - Su empleador lo apoya con información para desempeñar su labor	106,46	127,466	,482	,919
21 - Se realiza la inducción adecuada para realizar un nuevo objetivo propuesto por el empleador	106,25	128,269	,483	,919
22 - En el puesto que se encuentra se realizan labores que aporten en su crecimiento profesional	106,18	127,034	,509	,918
23 - Se le comunica de forma fácil la realización de una labor	106,17	127,198	,620	,917
24 - Usted tiene una comunicación fluida con su jefe de área u otra área	106,26	127,842	,497	,918
25 - Se le da facilidades para dar seguimiento a la labor que realiza por medio de un cronograma	106,33	130,321	,353	,920
26 - Los objetivos de la empresa son claras y fáciles de comprender	106,31	130,922	,334	,920
27 - Se realiza un seguimiento a su rendimiento de acuerdo a la labor que realiza	106,34	130,521	,366	,920
28 - Su empleador se siente satisfecho ante el rendimiento que muestra en su labor	106,34	129,972	,426	,919
29 - La labor que realiza es controlada por alguien a cargo	106,40	128,007	,394	,920
30 - Usted realiza un seguimiento y/o control constante de las actividades que realiza	106,10	129,383	,403	,920

Anexo 11: Detalle de la confiabilidad de la variable productividad.

Tabla 31.

Tabla de detalle de confiabilidad de la variable productividad.

	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
31 - Cuenta con las herramientas necesarias para realizar sus actividades laborales	105,36	129,174	,632	,907
32 - Cree usted que con el recurso brindado se logre completar los objetivos trazados	105,35	129,818	,537	,908
33 - Se respetan los tiempos asignados para cada actividad	105,40	127,105	,687	,906
34 - Se le reconoce de alguna manera si cumple una labor antes de tiempo	105,51	127,919	,684	,906
35 - El servicio que realiza en su labor es desempeñado mejor cada día	105,50	129,605	,592	,908
36 - El servicio que proporcionan es de modo efectivo y responsable	105,48	133,330	,409	,910
37 - Se logran alcanzar las metas en el tiempo y día que se deben realizar	105,39	130,495	,541	,908
38 - Existe un control continuo de cada proceso que realiza en una labor	105,28	129,910	,550	,908
39 - Se le evalúa en toda labor que realiza sobre una tarea asignada	105,39	132,612	,487	,909
40 - Tiene un control y una evaluación de manera constate	105,50	129,684	,563	,908
41 - En su área de trabajo, se afrontan y superan los obstáculos que se presentan	105,30	131,212	,507	,909
42 - El desempeño que realiza es con responsabilidad para cumplir las metas	105,25	129,563	,559	,908
43 - En su área de trabajo, se afrontan lleva un control sobre el cuidado de las herramientas	105,20	131,203	,561	,908
44 - Se realiza un control para obtener todo proceso con calidad	105,32	132,141	,433	,910
45 - Encuentra apoyo siempre ante una dificultad de algún problema	105,55	135,367	,206	,914
46 - Usted coopera con sus compañeros de trabajo para agilizar las labores	105,56	132,209	,367	,911
47 - Las actividades del puesto donde realiza sus labores están claramente definidas	105,49	132,468	,368	,911
48 - Las coordinaciones son controladas y adecuadas según las actividades a realizar	105,43	130,973	,475	,909
49 - Se compromete con todo el trabajo que debe realizar según sus labores	106,03	133,146	,258	,914
50 - Estas comprometido con la productividad de la empresa	105,39	131,240	,431	,910
51 - El grupo con el que trabaja, funciona como equipo bien integrado	105,48	129,428	,540	,908
52 - En su área de trabajo, se practica el liderazgo	105,46	133,270	,338	,912
53 - Se maneja de manera correcta los procesos de recepción y traslado de todo material	105,50	132,252	,480	,909
54 - Usted tiene la capacidad de cumplir con los trabajos asignados sin supervisión	105,46	130,839	,583	,908
55 - Se cuenta con una buena relación entre las áreas para lograr la producción requerida	105,46	133,721	,318	,912
56 - Se reduce problemas de producción por una buena coordinación	105,35	132,171	,434	,910
57 - Se supervisa su desempeño en cada labor que usted realiza	105,39	129,946	,553	,908
58 - Se exige que cumplan con sus funciones de acuerdo a lo que se le ordena	105,29	130,091	,547	,908
59 - Se le orienta antes de la realización de una actividad	105,40	132,516	,491	,909
60 - existe una adecuada orientación sobre las actividades que realiza la empresa	105,52	129,448	,588	,908

6/05/2020 15:01	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	5	
6/05/2020 16:48	24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	
6/05/2020 16:50	25	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6/05/2020 16:52	26	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4
6/05/2020 18:36	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
6/05/2020 19:26	28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
6/05/2020 19:30	29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
6/05/2020 19:32	30	4	4	2	4	4	2	1	2	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6/05/2020 19:35	31	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4
6/05/2020 19:55	32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4
6/05/2020 20:49	33	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	5	5	5	
6/05/2020 20:57	34	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6/05/2020 21:00	35	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	5	4	3	3	4	
6/05/2020 21:06	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5
6/05/2020 21:09	37	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	

7/05/2020 22:51	68	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3			
8/05/2020 11:34	69	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5		
8/05/2020 11:50	70	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4		
8/05/2020 11:57	71	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	3	4	4	4	4	3	5	
8/05/2020 12:08	72	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	
8/05/2020 12:15	73	4	5	4	2	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	3	3	4	
8/05/2020 13:35	74	4	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	5	4	4	3	4	3	4	
8/05/2020 13:43	75	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	
8/05/2020 13:56	76	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	
8/05/2020 14:07	77	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
8/05/2020 14:19	78	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	
8/05/2020 15:51	79	3	3	4	3	3	4	4	5	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	
8/05/2020 15:57	80	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8/05/2020 16:00	81	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
8/05/2020 16:04	82	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4

9/05/2020 16:39	98	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5
9/05/2020 17:22	99	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
9/05/2020 20:52	100	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
9/05/2020 21:18	101	4	4	4	3	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3
9/05/2020 22:20	102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
9/05/2020 22:37	103	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4

Base de datos 2																															
VARIABLE II: "PRODUCTIVIDAD"																															
Hora de respuesta	Encuestados	DIMENSIÓN 1: EFECTIVIDAD						DIMENSIÓN 2: CONTROL						DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO						DIMENSIÓN 4: SUPERVISIÓN											
		Eficiencia		Velocidad		Servicio		Metas		Evaluación		Desempeño laboral		Calidad		Cooperación		Coordinación		Compromiso		Liderazgo		Capacidad		Coordinación		Desempeño		Orientación	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
5/05/2020 13:19	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	
5/05/2020 13:23	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4

5/05/2020 13:39	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	
5/05/2020 14:02	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
5/05/2020 14:49	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	
5/05/2020 14:58	6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	
5/05/2020 15:43	7	3	4	1	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	
5/05/2020 16:20	8	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	2	5	5	5	4	4	
5/05/2020 16:30	9	4	1	4	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	
5/05/2020 16:57	10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	5	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
5/05/2020 18:49	11	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	
5/05/2020 20:55	12	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	
5/05/2020 21:12	13	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5/05/2020 21:23	14	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5/05/2020 21:39	15	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3

5/05/2020 21:50	16	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
5/05/2020 22:07	17	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5/05/2020 22:16	18	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5/05/2020 22:23	19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
6/05/2020 12:12	20	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2
6/05/2020 14:44	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
6/05/2020 14:55	22	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
6/05/2020 15:01	23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4
6/05/2020 16:48	24	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
6/05/2020 16:50	25	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
6/05/2020 16:52	26	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
6/05/2020 18:36	27	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
6/05/2020 19:26	28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4

6/05/2020 19:30	29	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	2	4	4	4	4	3	4	2	4	5	4	3	
6/05/2020 19:32	30	4	4	2	4	4	2	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	
6/05/2020 19:35	31	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	
6/05/2020 19:55	32	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	
6/05/2020 20:49	33	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5	5	1	5	5	3	3	4	3	5	5	4	4	3	
6/05/2020 20:57	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	
6/05/2020 21:00	35	3	3	3	3	4	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	5	3	3	3	
6/05/2020 21:06	36	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3
6/05/2020 21:09	37	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	4	
6/05/2020 21:15	38	3	3	3	3	2	2	2	5	3	3	3	5	5	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	5	3	3	
6/05/2020 21:21	39	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	
6/05/2020 21:58	40	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	
6/05/2020 22:01	41	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	

