



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

“La gestión de selección de personal y su relación con la obtención de resultados económicos en Sodimac San Miguel-2019”

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

Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Ponte Tello, Brayan Alexander (ORCID: 0000-0001-8282-2531)

**ASESORA:**

Mg. Gamarra Orellana, Nora Isabel (ORCID: 0000-0003-2173-556X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión Empresarial

**CALLAO – PERÚ**

**2019**

### **Dedicatoria**

Este trabajo que realice con mucho esfuerzo está dedicado principalmente para mi querido Dios, por haberme guiado en mis estudios y en mi vida, mis padres por siempre mostrarme el apoyo y amor incondicional que tanto necesitaba y a mis familiares que siempre me mostraron su apoyo en todo momento.

### **Agradecimiento**

A mis familiares y a mis queridos padres porque siempre me ayudaron en el apoyo económico para poder seguir estudiando y me motivaban día tras día.

A mi Asesora Nora Gamarra Orellana por asesorarme y brindarme los conocimientos necesarios para poder terminar esta investigación.

## Índice

<b>Dedicatoria</b> .....	2
<b>Agradecimiento</b> .....	3
<b>Resumen</b> .....	7
<b>Abstract</b> .....	8
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	9
<b>1.1 Realidad Problemática</b> .....	9
<b>1.2 Trabajos Previos</b> .....	10
<b>1.3 Teorías relacionadas al tema</b> .....	12
<b>1.4 Formulación del problema</b> .....	14
<b>1.5 Justificación del problema</b> .....	14
<b>1.6 Hipótesis</b> .....	15
<b>1.7 Objetivos de la investigación</b> .....	15
<b>II. MÉTODO</b> .....	16
<b>2.1 Diseño de investigación</b> .....	16
<b>2.2 Operacionalización de variables</b> .....	17
<b>2.3 Población y muestra</b> .....	19
<b>2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad</b> .....	21
<b>2.4.1 Técnica:</b> .....	21
<b>2.4.2 Instrumentos de Recolección de Datos:</b> .....	21
<b>2.4.3 Confiabilidad:</b> .....	22
<b>2.5 Métodos de análisis de datos</b> .....	24
<b>2.6 Aspectos Éticos</b> .....	24
<b>III. RESULTADOS</b> .....	25
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	31
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	37
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	38
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	39



## Índice de tablas

<b>Tabla 1. Estadístico de fiabilidad de la Variable Independiente X y de la Variable Dependiente Y.....</b>	<b>23</b>
<b>Tabla 2. Tabla cruzada de la prueba de hipótesis general .....</b>	<b>26</b>
<b>Tabla 3. Prueba de Chi Cuadrado - Hipótesis General.....</b>	<b>26</b>
<b>Tabla 4. Tabla cruzada de la prueba de hipótesis específica 1 .....</b>	<b>27</b>
<b>Tabla 5. Prueba de Chi cuadrado - Hipótesis específica 1 .....</b>	<b>28</b>
<b>Tabla 6. Tabla cruzada de la prueba de hipótesis específica 2.....</b>	<b>29</b>
<b>Tabla 7. Prueba de Chi cuadrado - Hipótesis específica 2 .....</b>	<b>29</b>
<b>Tabla 8. Tabla cruzada de la prueba de hipótesis específica 3.....</b>	<b>30</b>
<b>Tabla 9. Prueba de Chi cuadrado - hipótesis específica 3 .....</b>	<b>31</b>

## **Resumen**

El actual trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar como la gestión de selección de personal tiene relación con la obtención de resultados económicos en Sodimac San Miguel-2019, lo cual implico explorar en fuentes de información científicas para su respectiva ejecución. El método utilizado fue hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, con un nivel explicativo causal y diseño no experimental transversal. La población de la investigación estuvo constituida por los trabajadores de Sodimac en el distrito de San Miguel, y la muestra establecida es de 36 trabajadores de Sodimac. El instrumento de medición que se utilizo es el cuestionario, el cual fue elaborado con 12 preguntas en escala de Likert, después se procedió analizar las respuestas mediante el software estadístico SPSS 25. Se utilizó la prueba estadística de chi cuadrado para saber si mis variables tienen o no relación. Finalmente, se obtuvieron resultados significativos que indicaban que si existe relación en la gestión de selección de personal con la obtención de resultados económicos en la empresa sodimac de san miguel.

**Palabras clave:** gestión de selección de personal y resultados económicos.

### **Abstract**

The current research work has as a general objective to determine how personnel selection management is related to obtaining economic results in Sodimac San Miguel-2019, which implied exploring in scientific sources of information for their respective execution. The method used was hypothetical deductive with a quantitative, correlational approach, with a causal explanatory level and non-experimental transversal design. The research population consisted of Sodimac workers in the San Miguel district, and the established sample is 36 Sodimac workers. The measuring instrument that was used is the questionnaire, which was prepared with 12 questions on the Likert scale, then we proceeded to analyze the answers using the SPSS 25 statistical software. The chi-square statistical test was used to determine if my variables have or no relationship. Finally, significant results were obtained that indicated that there is a relationship in the management of personnel selection with the obtaining of economic results in the sodimac company of San Miguel.

**Keywords:** personnel selection management and economic results.



## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Realidad Problemática**

En la actualidad, todas las empresas comerciales tienen un objetivo en común el cual es aumentar su margen de ganancia, este objetivo se puede obtener de múltiples maneras, pero básicamente todos los procesos pasan por el capital humano. El personal de trabajo es el activo más importante que posee una organización, es por ello que, si se ejecuta una buena gestión en la elección de trabajadores donde identifiquen en ellos las características de liderazgo, trabajo en equipo, empatía, etc., esto podría consecuentemente ayudar a obtener ganancias económicas elevadas. Esta presente investigación está referida a Sodimac, una organización dedicada al mejoramiento del hogar, donde sus objetivos es crecer, ser más rentables y ser querida por la comunidad, estos objetivos mencionados solo se pueden cumplir a través del capital humano es por ello que comprobaremos cuanto influye una buena o mala gestión de selección de personal con obtener resultados económicos en la empresa.

Según Arias Purón, Ricardo (2015):

*“Las empresas modernas no ven a los empleados simplemente como una fuerza laboral que pueden deshacer cuando quieran, sino que es el factor más valioso, el más importante de la empresa. La productividad de los trabajadores muchas veces depende de sus propias habilidades y el talento que poseen, se pueden adaptar a los cambios, la adopción de tecnología con el fin de ser más eficiente.” (pág. 117)*

Bueno bajo esta teoría esta afirmada que el capital humano es insustituible, Por ello en Sodimac el problema radica en la selección y en los puestos que se les ubica quizás muchos trabajadores no tienen el perfil para determinadas tareas, pero si pueden tener talento para desempeñarse mejor en otras. Entonces quizás el problema ya no se basa en el puesto que se ubique sino en la selección de los trabajadores que se contratan.