6/05/2020 22:13	42	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	
6/05/2020 22:19	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6/05/2020 22:27	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	
6/05/2020 22:32	45	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
7/05/2020 13:16	46	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
7/05/2020 13:30	47	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
7/05/2020 13:35	48	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
7/05/2020 13:43	49	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	
7/05/2020 13:54	50	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	
7/05/2020 13:56	51	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
7/05/2020 14:00	52	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
7/05/2020 14:14	53	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	
7/05/2020 14:17	54	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4

7/05/2020 15:40	55	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	
7/05/2020 15:46	56	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	
7/05/2020 15:49	57	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	3	4	2	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	
7/05/2020 15:53	58	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
7/05/2020 16:18	59	5	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	1	5	2	5	3	4	3	4	2	4	3	3	
7/05/2020 16:23	60	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	
7/05/2020 16:27	61	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	2	2	3	3	1	5	3	5	5	3	
7/05/2020 16:49	62	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	5	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	
7/05/2020 17:05	63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
7/05/2020 18:14	64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
7/05/2020 18:22	65	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	
7/05/2020 20:41	66	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	
7/05/2020 22:04	67	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	5	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2

7/05/2020 22:51	68	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4		
8/05/2020 11:34	69	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4		
8/05/2020 11:50	70	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4		
8/05/2020 11:57	71	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3		
8/05/2020 12:08	72	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	
8/05/2020 12:15	73	4	5	4	2	2	2	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4		
8/05/2020 13:35	74	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	4	2	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
8/05/2020 13:43	75	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	
8/05/2020 13:56	76	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
8/05/2020 14:07	77	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	
8/05/2020 14:19	78	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
8/05/2020 15:51	79	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	
8/05/2020 15:57	80	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	

8/05/2020 16:00	81	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8/05/2020 16:04	82	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
8/05/2020 16:53	83	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
8/05/2020 19:01	84	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	
8/05/2020 22:10	85	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	3	3	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
9/05/2020 11:40	86	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	
9/05/2020 12:03	87	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	
9/05/2020 12:46	88	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
9/05/2020 13:28	89	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	2
9/05/2020 13:51	90	5	5	4	4	4	4	5	5	2	2	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2
9/05/2020 14:10	91	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	5	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	
9/05/2020 14:11	92	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9/05/2020 14:17	93	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	5	3	4	3	4

9/05/2020 14:25	94	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	5	4	2	5	5	5	4	4
9/05/2020 14:28	95	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9/05/2020 15:14	96	2	4	4	3	2	4	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	1	4	3	4	2	3	3	4	3	3	5	3
9/05/2020 16:35	97	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
9/05/2020 16:39	98	3	4	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4	5
9/05/2020 17:22	99	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
9/05/2020 20:52	100	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	5	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3
9/05/2020 21:18	101	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4
9/05/2020 22:20	102	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3
9/05/2020 22:37	103	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4

Anexo 13: Evidencias de la investigación.

Anexo 13.1



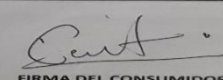
En esta imagen se observa que en una de las sucursales no cuenta con una infraestructura adecuada

Anexo 13.2

LIBRO DE RECLAMACIONES				HOJA DE RECLAMACIONES	
FECHA	DÍA: 31	MES: 01	ANO: 2019	Nº 000076	
IDENTIFICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO COMERCIAL					
RAZÓN SOCIAL O NOMBRE DE LA PERSONA NATURAL: Empresa de Transportes y Servicios A2R SAC					
DOMICILIO COMERCIAL: Car. Central Km. 14.5 Mela A Gloria Baya					
RUC: 20517270882					
1. IDENTIFICACIÓN DEL CONSUMIDOR RECLAMANTE:					
NOMBRE: Rosa Perez Andrade					
DIRECCIÓN: Jr. Mariscal Camarero Int. 385					
DNI: 01777213					
TELÉFONO: 4257715					
CELULAR: 999514023					
CORREO ELECTRÓNICO: RosaPerez@gmail.com					
PADRE O MADRE (PARA EL CASO DE MENORES DE EDAD): -					
2. IDENTIFICACIÓN DEL BIEN CONTRATADO:					
PRODUCTO	()	MONTO RECLAMADO:			
SERVICIO	(X)	DESCRIPCIÓN: Desconocimiento del Producto en Venta			
3. DETALLE DE LA RECLAMACIÓN Y PEDIDO DEL CONSUMIDOR:					
RECLAMO: Disconformidad relacionada a los productos o servicios					
QUEJA: Disconformidad no relacionada a los productos o servicios, o, malestar o descontento respecto a la atención al público.					
DETALLE: El cliente día 21 de febrero de 2019 se informa que el Sr. Javier Palomino al momento de la atención se le hizo consulta de algunos productos en los cuales se encontró desconocimiento de dichos productos por lo cual se hizo una copia escrita y la cual fue pagada su totalidad.					
PEDIDO: Se solicita el cambio del producto por la mala atención de colaboradores y que la empresa fomente capacitaciones a sus colaboradores					
4. OBSERVACIONES Y ACCIONES ADOPTADAS POR EL PROVEEDOR:					
FECHA DE COMUNICACIÓN DE LA RESPUESTA: DÍA: 03 MES: 02 AÑO: 2019					
Se pide las disculpas del caso y se dio una respuesta del proveedor del Buzapat que fue encargada de la asignación de los productos por ende desconoce de algunos					
FIRMA DEL CONSUMIDOR					FIRMA DEL PROVEEDOR

En el libro de reclamaciones se observa que hay reclamos de un desconocimiento de los productos en venta.

Anexo 13.3

FECHA				OBSERVACION			
DÍA:	19	MES:	10	AÑO:	2019		
IDENTIFICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO COMERCIAL							
RAZÓN SOCIAL O NOMBRE DE LA PERSONA NATURAL: Empresa de Transporte HTR SDC							
DOMICILIO COMERCIAL: Car. Central 14.5 Mzt. A Gloria Boya.							
RUC: 20517270882.							
1. IDENTIFICACIÓN DEL CONSUMIDOR RECLAMANTE:							
NOMBRE: Catalina Zinara Pinedo							
DIRECCIÓN: Jr. Lima N° 1345.							
DNI: 01824172.		TELÉFONO: 5614277		CELULAR: 984425291			
CORREO ELECTRÓNICO: Cat.16@gmail.com.							
PADRE O MADRE (PARA EL CASO DE MENORES DE EDAD):							
2. IDENTIFICACIÓN DEL BIEN CONTRATADO:							
PRODUCTO	<input checked="" type="checkbox"/>	Monto reclamado:					
SERVICIO	<input checked="" type="checkbox"/>	DESCRIPCIÓN: Cambio de Área sin conocimiento de la función					
3. DETALLE DE LA RECLAMACIÓN Y PEDIDO DEL CONSUMIDOR:				RECLAMO ()		QUEJA (<input checked="" type="checkbox"/>)	
RECLAMO: Disconformidad relacionada a los productos o servicios.							
QUEJA: Disconformidad no relacionada a los productos o servicios; o, malestar o descontento respecto a la atención al público.							
DETALLE							
<p>Por la mañana al momento de querer realizar mis actividades de almacenamiento me puse a cargar que no tenía las herramientas adecuadas para cumplir mi función - al ir a comunicarme al supervisor, el cual en vez de ayudarme me cambió a otra área en cual desconocía las funciones</p>							
PEDIDO:						FIRMA DEL CONSUMIDOR	
Sugiero el apoyo constante de los supervisores si de realizar algún cambio de personal a esta área se debe capacitar al personal, porque esto provoca problema por la falta de conocimiento						 FIRMA DEL CONSUMIDOR	

En el libro de las observaciones de los trabajadores se observa que no cuenta con las herramientas ni el apoyo del supervisor

Anexo 13.4



Se evidencia la falta de conocimiento del conductor al momento de estacionarse en una zona prohibida.

Anexo14: Evidencias del proceso de los resultados del cuestionario.