El objetivo de mi trabajo de investigación es determinar si existe o no, una relación en la selección de personal y los resultados económicos que pueda llegar a obtener la empresa Sodimac. A priori puedo afirmar que si, por el hecho que si un trabajador esta desmotivado o no tiene la capacidad de desempeñarse en su puesto no generara productividad y si generara retrasos y/o problemas dentro de la organización. Pero si lo vemos del sentido contrario, un

trabajador que lo seleccionan bien para el área de trabajo donde se desempeñará y tiene las cualidades y actitudes para crecer profesionalmente, por ello lograra eficiencia y ayudara a la empresa a lograr sus objetivos ya sean económicos o estratégicos.

## **1.2 Trabajos Previos**

Para relacionarse a este trabajo de investigación y todos los términos que se utilizan, se revisaron y analizaron algunas investigaciones que están relacionadas al temán. Se llegaron a tomar de referencias las siguientes investigaciones.

Según Zegarra Neptali (2017). Realizo la tesis para la obtención de su título profesional titulada “Selección de personal docente y gestión de talento humano en el I.S.T.P. Simón Bolívar, callao 2016” cuya finalidad fue establecer la relación entre la selección de personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P.” “Simón Bolívar”, callao-2016.El aspecto metodológico el trabajo de investigación es de tipo básico. El nivel es descriptivo, correlacional y es no experimental de corte transversal. La población fueron los docentes del instituto superior tecnológico público. La muestra fue de 53 docentes escogidos de manera aleatoria en el periodo 2015. El autor concluyo y por ello afirma que sus variables tienen una correlación = 0.536. por ellos se relacionan significativamente las variables selección de personal y la gestión del talento humano en el instituto superior tecnológico público Simón Bolívar-2016.

Según Davila Denegri Julio (2016) Realizo la tesis para la obtención de su título profesional titulada “selección de personal en la empresa Los Portales S.A. zona Lima Miraflores 2014” cuyo objetivo principal fue identificar el procesos de selección de personal en la empresa Los Portales S.A., recurrió al libro de William Werther y Keith Davis “Administración de Recursos Humano” con el fin de identificar las dimensiones, análisis de puestos, definir las características profesionales para los nuevos trabajadores. Los planes de recursos humanos que son el proceso de reclutamiento, inducción, entrevista y la selección de personal. El tipo de estudio correspondió al básico, descriptivo pura. El diseño fue no experimental de corte transversal. La población y la muestra fueron de 20 analistas de selección. La manera de recolección de datos se dio mediante una encuesta orientada en la selección del personal. El autor concluyó en el trabajo de investigación que el proceso de selección es buscar a los candidatos con el perfil adecuado y correcto para ocupar el puesto.

Según Cancinos Kestler, Andrea (2015). Realizo la tesis para la obtención de su título profesional titulada “Selección de personal y desempeño laboral en ingenio azucarero de la costa del sur” cuyo objetivo principal de la investigación es determinar la relación que tienen las variables de selección de personal con el desempeño laboral, el estudio se realizó en ingenio azucarero que está ubicado en San Andrés Villa Seca Retalhuleu, con el apoyo de 36 trabajadores que pertenecían al área semi-administrativa y estos mismos tenían menos de 6 meses laborando. La investigación que se realizó es tipo cuasi experimental; y los instrumentos que se utilizaron fueron una escala de Likert para saber el nivel de efectividad del proceso de selección y una escala de satisfacción gráfica para el nivel de desempeño de los colaboradores. La autora concluyó que si existe una relación entre selección de personal y desempeño laboral, por ello si se mejora el proceso de selección de personal también aumentaría el nivel de desempeño de los trabajadores. Se recomienda utilizar técnicas en el proceso de selección para conocer la personalidad de los candidatos y se propone un programa de fortalecimiento con psicometría, entrevistas bien profundas y evaluar el desempeño de manera periódica.

Según Salcedo Villanueva, Jenny (2016). Realizo la tesis para la obtención de su título profesional titulada “Comercio Internacional y Crecimiento Económico del Perú 2008-2015” cuyo objetivo principal de la investigación fue determinar la relación que existe entre el comercio internacional y el crecimiento económico del Perú durante el periodo de 2008 al 2015. El método que se desarrolló en la investigación es no experimental. Porque los datos que se utilizaron eran post facto. Una vez se recopilaron los datos se agruparon por variables y sus respectivas dimensiones El autor concluyó que en sus resultados de investigación realizada quedo demostrado que existe una relación lineal y positiva entre sus 2 variables comercio internacional y el crecimiento económico, por ello indica que una buena gestión en los procesos significa que obtendrás resultados económicos positivos.

Según Vigo Guerra, Fernando (2017). Realizo su tesis para la obtención de su título profesional, titulada “Gastos Operativos y su efecto en la situación económica financiera de la empresa Transporte Público Urbano REBISA S.A.C. de Trujillo-2016”. El trabajo de investigación se realizó con la finalidad de determinar el efecto de los gastos operativos en la situación económica-financiera de la empresa Rebisa S.A.C. de la ciudad de Trujillo-Año 2016. Donde la población y muestra de la investigación fueron los trabajadores de esta misma empresa, la herramienta que se utilizaron para recolectar la información fue la aplicación de entrevistas y la observación directa. El autor concluyó que aplicando una política interna que sirva en reducir los gastos operativos generaría un incremento en las utilidades, estas políticas

se pueden definir como: Reglamento interno de funciones y el manual de políticas. Por ello el autor recomienda a la empresa Rebisa SAC, establecer políticas, presupuestos comparativos mensuales que sirvan para identificar los relevantes gastos que se den en la organización.

Según Bosque Rocio y Ruiz Daniel (2016). Realizaron su tesis para la obtención de su título profesional, titulada “El control interno y su incidencia en la rentabilidad de la empresa centro motor S.A.”. La siguiente investigación tiene como objetivo rediseñar el control interno en el área de compras y de inventarios, de la empresa Centro Motor S.A., con la finalidad de poder ejercer un sistema de control adecuado para mejorar la rentabilidad (resultados económicos) de la empresa. Buscando optimizar el proceso administrativo, con el propósito de obtener un sistema de control interno que permita a la empresa obtener la información para una buena toma de decisión. como conclusión de uno de sus objetivos se llegó a determinar que es primordial capacitar a los trabajadores dentro de la empresa, en la propuesta de mejora en el control interno, con el fin de desarrollar los procesos para obtener mayor rentabilidad (ganancias económicas).

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **Definición conceptual**

#### **Variable X: Selección de personal**

Para Montes Alonso y González pablo. (2010).