BASE DE DATOS 2020 UCV.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Numérico	8	0	1 - Las labores ...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
2	VAR00002	Numérico	8	0	2 - Ud. Consid...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
3	VAR00003	Numérico	8	0	3 - Se le permit...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
4	VAR00004	Numérico	8	0	4 - Se siente re...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
5	VAR00005	Numérico	8	0	5 - Asume con ...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
6	VAR00006	Numérico	8	0	6 - Se siente re...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
7	VAR00007	Numérico	8	0	7 - Toma la inic...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
8	VAR00008	Numérico	8	0	8 - Intenta organ...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
9	VAR00009	Numérico	8	0	9 - Está de acu...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
10	VAR00010	Numérico	8	0	10 - Las norma...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
11	VAR00011	Numérico	8	0	11 - Desempeñ...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
12	VAR00012	Numérico	8	0	12 - Cree que e...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
13	VAR00013	Numérico	8	0	13 - Tiene las h...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
14	VAR00014	Numérico	8	0	14 - En el mom...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
15	VAR00015	Numérico	8	0	15 - Las capaci...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
16	VAR00016	Numérico	8	0	16 - Usted está...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
17	VAR00017	Numérico	8	0	17 - Recibió alg...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
18	VAR00018	Numérico	8	0	18 - Los benefi...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
19	VAR00019	Numérico	8	0	19 - Cuenta co...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
20	VAR00020	Numérico	8	0	20 - Su emplea...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
21	VAR00021	Numérico	8	0	21 - Se realiza l...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
22	VAR00022	Numérico	8	0	22 - En el pues...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
23	VAR00023	Numérico	8	0	23 - Se le com...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
24	VAR00024	Numérico	8	0	24 - Usted tien...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada

La base de datos de los encuestados en el procesador del SPSS

Resultado2 todos los resultados 2020.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Correlaciones

		Selección del personal (Agrupada)	Productividad (Agrupada)
Selección del personal (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,735**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	103	103
Productividad (Agrupada)	Correlación de Pearson	,735**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	103	103

** .La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

CORRELATIONS
/VARIABLES=Dx_1 Dy_Agrupada
/PRINT=TWOTAL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones

		Perfil de cargo (Agrupada)	Productividad (Agrupada)
Perfil de cargo (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,551**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	103	103
Productividad (Agrupada)	Correlación de Pearson	,551**	1
	Sig. (bilateral)	,000	

Se realizó el proceso estadístico en el SPSS de los distintos resultados para la investigación

Anexo 15: La fórmula de la población y el tamaño de la muestra

Fórmula de cálculo de la población

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N-1) + (Z^2 * p * q)}$$

Dónde:

Z= nivel de confianza (correspondiente con tablas de valores de z)

p = porcentaje de la población que tiene el atributo deseado

q = porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado = 1-p

Nota: cuando no hay indicación de la población que posee o no el atributo se asume 50% para q.

N= tamaño del universo (se conoce puesto q es finito)

e = error de estimación máximo aceptado

n = tamaño de la muestra

Fórmula de la población finita para la muestra

$$n = \frac{1.96^2 * 139 * 0.5 * 0.5}{(139-1) * 0.05^2 + (1.96^2 * 0.5 * 0.5)} = 103$$

Anexo 16: Autorización de la empresa.

Autorización de la empresa

28 de febrero del 2020

Empresa de transporte y servicios A&R S.A.C

Sr: ARIES QUISPE, JUAN LUIS

GERENTE GENERAL

Estimados docentes y autoridades de universidad cesar vallejo:

La empresa de transporte y servicios A&R S.A.C se complace en brindarles un cordial saludo, me dirijo a ustedes en esta oportunidad para hacerles conocimiento que el estudiante Brancacho Obispo, Miguel Anderson , identificado con numero de D.N.I 47011550 de la facultad de Ciencias Empresariales de la escuela de Administración se le concede la autorización para realizar el proyecto de tesis en nuestra empresa con el propósito de recolectar información relevante que le permita desarrollar su investigación de una manera confiable y accesible.

Nosotros somos una empresa que brindamos servicio de transporte para las diferentes minas y a su vez realizamos ventas de autopartes como repuestos, de este modo el estudiante Brancacho Obispo, Miguel Anderson visitara nuestras instalaciones para la recolección de información de su proyecto de pre grado, el tema es selección de personal y la productividad en la empresa de transporte y servicios A&R S.A.C en nuestra principal sucursal que se encuentra en ate.

Le deseamos muchos éxitos al estudiante Brancacho Obispo, Miguel Anderson y le brindamos todo el respaldo para la recolección de datos y confiamos en su investigación para que sea un aporte en nuestra entidad.

Me despido cordialmente


Arias Quispe, Juan Luis
Gerente General

Sr: ARIES QUISPE, JUAN LUIS

Gerente general

Anexo 17: Matriz de evidencias externas.

Tabla 32.

Matriz de evidencias externas.

Autor	Hipótesis	Resultado
Ribadeneira (2017)	La influencia de la inducción de personal en el desempeño dentro de la empresa ecuatoriana de maricería "Ecu matriz" Cia Ltda.	Coeficiente de correlación Pearson = 0,208 Sig. (bilateral) = 0,008
Alvarado (2014)	Existe relación entre el reclutamiento y selección del personal en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de calzados "Gamos" de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.	Coeficiente de correlación Pearson = 0,442 Sig. (bilateral) = 0,000
Delgado (2014)	Existe relación entre el control interno en el departamento de producción y su incidencia en la productividad de la empresa Fundimega S.A.	Coeficiente de correlación Pearson = 0,302 Sig. (bilateral) = 0,002
Litano (2018)	Existe relación entre el perfil de puestos y el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC eirl, Iurín-Lima, 2018.	Coeficiente de Rho de Spearman = 0,831 Sig. (bilateral) = 0,000
Valle (2018)	Existe relación entre el proceso de selección y la productividad laboral en una empresa de servicios de administración de tributos.	Coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,851 Sig. (bilateral) = 0,000
Saavedra (2019)	Existe relación entre el reclutamiento y la productividad de una empresa de servicios de tercerización en Magdalena, 2018.	Coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,758 Sig. (bilateral) = 0,000

Anexo 18: Matriz de evidencias internas.

Tabla 33.

Matriz de evidencias internas.

Planteamiento	Hipótesis	Resultado
Hipótesis General	Existe relación entre la selección del personal y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C. de Ate.	Coeficiente de Pearson = 0,735 Sig. (bilateral) = 0,000
Hipótesis específica 1	Existe relación entre perfil de cargo y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate	Coeficiente de Pearson = 0,551 Sig. (bilateral) = 0,000
Hipótesis específica 2	Existe relación entre reclutamiento y la productividad en empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate	Coeficiente de Pearson = 0,578 Sig. (bilateral) = 0,000
Hipótesis específica 3	Existe relación entre la incorporación e inducción con la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate	Coeficiente de Pearson = 0,605 Sig. (bilateral) = 0,000
Hipótesis específica 4	Existe relación entre seguimiento y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate	Coeficiente de Pearson = 0,481 Sig. (bilateral) = 0,000

Anexo 19: Evidencias de los resultados de las respuestas de los encuestados.

- El indicador de cada respuesta será a través de los siguientes valores:

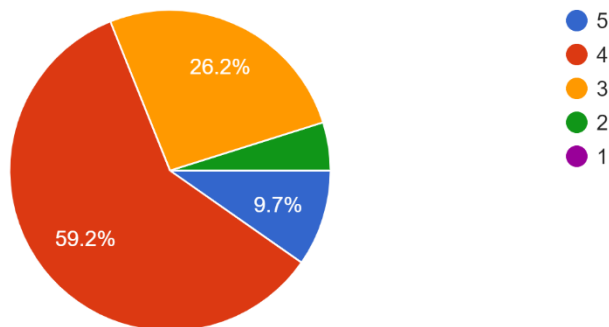
5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca

Preguntas Respuestas 103

Variable I: Selección de personal

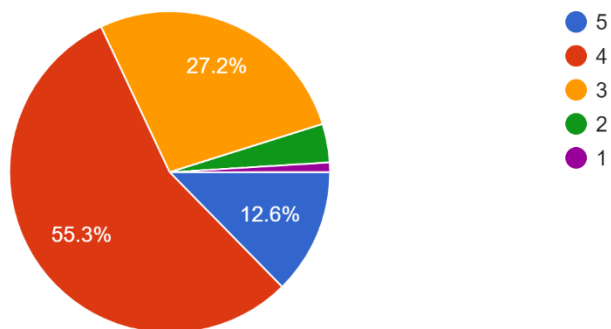
1 - Las labores a realizar son las misma que se acordaron en su contrato

103 respuestas



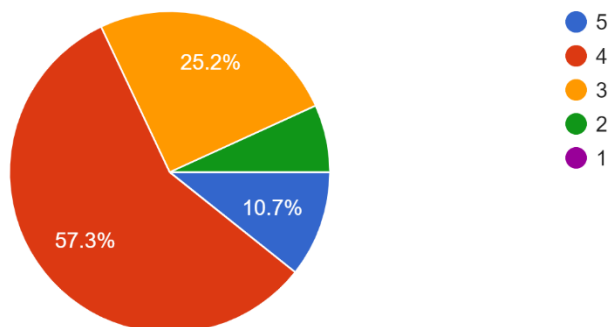
2 - Ud. Considera que el cargo que tiene es adecuado para las actividades que se realizan