*“Los primordiales objetivos de la administración en el área de recursos humanos es seleccionar y desarrollar a personas con habilidades, motivadas y tengan la satisfacción para cumplir los objetivos de la empresa. Logrando la mayor eficiencia de cada uno de los trabajadores.” (p. 10)*

Desde mi punto de vista, siempre una empresa busca generar productividad y esto es a partir de los trabajadores y maquinarias. Para generar una mayor eficacia en los trabajadores tienen que motivarlos darles un clima laboral adecuado donde puedan desempeñar toda su capacidad o talento para lograr los objetivos comunes de la organización, esto básicamente se logra con una buena administración en el área de recursos humanos.

Para Gan Bustos Federico y Trigine Jaumen (2013).

*“Los costes que se destinan en la selección de personal son primordiales e importantes en la productividad, el primer coste sería el tiempo invertido porque si la persona no es la indicada para el puesto, puede llegar a generar conflictos internos como enrarecer el clima laboral.” (p. 65)*

En mi opinión, el coste irrecuperable es el tiempo es por ello que, si la administración de recursos humano en el proceso de selección no toma las medidas necesarias para calificar a un postulante antes de unirlo a la corporación, por consecuencia puede tomar malas decisiones en las contrataciones y esto a largo plazo puede generar irregularidades en los procesos de productividad esto sin mencionar el dinero invertido para el nuevo colaborador. Por lo cual es recomendable que extiendan el tiempo en el cual el trabajador estaría en un proceso de prueba por la empresa.

#### **Variable Y: Resultados económicos**

Para Gómez Velásquez Eduardo (2000).

*“Las medidas que definen los resultados económicos son: medidas residuales y medidas de eficiencia. La primera medida indica el saldo a favor que tienen para remunerar los factores de la producción, el segundo es el resultado líquido y algunos de los factores que tienen participación en estos resultados económicos.” (p. 46)*

Desde mi punto de vista, las dos medidas que menciona Gómez están relacionadas directamente porque la medida residual hace referencia a esos gastos que carga la empresa pero que están relacionadas directamente con la producción ya sea maquinarias, trabajadores, tecnología, etc. La medida de eficiencia es el resultado por así decirlo de la medida residual ya que es el saldo líquido que tendrá la empresa a causa de la participación de la producción que intervino en obtener resultados económicos.

Según Llano Cifuentes Carlos (2014).

*“El único objetivo real de toda organización es el obtener resultados económicos, pero además de obtener las ganancias tienen como meta lograr un buen clima laboral en todos sus colaboradores y lograr el bienestar en sus clientes.” (p. 30)*

En mi opinión, las organizaciones tienen la obligación de obtener ganancias económicas porque es lo que ayuda a solventar sus gastos, pero para obtener este resultado muy aparte de que un clima laboral te pueda aportar al desempeño de tus trabajadores es también medir la capacidad de ellos en cómo se desempeñan en sus puestos de trabajos saber si están calificados, para así consecuentemente a través de las actividades intangibles de los trabajadores tengamos un cliente satisfecho.

#### **1.4 Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿Cuál será la relación que tiene la gestión de selección de personal y la obtención de resultados económicos en Sodimac San Miguel-2019?

##### **Problema específico**

¿Cómo se relaciona una adecuada selección de personal con la planificación en Sodimac San Miguel-2019?

¿Cómo se relaciona una adecuada selección de personal con las estrategias en Sodimac San Miguel-2019?

¿Cómo se relaciona una adecuada selección de personal con la gestión de procesos en Sodimac San Miguel-2019?

#### **1.5 Justificación del problema**

Es necesaria esta investigación para poder afirmar que una buena gestión de selección de personal es importante para las empresas comerciales que tienen como objetivo el aumentar los resultados económicos. Lo que quiero investigar con esta tesis, es si la selección de personal tiene alguna relación con la obtención de resultados económicos que pueda generar la organización. Esta investigación aportaría mucho para la empresa Sodimac ya que ayudaría a tener una buena y cuidadosa gestión en la selección del personal de trabajo, previniendo perder tiempo para la productividad ya que es necesario tener al personal idóneo para el puesto laboral y así pueda aumentar la productividad.

## **1.6 Hipótesis**

### **Hipótesis General**

La buena gestión de selección de personal se relaciona con obtener buenos resultados económicos en Sodimac San Miguel-2019.

### **Hipótesis Específica**

La gestión en la selección de personal tiene relación con la planificación en Sodimac San Miguel-2019.

La gestión en la selección de personal tiene relación con las estrategias en Sodimac San Miguel-2019.

La gestión en la selección de personal se relaciona con la gestión de procesos en Sodimac San Miguel-2019.

## **1.7 Objetivos de la investigación**

### **Objetivo General**

Determinar como la gestión de selección de personal tiene relación con la obtención de resultados económicos en Sodimac San Miguel-2019.

### **Objetivo Específico**

Determinar como la gestión de selección de personal se relaciona con la planificación en Sodimac San Miguel-2019.

Determinar como la gestión de selección de personal se relaciona con las estrategias en Sodimac San Miguel-2019.

Determinar como la gestión de selección de personal se relaciona con la gestión de procesos en Sodimac San Miguel-2019.

## **II. MÉTODO**

### **2.1 Diseño de investigación**

#### **Diseño**

El diseño de la presente investigación es cuantitativo no experimental.

Según Hernández Sampieri Roberto (2013)

*“Se considera la investigación de diseño no experimental cuando no se realizan manipulaciones deliberadas en las variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente normal y natural para poder solo analizarlo.” (p. 152)*

En conclusión, podemos definir que la investigación no experimental simplemente consiste en que el investigador analice las distintas situaciones que percibe en el ambiente natural de estos fenómenos, sin manipular las conductas o el lugar.

#### **Tipo**

El tipo de estudio que se utilizó para la presente investigación es aplicado.

Según Naghi Mohammad (2000) menciona que:

*“La investigación aplicada principalmente sirve para que se tomen acciones, se implementen políticas y establezcan estrategias. El principal objetivo es el de resolver problemas.” (p. 44)*

En mi criterio, la investigación aplicada funciona para poder resolver problemas mediante la aplicación de los propios conocimientos. Enfocándolo en las empresas podríamos decir que sirve para utilizar los conocimientos de las áreas especializadas para resolver necesidades concretas.

#### **Nivel o alcance**

En la presente investigación se considera de nivel explicativo-causal, porque identificaremos y explicaremos en cómo se relacionan las dos variables para poder entender y explicar las causas del por qué obtienen tales efectos.

según Hernández Sampieri Roberto (2013)



*“El estudio explicativo se enfoca en explicar por qué sucede un fenómeno y en qué condiciones se encuentra. Proporcionan un nivel de entendimiento del por qué sucede tal fenómeno al que se hace referencia.” (p. 95- 96)*

En conclusión, podemos analizar que el nivel explicativo o causal permite que el investigador pueda estudiar el por qué suceden las cosas, explicando las causas de los fenómenos y el efecto que este mismo origina

## **2.2 Operacionalización de variables**

La presente investigación cuenta con dos variables de las cuales contamos con conceptos claros y precisos, de allí pudimos identificar y sacar tres dimensiones por variable, luego se sacó dos indicadores por dimensión y finalmente de estos se extrajeron los ítems que servirá para la recolección de datos mediante el instrumento del cuestionario.