103 respuestas



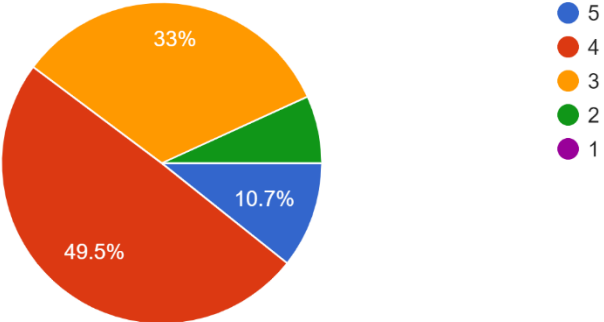
3 - Se le permite tomar decisiones ante algún problema que se le presente en la empresa

103 respuestas



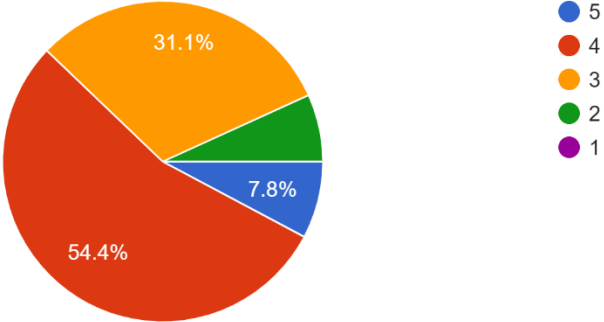
4 - Se siente respaldado cuando toma alguna decisión en su empresa

103 respuestas



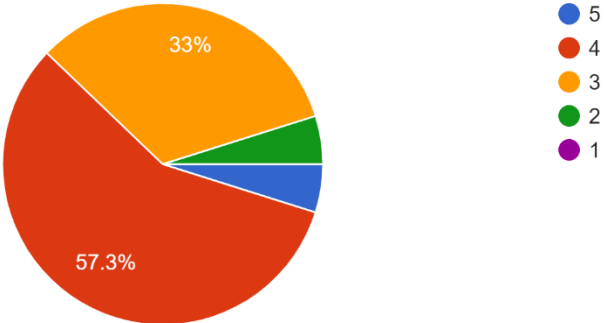
5 - Asume con responsabilidad las consecuencias de sus actos ante una dificultad

103 respuestas



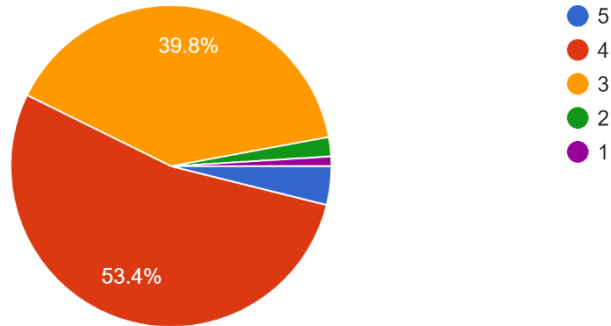
6 - Se siente responsable ante los problemas de los demás y los ayuda a obtener una solución

103 respuestas



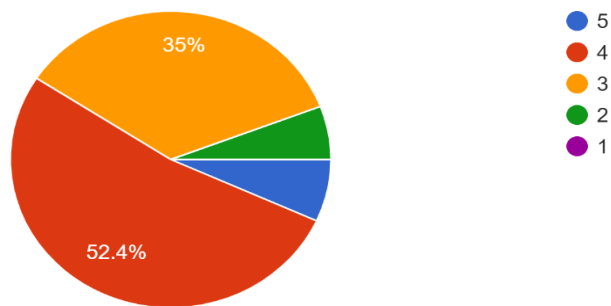
7 - Toma la iniciativa a la hora de emprender una actividad que se le asigna

103 respuestas



8- Intenta organizar un equipo al momento de realizar una actividad laboral

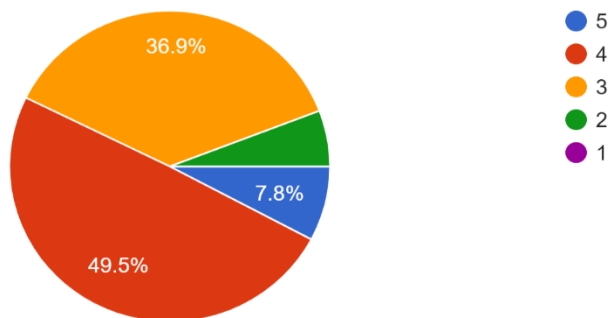
103 respuestas



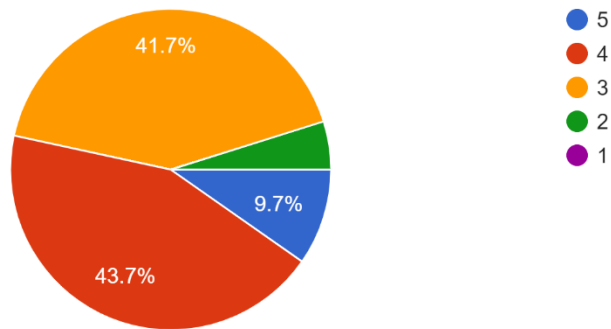
Dimensión II : Reclutamiento

9 - Está de acuerdo con los valores que se le caracteriza a la empresa en donde labora

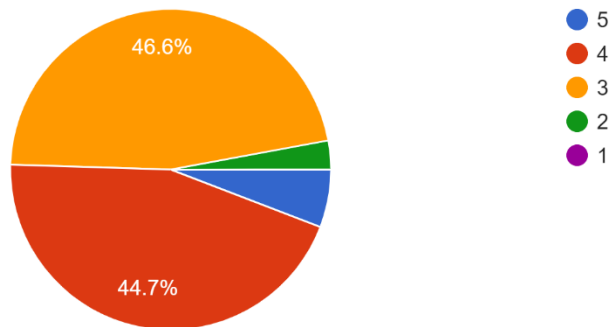
103 respuestas



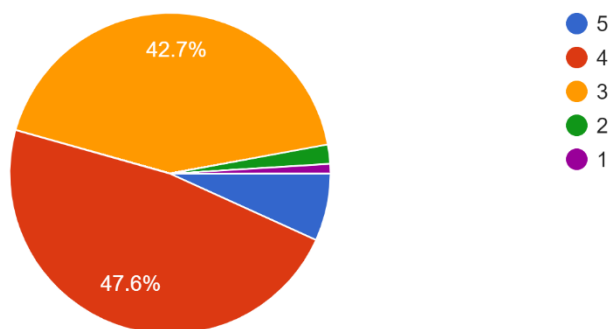
10 - Las normas y los valores de la empresa son consideradas en la ejecución de sus actividades
103 respuestas



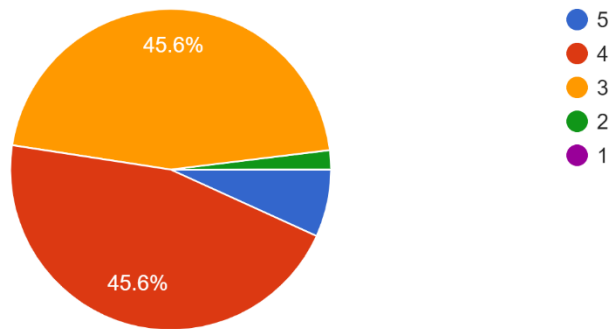
11 - Desempeña con responsabilidad las labores que se le asigna
103 respuestas



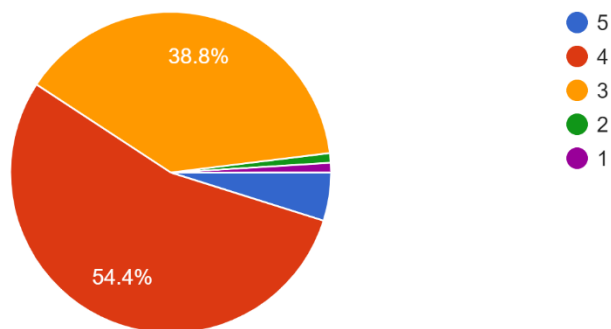
12 - Cree que el proceso de reclutamiento de la empresa es de forma adecuada y responsable
103 respuestas



13 - Tiene las habilidades necesarias para tomar una decisión ante un problema
103 respuestas

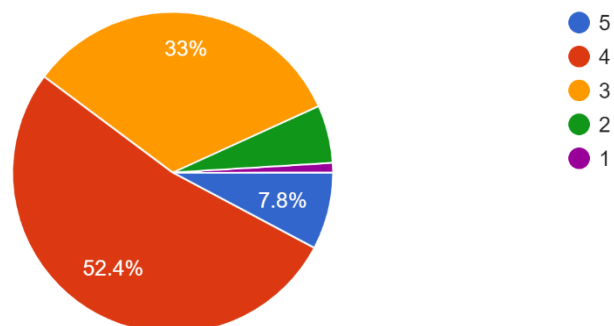


14 - En el momento que se incorporó en la empresa se le calificó sus técnicas sobre las actividades que realizara
103 respuestas



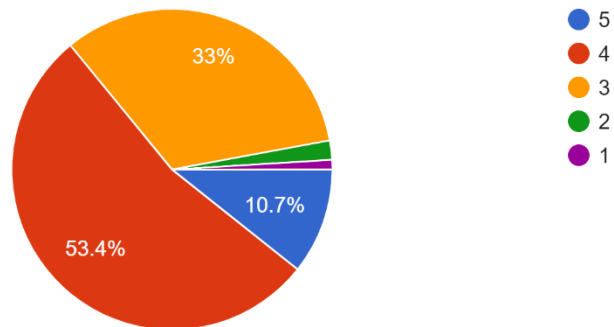
Dimensión III : Incorporación e inducción

15 - Las capacitaciones que se dan fuera de su horario laboral son de su agrado
103 respuestas



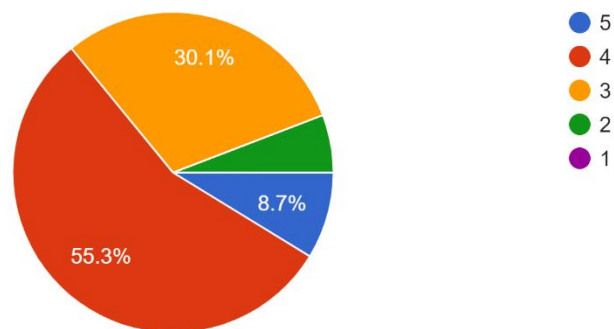
16 - Usted está de acuerdo en que se le debe capacitar antes de empezar a trabajar en un área de la empresa

103 respuestas



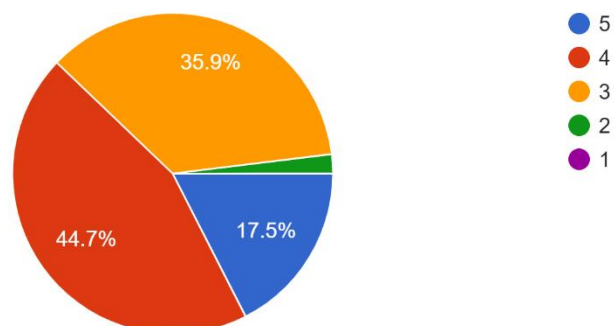
17 - Recibió alguna inducción en el momento de su ingreso a la empresa

103 respuestas



18 - Los beneficios de la empresa satisfacen su necesidad

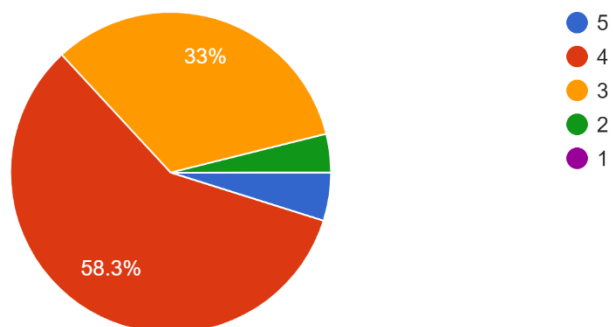
103 respuestas



|

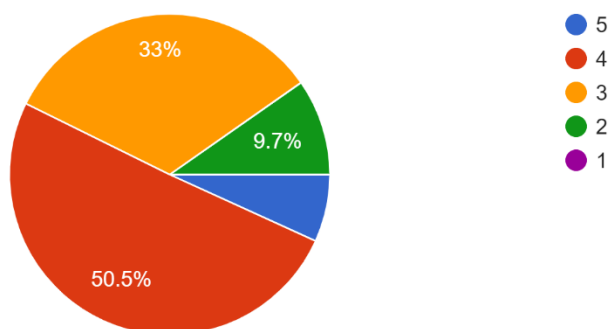
19 - Cuenta con los conocimientos necesarios para todo tipo de labor

103 respuestas



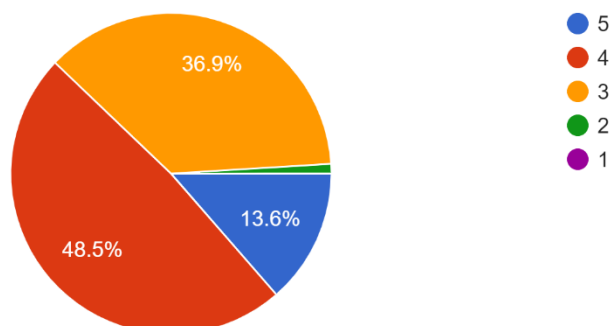
20 - Su empleador lo apoya con información para desempeñar su labor

103 respuestas

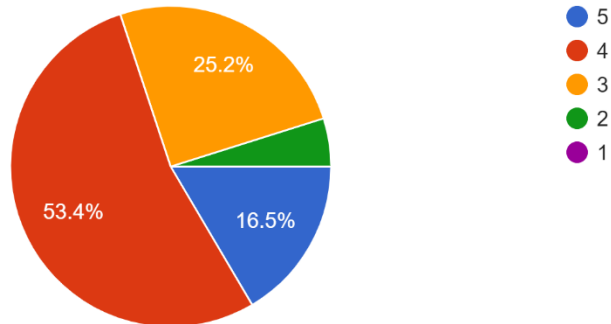


21 - Se realiza la inducción adecuada para realizar un nuevo objetivo propuesto por el empleador

103 respuestas

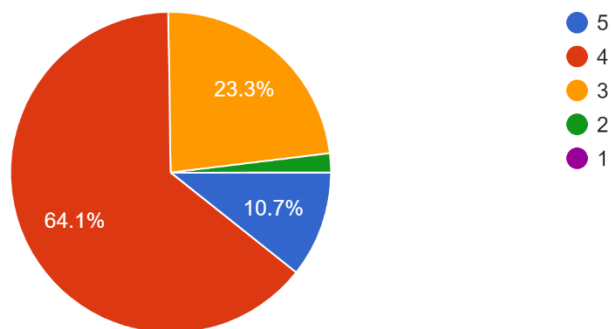


22 - En el puesto que se encuentra se realizan labores que aporten en su crecimiento profesional
103 respuestas

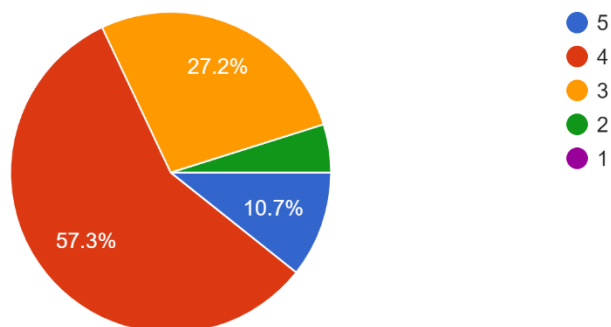


Dimensión IV: Seguimiento

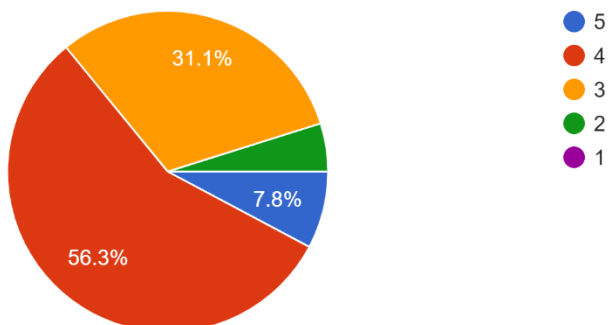
23 - Se le comunica de forma fácil la realización de una labor
103 respuestas



24 - Usted tiene una comunicación fluida con su jefe de área u otra área
103 respuestas