Estas variables son: La gestión de selección de personal y la obtención de resultados económicos.

Conceptos de cada variable:

### **Selección de personal (X)**

Según Wayne Robert (2005)

*“Las decisiones que se toman antes de realizar las contrataciones a nuevos empleados no siempre son permanentes, una vez que se trabaja con ellos puede ser difícil excluirlos a pesar de un bajo rendimiento. Por lo tanto, la empresa debe tener estrategias de reclutamiento antes de las contrataciones.” (p. 121).*

### **Obtención de resultado económicos (Y)**

Según Membrado Joaquín (2013)

*“La planificación estratégica es el proceso clave donde se empieza a obtener resultados económicos, el cuadro de mando integral funciona para verificar la gestión de procesos y hacerle seguimiento para una constante mejora en la estrategia.” (p. 167)*

A partir de estos conceptos se identificaron 3 dimensiones por cada variable. La variable “X” tiene como dimensiones: Rendimiento, reclutamiento y contratación. Y la variable “Y” tiene como dimensiones: Planificación, estrategias y gestión de procesos.

**Cada dimensión tiene 2 indicadores:**

### **Rendimiento**

Según Jeffrey Dean (2018). Indica que:

*“Los rendimientos laborales deben revisarse separado del salario ya que una caída de productividad muchas veces es ocasionada por la pérdida de la moral del equipo, que los hace trabajar con malas actitudes y poca ética laboral.” (pág. 660-667)*

- Salario
- Moral laboral

### **Reclutamiento**

Según Accerto (2014).

*“El departamento de Recursos Humanos tiene las redes sociales profesionales para poder encontrar al postulante que se ajuste al perfil del puesto vacante de una manera más acertada y segura.” (pág. 3)*

- Redes Sociales
- Perfil del puest

### **Contratación**

Según Equipo Vértice (2011).

*“La finalidad de la contratación permite por un lado al empleador contratar la aptitud profesional del trabajador para el desempeño de la actividad que se le encomienda.” (pág. 16)*

- Aptitud profesional
- Desempeño laboral

### **Planificación**

Según Fernández Andrés (2010).

*“La planificación estratégica nos indica las acciones que debemos de tomar para conseguir los objetivos propios de la organización, teniendo en cuenta la posición competitiva, y las previsiones y resultados que se esperan a futuro.” (pág. 9)*

- Resultados esperados
- Mejora en la competitividad

## **Estrategias**

Según Fernández Andrés (2010).

*“Las estrategias son las acciones estudiadas para alcanzar objetivos económicos, teniendo en cuenta la posición competitiva del entorno y posibles escenarios del crecimiento a futuro.” (pág. 7)*

- Logro de objetivos económicos
- Proyección de crecimiento

## **Gestión de procesos.**

Según Fernández Mario (2003).

“La planificación, la organización y el mando eran los elementos más importantes en la gestión empresarial. Pero el control tiene un papel importante para asegurar la estabilidad y continuidad de la buena gestión.” (pág. 27)

- Control de procesos
- Flujo de trabajo

A partir de mis indicadores se pudo obtener los ítems que ayudaran a recolectar datos para así poder analizarlos.

## **2.3 Población y muestra**

Según Naresh (2004) indica que:

*“La población de una investigación se basa en recolectar los elementos que tienen la características o información buscada por el investigador, y a partir de la población se deben realizar las deducciones, por ello se debe de definir de manera precisa.” (p. 315)*

La población del presente trabajo de investigación está constituida por 40 trabajadores de la empresa Sodimac ubicado en el distrito de San Miguel.

Puedo concluir, que la población debe estar conformada por individuos que poseen similares características y que se encuentren en un momento determinado, ya que son el objeto de análisis para la investigación.

Según Hernández Sampieri Roberto (2013) señala:

*“La muestra es una cantidad proporcional de personas que son seleccionadas de la población sobre el cual se recolectaran los datos, se tiene que delimitar con precisión. El investigador desea que los resultados que se encuentran en la muestra se generalicen a la población, ya que la muestra es estadísticamente representativa.” (p. 173)*

Podemos concluir que la muestra consiste en determinar o seleccionar una parte de mi población general, es muy importante porque es el subconjunto de la población que nos permitirá realizar el estudio a una cantidad menor de individuos pero que igual tienen características comunes.

La muestra de esta investigación está conformada por 36 trabajadores de la empresa Sodimac ubicado en el distrito de San Miguel.

$$n = \frac{N(Z)^2(0.5)(0.5)}{(d)^2(N - 1) + (Z)^2(0.5)(0.5)}$$

Dónde:

Muestra (n)	
Nivel de confiabilidad	95%
Población (N)	40
Valor de distribución (Z)	1.96
Margen de error (d)	5%

$$n = \frac{40(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(40 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 36$$

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1 Técnica:**

La técnica que se utilizó para la recolección de los datos es la encuesta, ya que se podrá recopilar información de los trabajadores mediante preguntas diseñadas por el investigador.

Según Vidal Díaz de Rada (2001)

*“La investigación mediante la encuesta empieza con delimitar bien las cuestiones o materias que se desean investigar, donde se deben de plantear bien el problema o tema del cual quieren obtener la información.” (p. 19)*

En conclusión, podemos identificar que para aplicar esta técnica de la encuesta el investigador debe tener claro sus objetivos y sus preguntas de la encuesta, para que la información que se obtengan sea clara y precisa.

### **2.4.2 Instrumentos de Recolección de Datos:**

El instrumento que se preparó y utilizo para obtener los datos de los trabajadores es el cuestionario, ya que nos permite obtener resultados cuantitativos.

Según Hernández Sampieri Roberto (2013) menciona que:

*“El cuestionario se basa en preguntas referidas a una o más variables que se desean medir. Debe ser adecuado con el problema e hipótesis de la investigación” (p. 217)*

Se puede concluir que la herramienta más precisa para una recolección de datos cuantitativos es la del cuestionario. Está basado en preguntas que se les hacen a individuos pertenecientes a la muestra de la investigación, con el fin de poder analizar las respuestas para poder resolver el problema general y corroborar la hipótesis de la investigación.

El instrumento aplicado en la presente investigación cuenta con 12 preguntas que se realiza a los trabajadores. 6 preguntas son de la variable X (Selección de personal) y 6 preguntas de la variable Y (Obtención de resultados económicos). El cuestionario va dirigido para los trabajadores de la empresa Sodimac San Miguel.

### **Validez:**

A través del programa SPSS STATISTIC se validó el cuestionario, donde hemos podido verificar que la fiabilidad de este, está dentro del rango aceptable con un alfa de Cronbach de 0.876.

**Estadísticas de escala**

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
34,9000	78,100	8,83742	12

Fuente: elaboración propia elaborado con el programa SPSS STATISTIC.