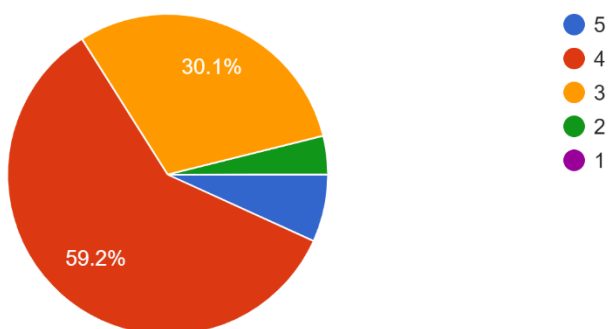


25 - Se le da facilidades para dar seguimiento a la labor que realiza por medio de un cronograma
103 respuestas

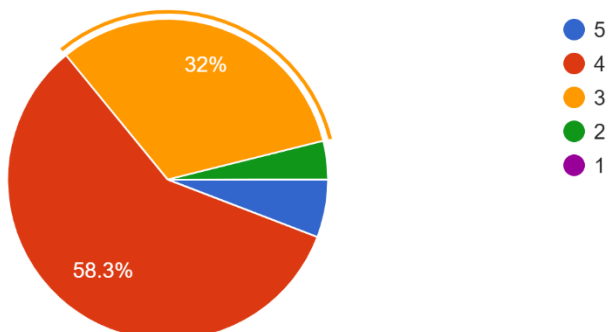


|

26 - Los objetivos de la empresa son claras y fáciles de comprender
103 respuestas

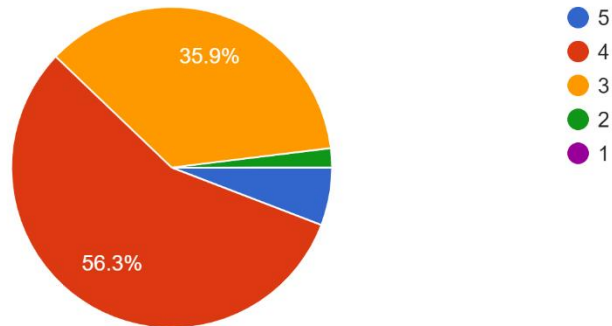


27 - Se realiza un seguimiento a su rendimiento de acuerdo a la labor que realiza
103 respuestas



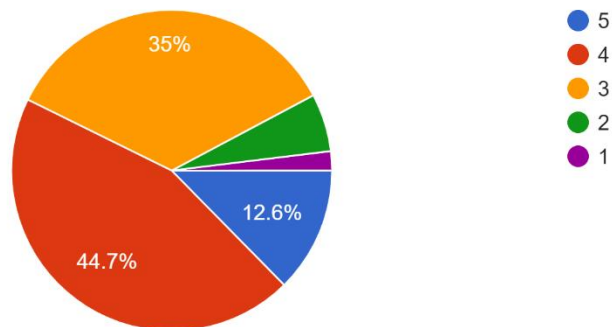
28 - Su empleador se siente satisfecho ante el rendimiento que muestra en su labor

103 respuestas



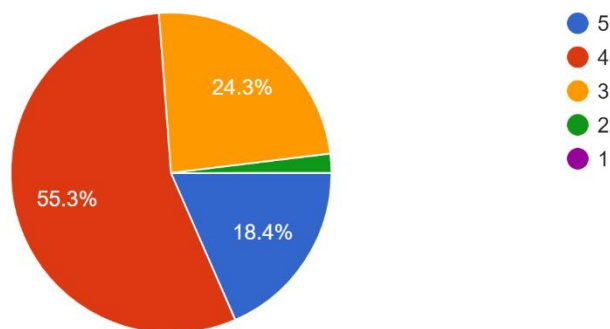
29 - La labor que realiza es controlada por alguien a cargo

103 respuestas



30 - Usted realiza un seguimiento y/o control constante de las actividades que realiza

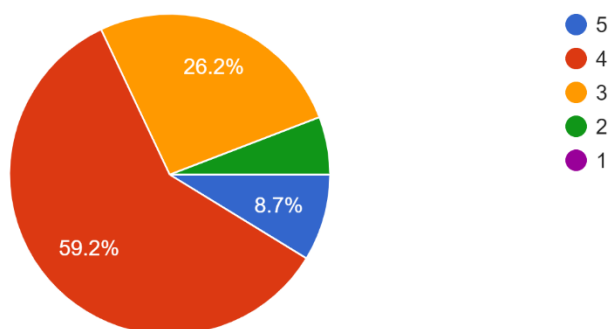
103 respuestas



Variable II: Productividad

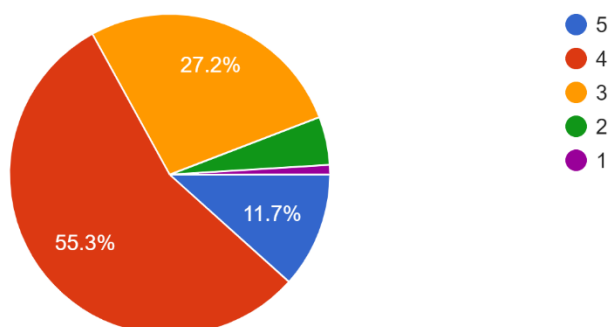
31 - Cuenta con las herramientas necesarias para realizar sus actividades laborales

103 respuestas



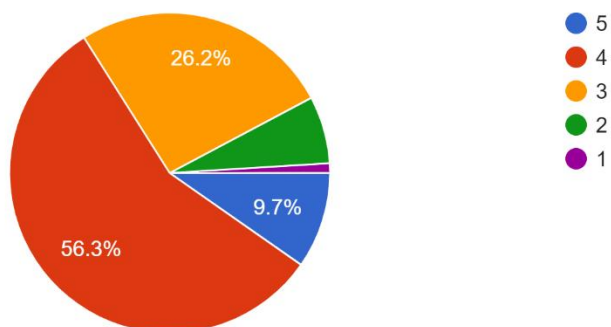
32 - Cree usted que con el recurso brindado se logre completar los objetivos trazados

103 respuestas

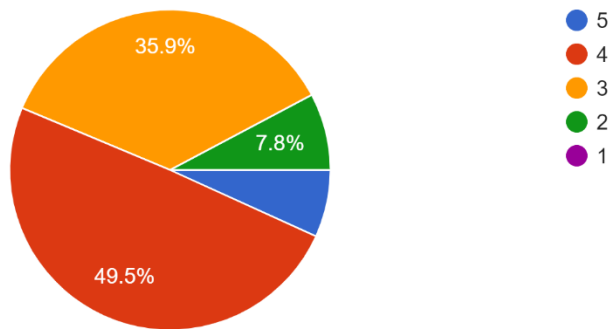


33 - Se respetan los tiempos asignados para cada actividad

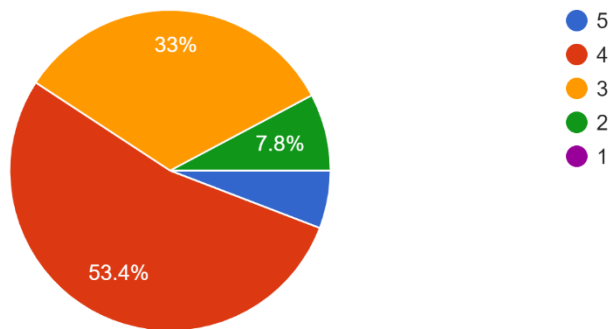
103 respuestas



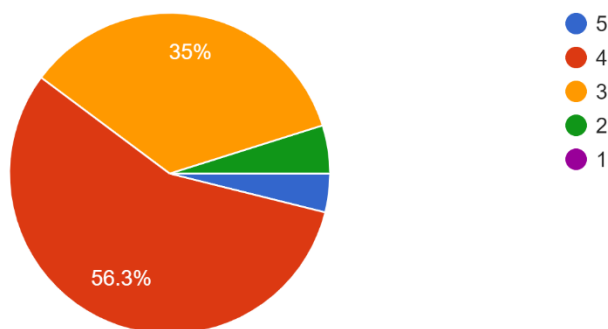
34 - Se le reconoce de alguna manera si cumple una labor antes de tiempo
103 respuestas



35 - El servicio que realiza en su labor es desempeñado mejor cada día
103 respuestas