### **2.4.3 Confiabilidad:**

Según Acuña Jorge (2003)

*“La confiabilidad utiliza principios de cálculo diferencial e integral, utiliza como variable independiente el tiempo y la función de falla como variable dependiente, al relacionar estas funciones es posible que se pueda determinar el valor de confiabilidad.” (p. 96)*

Podemos interpretar que para determinar confiable una investigación se tiene que considerar el factor tiempo dentro del análisis al individuo y la función falla en el instrumento. Mientras más pruebas se le haga al individuo y los resultados sean los mismos podemos concluir que la investigación es confiable.

Coeficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Despreciable
0.2 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy Alta

*Fuente: Elaboración propia*

### Alpha de cronbach

Para verificar el nivel de confiabilidad se validó el cuestionario de 12 preguntas. Con el alpha de cronbach a través del SPSS.

**Tabla 1. Estadístico de fiabilidad de la Variable Independiente X y de la Variable Dependiente Y.**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>				<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	36	100,0	,939	12
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0		
	Total	36	100,0		

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

## **Interpretación**

El resultado que se obtuvo es de 0,939. Por ello, es un valor que señala que la confiabilidad del instrumento que fue aplicado a 36 trabajadores de Sodimac es altamente confiable ya que el valor se aproxima a 1 y supera el 0.8 de confiabilidad.

### **2.5 Métodos de análisis de datos**

Para el análisis de datos utilizamos el programa SPSS, versión 2.4.0 para Windows, con el que se calcula el coeficiente de Cronbach y prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov y la prueba de correlación de Spearman (r) para procesar la existencia de relación entre variables del estudio.

### **2.6 Aspectos Éticos**

Los aspectos éticos que se consideraron en el trabajo de investigación son los siguientes.

**Veracidad**, Las citas de libros y trabajos de investigación se encuentran citados, evitando el plagio.

**Confidencialidad**, todos los encuestados serán de manera anónima utilizando su información para uso académico.

**Fidelidad de datos**, no se alteraron los datos que se obtuvieron de la muestra.



### **III. RESULTADOS**

De manera siguiente se utilizará la prueba de correlación de chi cuadrado que permitirá comprobar las hipótesis de la investigación, nos mostrara cual es el nivel de relación que tienen las variables. Cabe señalar que si la asociación lineal por lineal del chi cuadrado es menor a 0.05 la relación será más fuerte y se aceptará la hipótesis alterna de lo contrario si es mayor a 0.05 se acepta la hipótesis nula rechazando la alterna.

Según Sampieri. (2014) indica que la prueba del chi cuadrado es una prueba estadística que sirve para evaluar el nivel de relación que tienen dos variables categóricas. (pp. 318)

#### **3.1. Prueba de relación**

##### **3.1.1 Hipótesis general**

Se plantearon las siguientes hipótesis generales en la investigación con el fin de verificar cual se acepta o se rechaza.

Selección de personal y resultados económicos.

Ha: La buena gestión de selección de personal se relaciona con obtener buenos resultados económicos en Sodimac San Miguel-2019.

Ho: La buena gestión de selección de personal no se relaciona con obtener buenos resultados económicos en Sodimac San Miguel-2019.

Teniendo en cuenta que:

$\text{Sig} < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de la investigación.

$\text{Sig} > 0.05$ , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna de la investigación.

**Tabla 2. Tabla cruzada de la prueba de hipótesis general**

**Tabla cruzada SELECCION DE PERSONAL \*RESULTADOS ECONOMICOS**

			RESULTADOS ECONOMICOS				Total
			CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
SELECCION DE PERSONAL	CASI NUNCA	Recuento	10	4	0	0	14
		Recuento esperado	5,1	2,3	5,4	1,2	14,0
	AVECES	Recuento	3	1	1	0	5
		Recuento esperado	1,8	,8	1,9	,4	5,0
	CASI SIEMPRE	Recuento	0	1	11	3	15
		Recuento esperado	5,4	2,5	5,8	1,3	15,0
	SIEMPRE	Recuento	0	0	2	0	2
		Recuento esperado	,7	,3	,8	,2	2,0
Total	Recuento	13	6	14	3	36	
	Recuento esperado	13,0	6,0	14,0	3,0	36,0	

**Tabla 3. Prueba de Chi Cuadrado - Hipótesis General**

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,822 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitud	41,188	9	,000
Asociación lineal por lineal	23,094	1	,000
N de casos válidos	36		

a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,17.

### Interpretación

A través de los resultados que se obtuvieron en el SPSS en relación de las variables selección de personal y obtención de resultados económicos, se puede observar que la significación del chi cuadrado es menor a 0.05. por lo tanto, la hipótesis alterna de la investigación “La buena gestión de selección de personal se relaciona con obtener buenos resultados económicos en Sodimac San Miguel-2019.” Es aceptada y la hipótesis nula se rechaza.

### 3.1.2 Hipótesis específica 1

Selección de personal y planificación.

Ha: La gestión en la selección de personal tiene relación con la planificación en Sodimac San Miguel-2019.

Ho: La gestión en la selección de personal no tiene relación con la planificación en Sodimac San Miguel-2019.

Teniendo en cuenta que:

Sig < 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de la investigación.

Sig > 0.05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna de la investigación.

**Tabla 4. Tabla cruzada de la prueba de hipótesis específica 1**

**Tabla cruzada SELECCION DE PERSONAL 'PLANIFICACION**

			PLANIFICACION				Total
			CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
SELECCION DE PERSONAL	CASI NUNCA	Recuento	8	6	0	0	14
		Recuento esperado	3,9	3,5	3,9	2,7	14,0
	A VECES	Recuento	2	2	0	1	5
		Recuento esperado	1,4	1,3	1,4	1,0	5,0
	CASI SIEMPRE	Recuento	0	1	9	5	15
		Recuento esperado	4,2	3,8	4,2	2,9	15,0
	SIEMPRE	Recuento	0	0	1	1	2
		Recuento esperado	,6	,5	,6	,4	2,0
Total	Recuento	10	9	10	7	36	
	Recuento esperado	10,0	9,0	10,0	7,0	36,0	

**Tabla 5. Prueba de Chi cuadrado - Hipótesis específica 1**

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,501 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitud	41,077	9	,000
Asociación lineal por lineal	21,848	1	,000
N de casos válidos	36		

a. 16 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,39.

### **Interpretación**

A través de los resultados que se obtuvieron en el SPSS en relación de la variable 1 con la dimensión 1 de la variable 2, se puede observar que la significación del chi cuadrado es menor a 0.05. por lo tanto, la hipótesis alterna de la investigación “: La gestión en la selección de personal tiene relación con la planificación en Sodimac San Miguel-2019.” Es aceptada y la hipótesis nula se rechaza.

#### **3.1.3 Hipótesis específica 2**

Selección de persona y estrategias.