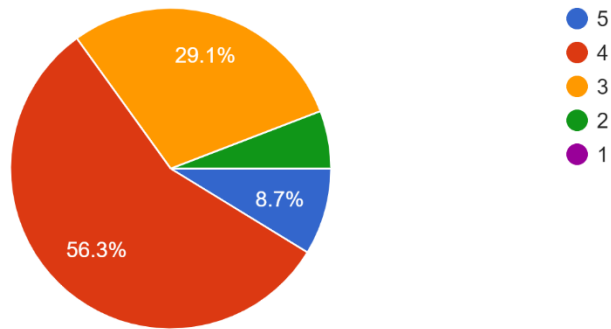
36 - El servicio que proporcionan es de modo efectivo y responsable
103 respuestas



Dimensión II : Control

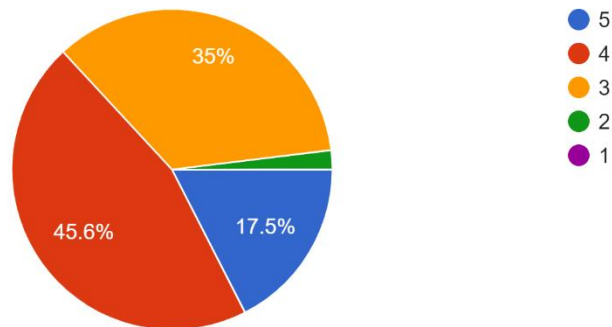
37 - Se logran alcanzar las metas en el tiempo y día que se deben realizar

103 respuestas



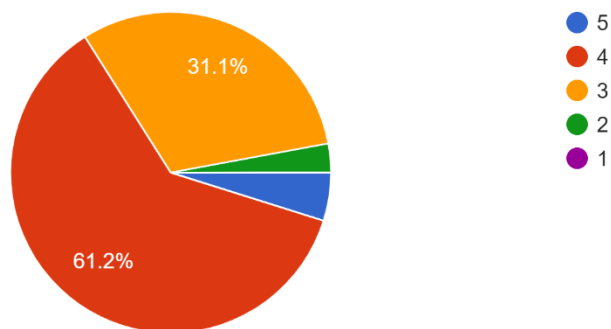
38 - Existe un control continuo de cada proceso que realiza en una labor

103 respuestas

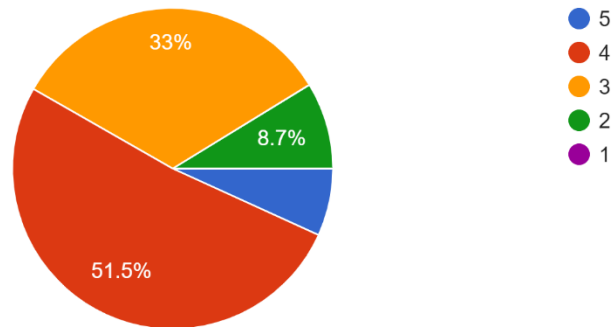


39 - Se le evalúa en toda labor que realiza sobre una tarea asignada

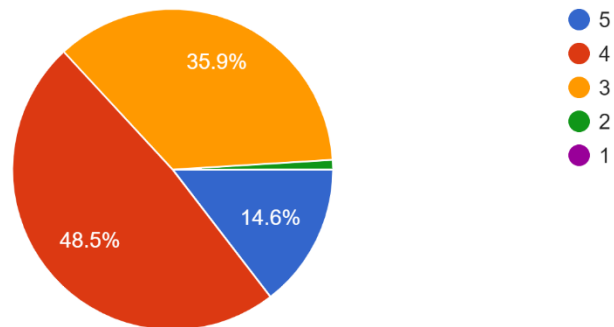
103 respuestas



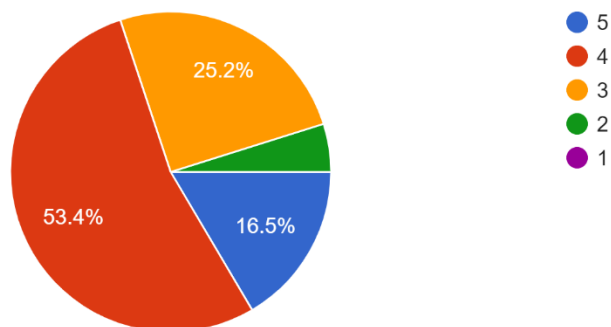
40 - Tiene un control y una evaluación de manera constante
103 respuestas



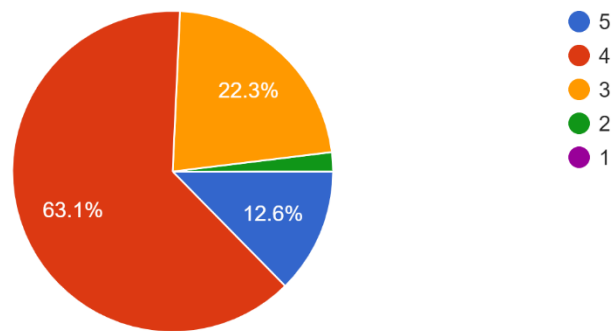
41 - En su área de trabajo, se afrontan y superan los obstáculos que se presentan
103 respuestas



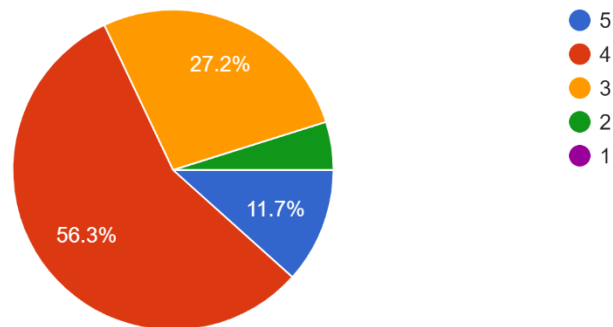
42 - El desempeño que realiza es con responsabilidad para cumplir las metas
103 respuestas



43 - En su área de trabajo, se afrontan lleva un control sobre el cuidado de las herramientas
103 respuestas

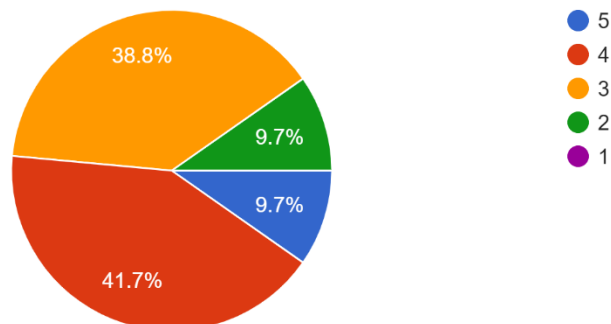


44 - Se realiza un control para obtener todo proceso con calidad
103 respuestas

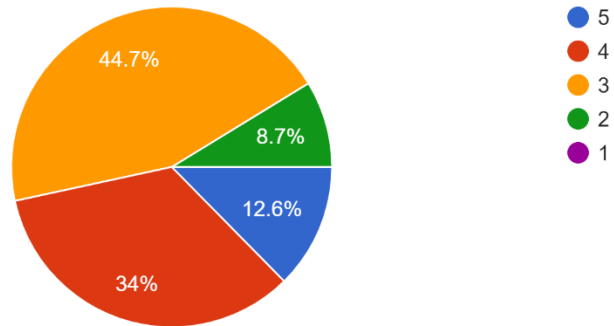


Dimensión III : Trabajo en Equipo

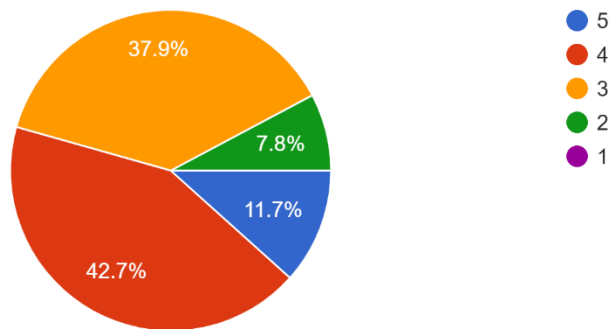
45 - Encuentra apoyo siempre ante una dificultad de algún problema
103 respuestas



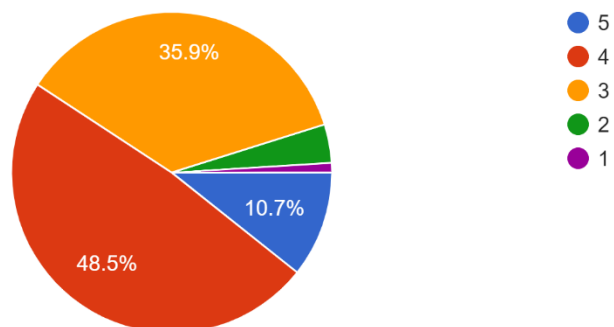
46 - Usted coopera con sus compañeros de trabajo para agilizar las labores
103 respuestas