Ha: La gestión en la selección de personal tiene relación con las estrategias en Sodimac San Miguel-2019.

Ho: La gestión en la selección de personal no tiene relación con las estrategias en Sodimac San Miguel-2019.

Teniendo en cuenta que:

Sig < 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de la investigación.

Sig > 0.05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna de la investigación.

**Tabla 6. Tabla cruzada de la prueba de hipótesis específica 2.**

**Tabla cruzada SELECCION DE PERSONAL 'ESTRATEGIAS**

			ESTRATEGIAS					Total
			NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
SELECCION DE PERSONAL	CASI NUNCA	Recuento	2	5	7	0	0	14
		Recuento esperado	1,2	2,3	4,7	4,7	1,2	14,0
	AVECES	Recuento	1	1	3	0	0	5
		Recuento esperado	,4	,8	1,7	1,7	,4	5,0
	CASI SIEMPRE	Recuento	0	0	2	11	2	15
		Recuento esperado	1,3	2,5	5,0	5,0	1,3	15,0
	SIEMPRE	Recuento	0	0	0	1	1	2
		Recuento esperado	,2	,3	,7	,7	,2	2,0
	Total	Recuento	3	6	12	12	3	36
		Recuento esperado	3,0	6,0	12,0	12,0	3,0	36,0

**Tabla 7. Prueba de Chi cuadrado - Hipótesis específica 2**

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,343 <sup>a</sup>	12	,001
Razón de verosimilitud	41,052	12	,000
Asociación lineal por lineal	20,003	1	,000
N de casos válidos	36		

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,17.

### Interpretación

A través de los resultados que se obtuvieron en el SPSS en relación de la variable 1 con la dimensión 2 de la variable 2, se puede observar que la significación del chi cuadrado es menor a 0.05. por lo tanto, la hipótesis alterna de la investigación “La gestión en la selección de personal tiene relación con las estrategias en Sodimac San Miguel-2019.” Es aceptada y la hipótesis nula se rechaza.

### 3.1.4 Hipótesis específica 3

Selección de personal y gestión de procesos.

Ha: La gestión en la selección de personal tiene relación con la gestión de procesos en Sodimac San Miguel-2019

Ho: La gestión en la selección de personal no tiene relación con la gestión de procesos en Sodimac San Miguel-2019

Teniendo en cuenta que:

Sig < 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de la investigación.

Sig > 0.05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna de la investigación.

**Tabla 8. Tabla cruzada de la prueba de hipótesis específica 3**

**Tabla cruzada SELECCION DE PERSONAL \*GESTION DE PROCESOS**

			GESTION DE PROCESOS				Total
			CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
SELECCION DE PERSONAL	CASI NUNCA	Recuento	6	8	0	0	14
		Recuento esperado	3,5	3,5	4,7	2,3	14,0
	A VECES	Recuento	3	1	0	1	5
		Recuento esperado	1,3	1,3	1,7	,8	5,0
	CASI SIEMPRE	Recuento	0	0	10	5	15
		Recuento esperado	3,8	3,8	5,0	2,5	15,0
	SIEMPRE	Recuento	0	0	2	0	2
		Recuento esperado	,5	,5	,7	,3	2,0
Total	Recuento	9	9	12	6	36	
	Recuento esperado	9,0	9,0	12,0	6,0	36,0	

**Tabla 9. Prueba de Chi cuadrado - hipótesis específica 3**

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37,771 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitud	50,055	9	,000
Asociación lineal por lineal	19,389	1	,000
N de casos válidos	36		

a. 15 casillas (93,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,33.

### **Interpretación**

A través de los resultados que se obtuvieron en el SPSS en relación de la variable 1 con la dimensión 3 de la variable 2, se puede observar que la significación del chi cuadrado es menor a 0.05. por lo tanto, la hipótesis alterna de la investigación “La gestión en la selección de personal tiene relación con la gestión de procesos en Sodimac San Miguel-2019” Es aceptada y la hipótesis nula se rechaza.

## **IV. DISCUSIÓN**

De acuerdo a los resultados que se muestran en la investigación, se manifiesta los siguientes argumentos:

### **4.1. Discusión-hipótesis general**

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar como la gestión de selección de personal se relaciona con la obtención de resultados económicos en Sodimac san miguel en el periodo 2019. Después de estudiar los datos obtenidas en las encuestas lo analizamos en el programa de estadística SPSS, debido a que se requiere saber el nivel de relación entre las variables la investigación fue sometida a la validación de hipótesis del chi cuadrado obteniendo un resultado en la significación asintótica 0.00 menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna” “La buena gestión de selección de personal tiene relación con obtener buenos resultados económicos en Sodimac San Miguel-2019.” Y se rechaza la hipótesis nula.

Según Michue Poma Henrique (2015). En su tesis para obtener el grado de bachiller titulada “Gestión de personas y impacto en la rentabilidad de la empresa famacin SAC.” Tiene como finalidad descubrir la repercusión que tiene la gestión de los trabajadores para obtener ganancias para la empresa. La problemática principal que identifico el autor es que la organización no le toma la debida importancia al desarrollo y crecimiento de sus trabajadores, ni mucho menos al proceso que deben manejar para mantener un control interno. Por ello, el autor plante su hipótesis principal de esta manera “La gestión de personas impacta positivamente en la rentabilidad de la empresa Famacin SAC” mientras que la nula está planteada de esta forma” La gestión de personas no impactara positivamente en la rentabilidad de la empresa famacin SAC” al contrastar su hipótesis mediante el chi cuadrado con una significancia de 0.05, su chi cuadrado obtuvo 10.11 de valor lo cual es mayor a 9.488 un valor correspondiente al nivel de significancia de 0.05 en consecuencia se acepta la hipótesis principal y se rechaza la nula. El autor concluye que, al aplicar medidas y políticas de control en la gestión de personas mediante su investigación, se pudo incrementar las utilidades de la empresa y también cuenta con métodos estratégicos para el reclutamiento y selección de trabajadores con el fin de obtener resultados óptimos. De esta manera, pude encontrar una gran similitud entre mi investigación y la de él porque habla de obtener ganancias mediante una buena gestión de personas.

Según Stephen P. Robbins (2005) Señala que una decisión acertada que toma la empresa al momento de seleccionar trabajadores es cuando pronostican que el candidato seria exitoso en el puesto y demuestra tener éxito generando ganancias económicas a la organización. (..) los problemas suceden cuando se rechaza al postulante que hubiera tenido un buen desempeño y se aceptan aquellos que no son eficientes causando problemas significativos relacionados a las utilidades. (pág. 289)

De acuerdo a mis resultados se demuestra que si hay relación en que una buena gestión de selección del personal aporta a la obtención de buenos resultados económicos dentro de una empresa. De acuerdo a los autores mencionados le doy soporte de confiabilidad a mi trabajo y de tal manera apoyan al entendimiento de mis dos variables.

#### **4.2 Discusión - hipótesis específica 1**

Se planteó como objetivo específico “Determinar como la gestión de selección de personal se relaciona con la planificación en Sodimac San Miguel-2019”. Después de estudiar los datos obtenidas a través de las encuestas lo analizamos en el programa de estadística SPSS, debido a



que se requiere saber el nivel de relación entre la variable y la dimensión de la segunda variable, la investigación fue sometida a la validación de hipótesis del chi cuadrado obteniendo un resultado en la significación asintótica 0.00 menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que expresa lo siguiente “La buena gestión de selección de personal tiene relación con la planificación en Sodimac San Miguel-2019.” Y se rechaza la hipótesis nula.

Según Zulma Quisbert Nina (2016) en su tesis para obtener el título profesional de administración de empresas titulada “Diseño de un plan de reclutamiento y selección de personal orientado a los objetivos de la empresa cei S.R.L.” tiene como objetivo principal elaborar un plan de reclutamiento y selección de personal centrados en los objetivos de la empresa, que permita a la empresa contar con trabajadores muy capacitados. Se identificó que el problema principal radicaba en el área de recursos humanos porque el proceso de reclutamiento y selección que aplicaban era muy anticuado y tradicionales, por ello en muchas situaciones el personal que fue contratado no cumplía con las exigencias que el puesto requería y por eso no se alcanzaba los objetivos. Entre las conclusiones y recomendaciones que brinda la autora en su tesis, menciona que es necesario que el área de recursos humanos planifique un diseño relacionado al perfil de los puestos, para poder realizar una convocatoria optima acorde al cargo vacante y así se mejore en los objetivos organizacionales. De esta manera, se encontraron coincidencias entre las 2 investigaciones porque se habla de lo importante que es gestionar bien la selección de trabajadores e identificar en que puesto se le ubicara con el fin de generar una mayor productividad para la empresa.

Olleros Manuel (2007) en su libro el proceso de captación y selección menciona lo siguiente: los procesos de selección de personal no pueden ser ajenos a los objetivos y estrategias que planifica la empresa. Por ello, cuando una organización decide comenzar un proceso de selección es porque en la planificación del negocio se desea alcanzar una meta cubriendo puestos determinados, bien sea con el mismo trabajador de la empresa o con nuevos candidatos. (pág.17)

En el presente trabajo de investigación demuestro a través de los resultados estadísticos que, si existe relación entre la gestión de selección de personal y la planificación, demostrando que si hay coincidencia con la teoría del autor Olleros y de la tesis mencionada. Con estas citas le doy soporte y confiabilidad a mi tesis ya que brindan una ayuda para entendimiento de la importancia que tiene la planificación en relación a la selección de personal para poder lograr los objetivos y obtener buenos resultados económicos.

## 4.2 Discusión - hipótesis específica 2

Se planteó como otro objetivo específico “Determinar como la gestión de selección de personal se relaciona con las estrategias en Sodimac San Miguel-2019”. Después de estudiar los datos obtenidas a través de las encuestas lo analizamos en el programa de estadística SPSS, debido a que se requiere saber el nivel de relación entre la variable y la dimensión de la segunda variable, la investigación fue sometida a la validación de hipótesis del chi cuadrado obteniendo un resultado en la significación asintótica 0.00 menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis principal que expresa lo siguiente “La buena gestión de selección de personal tiene relación con las estrategias en Sodimac San Miguel-2019.” Y se rechaza la hipótesis nula.

De acuerdo a Cancinos Andrea (2015) en su tesis para obtener el grado de licenciatura en psicología organizacional titulada “La selección de personal y desempeño laboral” tiene como objetivo principal determinar si la selección de personal tiene relación con el desempeño laboral, el estudio se realizó en un azucarero ubicado en san Andrés villa seca en Guatemala. La principal problemática que identifico la autora es que al momento del reclutamiento en la empresa todos los postulantes que acuden no cumplen con el perfil requerido por la organización, por ello, el proceso en la selección está limitado, y es en esos casos que muchas empresas contratan a la persona así no cumpla con el perfil al 100 %. En recomendaciones de la tesis se menciona contar con estrategias para la selección y contratación como por ejemplo implementar simulaciones de situaciones reales de las actividades que ocurren diariamente por cada puesto, como también el aplicar pruebas psicométricas para analizar la personalidad de los candidatos por cada puesto. En conclusión, se demostró que, si existe relación estrecha entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral, el proceso de selección se considera efectivo en un 71.15 % y el desempeño laboral se encuentra en un rango aceptable. Así mismo, se encontraron mucha similitud entre ambas investigaciones porque se refiere y recomienda sobre la importancia de poder aplicar estrategias en el área de recursos humanos al momento de estar en el proceso de selección de personal con la finalidad de mejorar el desempeño laboral y lograr los objetivos y metas organizacionales.

Asimismo, García María, Hierro Enrique, Jiménez José (2001) en su libro de selección de personal hacen referencia a las estrategias que se encuentran dentro del ámbito de recursos humanos, buscan mejorar las técnicas ya utilizadas en el proceso de selección en las empresas, las cuales son: las pruebas que miden la personalidad, test proyectivos, pruebas en grupos, la

profundización en las entrevistas, la gestión por competencias etc. Con la finalidad de poder tener más probabilidades de contratar al personal idóneo para el puesto requerido. (pág. 35)

En el presente trabajo de investigación demuestro a través de los resultados estadísticos que, si existe relación entre la gestión de selección de personal y las estrategias demostrando que si hay coincidencia con la teoría de los escritores, la cual consigna un soporte teórico a mi tesis, ya que se habla de lo importante que es planificar estrategias para poder gestionar bien al momento de seleccionar al personal laboral. con esto brindo confiabilidad a mi trabajo de investigación y doy soporte para el entendimiento de la variable en relación a la dimensión.

### **4.3 Discusión - hipótesis específica 3**

Finalmente se planteó como último objetivo específico “Determinar como la gestión de selección de personal se relaciona con la gestión de procesos en Sodimac San Miguel-2019”. Después de estudiar los datos obtenidas a través de las encuestas lo analizamos en el programa de estadística SPSS, debido a que se requiere saber el nivel de relación entre la variable y la dimensión de la segunda variable, la investigación fue sometida a la validación de hipótesis del chi cuadrado obteniendo un resultado en la significación asintótica 0.00 menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que expresa lo siguiente “La buena gestión de selección de personal tiene relación con la gestión de procesos en Sodimac San Miguel-2019.” Y se rechaza la hipótesis nula.