47 - Las actividades del puesto donde realiza sus labores están claramente definidas
103 respuestas

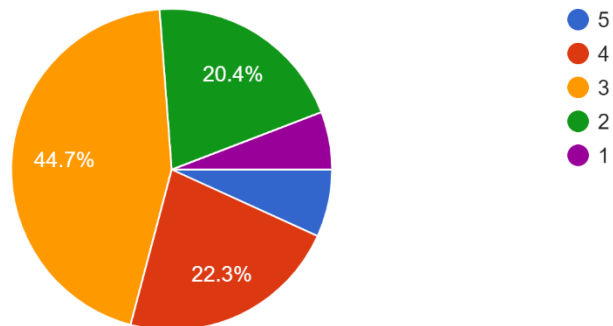


48 - Las coordinaciones son controladas y adecuadas según las actividades a realizar
103 respuestas



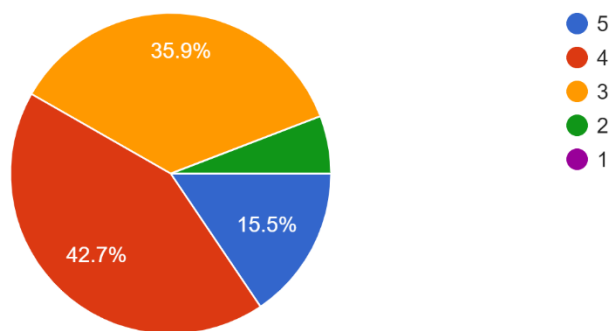
49 - Se compromete con todo el trabajo que debe realizar según sus labores

103 respuestas



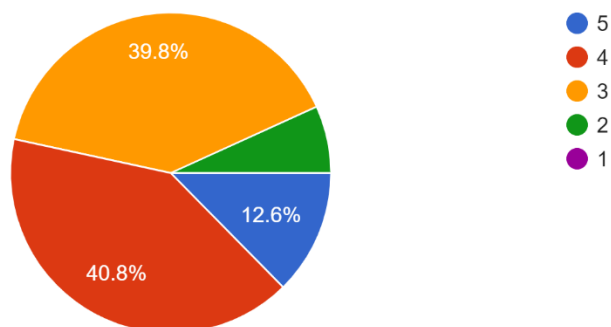
50 - Estas comprometido con la productividad de la empresa

103 respuestas



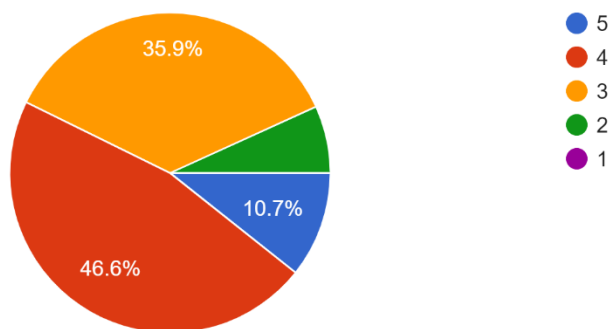
51 - El grupo con el que trabaja, funciona como equipo bien integrado

103 respuestas



52 - En su área de trabajo, se practica el liderazgo

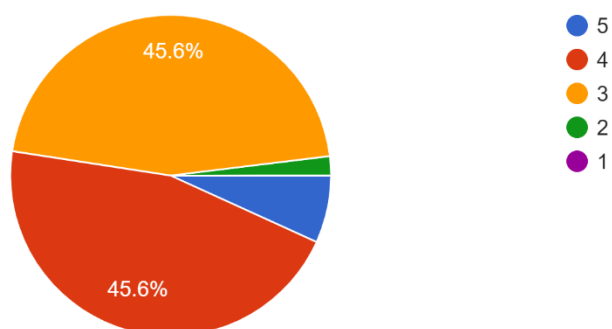
103 respuestas



Dimensión IV : Supervisión

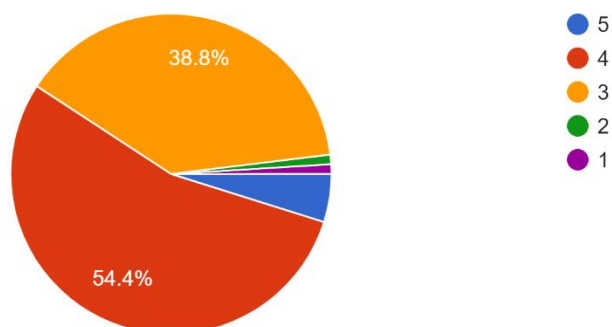
53 - Se maneja de manera correcta los procesos de recepción y traslado de todo material

103 respuestas

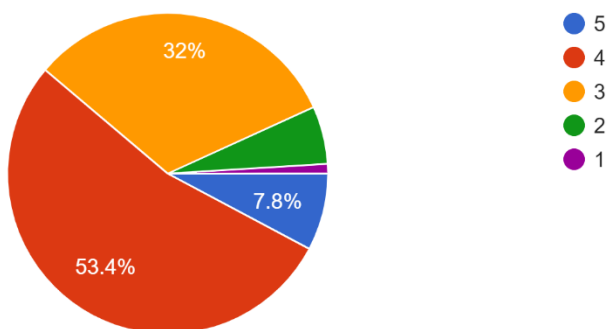


54 - Usted tiene la capacidad de cumplir con los trabajos asignados sin supervisión

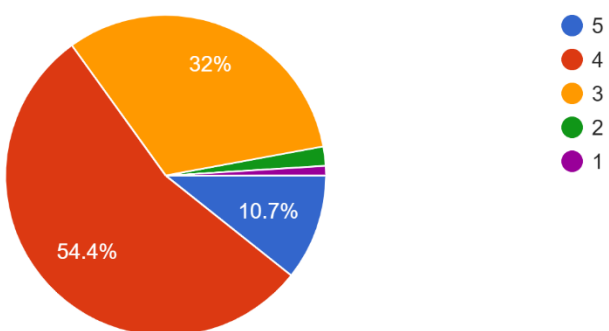
103 respuestas



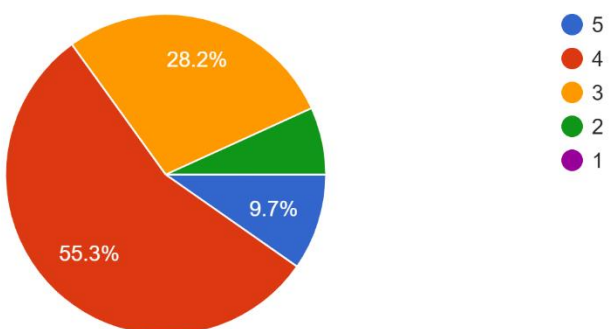
55 - Se cuenta con una buena relación entre las áreas para lograr la producción requerida
103 respuestas



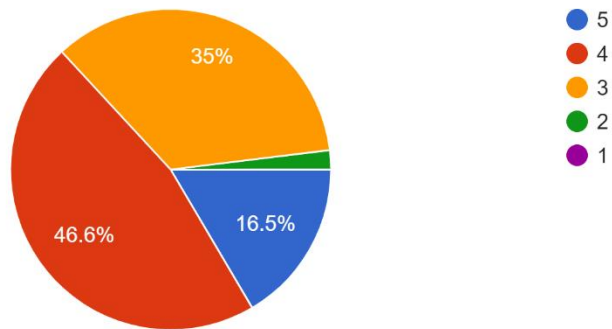
56 - Se reduce problemas de producción por una buena coordinación
103 respuestas



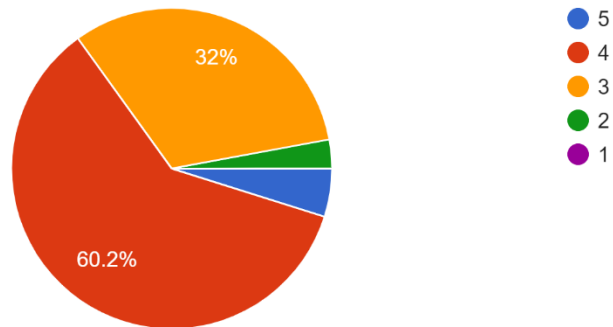
57 - Se supervisa su desempeño en cada labor que usted realiza
103 respuestas



58 - Se exige que cumplan con sus funciones de acuerdo a lo que se le ordena
103 respuestas



59 - Se le orienta antes de la realización de una actividad
103 respuestas



60 - existe una adecuada orientación sobre las actividades que realiza la empresa
103 respuestas