Según Herrera Bernedo Fritz (2017) en su tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión de tecnologías de información, titulada “Sistematización para la mejora de proceso de selección del personal en la empresa” tiene como objetivo principal mejorar los procesos involucrados en la selección de personal dentro de las empresas tanto para el rubro privado y/o público, considerando que se desea encontrar y contratar al candidato más adecuado posible que tenga el perfil que el puesto y la empresa requiera. Dentro de los problemas específicos se plantea lo siguiente ¿la sistematización del proceso de selección de personal mejora el seguimiento del proceso de selección de personal? El enfoque de la investigación es cuantitativo de tipo aplicada experimental, lo que busca el autor es que el sistema que propone ayude a agilizar el proceso en crear varios perfiles que requiere la empresa y puedan ser evaluados por el algoritmo de preselección y así se determine si el candidato cumple con el perfil idóneo. En la investigación se concluyó que, si existe evidencia significativa para afirmar que la sistematización en los procesos de selección de personal que se propusieron

ayudan a mejorar las etapas de preselección y ser más eficientes en las evaluaciones, entrevistas y las contrataciones. Así mismo, se encuentra similitud entre ambas investigaciones ya que la citada menciona lo importante que significa contratar al personal más especializado y plantea una sistematización en la gestión de procesos para mejorar y encontrar al postulante que cumpla con el perfil adecuado con la finalidad de aumentar la rentabilidad.

Olleros Izard Manuel (2007) señala que el proceso de selección empieza después de haber identificado que necesidades de personal requiere la empresa. Por ello, se tiene que analizar el puesto de trabajo vacante dentro de la empresa para tener una descripción detallada de las funciones y el perfil que se necesita. Se debe realizar con un orden y un método, que brinde información adecuada y suficiente para obtener éxito en el proceso.

En el presente estudio demuestro a través de los resultados estadísticos que, si existe relación entre la gestión de selección de personal y la gestión de procesos, demostrando que si hay coincidencia con las teorías de los autores que se refieren que para seleccionar eficazmente al trabajador se tiene que utilizar métodos en todo el proceso desde la preselección hasta la contratación. Con esto le brindo un alto porcentaje de confiabilidad y le doy soporte teórico a mi investigación.

## V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos propuestos en la investigación, a la validación de hipótesis y a los resultados obtenidos, se llegó a las siguientes conclusiones:

**Primera:** Se demostró cómo la gestión de selección de personal se relaciona con la obtención de resultados económicos, dado que los resultados fueron los esperados donde la significancia asintótica es menor a 0.05 como valor máximo en los resultados estadísticos del chi cuadrado. Se manifiesta, De acuerdo a los resultados obtenidos por el SPSS y la validación del instrumento por el juicio de los expertos, la cual brinda estabilidad al trabajo, se pudo obtener resultados favorables en la investigación.

**Segunda:** Se demostró que la gestión de selección de personal se relaciona con la planificación en la empresa Sodimac. Dado que los resultados arrojaron valores favorables donde la significancia asintótica es inferior a 0.05 como tope máximo en los resultados estadísticos del chi cuadrado. Siendo así que concluyo que si se desea seleccionar bien al personal el principal factor es planificar los métodos, procedimientos y resultados que se esperan tener en un periodo determinado.

**Tercera:** Se demostró que la variable (selección de personal) tiene relación con la dimensión de la segunda variable (estrategias). Los datos obtenidos en el SPSS arrojan resultados estadísticos del chi cuadrado con un valor inferior a 0.05 en la significancia. Por ello, brinda confiabilidad y soporte al argumento de la relación entre variable y dimensión. Finalmente se concluye que para poder gestionar la selección de personal es de suma importancia plantear estrategias en el proceso selectivo ya sea en las entrevistas o el seguimiento hacia los postulantes.

**Cuarta:** Se demostró que la gestión de selección de personal tiene relación con la gestión de procesos en la empresa Sodimac, dado que se obtuvieron resultados favorables y se alcanzó un nivel de significancia menor a 0.05 en las pruebas estadísticas del chi cuadrado. Esto se manifiesta, de acuerdo a que el instrumento paso por validez a través del juicio de los expertos, y la confiabilidad le dio estabilidad al contenido de tal manera se obtuvieron resultados favorables en la investigación.

## VI. RECOMENDACIONES

Después de haber analizado los resultados que se obtuvieron en la investigación, se plantearon las siguientes recomendaciones para la empresas privadas o públicas.

**Primera:** Se recomienda a los encargados de recursos humanos tener una capacitación global de toda la interna de la empresa, con la finalidad de que tengan más conocimiento acerca del puesto y así estén más preparados al momento de identificar a los postulantes y poder contratar aquellos que tengan el mejor margen competitivo respecto al perfil que el puesto requiere ya que seleccionar bien al trabajador idóneo ayudaría a la empresa a generar productividad y por ello traería buenos resultados económicos.

**Segunda:** Se recomienda implementar y detallar una planificación, como herramienta fundamental al momento de gestionar la selección de personal, esto con la finalidad de conocer y analizar lo que la empresa busca, tener en cuenta el perfil que se requiere para cubrir el puesto vacante y sobre todo que esto esté alineado a los objetivos de la empresa, también tiene que estar orientado desde la convocatoria, los sitios donde se colocaran anuncios, como atraer postulantes, etc. hasta la contratación.

**Tercera:** Se recomienda a la empresa implementar estrategias al momento que tengan la selección de personal, estas estrategias deben estar basadas en todo el proceso desde la convocatoria hasta la contratación. Al momento de hacer entrevista plantear métodos para que el postulante no se ponga nervioso, en las simulaciones hacer entrar al postulante en confianza para que demuestre sus capacidades, convencer al postulante que es un buen lugar de trabajo al que está postulando para no permitir que los futuros talentos se vayan.

**Cuarta:** Se recomienda utilizar con más frecuencias los test psicológicos o entrevistas por medio de las páginas web de la empresa, estos medios ayudaran a mejorar la gestión de procesos ya que no se invertirá mucho dinero, el tiempo de selección sería más corto de lo normal y no implica mucho costo. Se utilizaría la tecnología para ser eficientes al momento del proceso para la selección de personal y apoyarían al área de recursos humanos en poder identificar a los postulantes con el perfil que necesita la empresa.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Andrea María Cancinos Kestler (2015). *Selección De Personal Y Desempeño Laboral*. (Tesis para la licenciatura, Universidad Rafael Landívar)

Federico Gan Bustos, Jaumen Triginé i Prats (2013). *Selección de personal*. Editorial: Díaz de Santos.

Joaquín Membrado Martínez (2013). *Metodologías avanzadas para la planificación y mejora*. Madrid: Ediciones Díaz de santos, S.A. Albazans,2.

Ricardo Travis Arias Purón (2015). *Derecho Corporativo Empresarial*. México: Grupo editorial patria.

R. Wayne Mondy, Robert M. Noe. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.

Salcedo Villanueva, Jenny Isabel (2016). *Comercio Internacional y Crecimiento Económico del Perú 2008-2015*. (Tesis para la licenciatura, Universidad Cesar vallejo)

Zegarra Salazar, Neptalì (2017). *Selección de personal docente y gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo).

Poma Michue, Ronald (2015). *Gestión de personas y su impacto en la rentabilidad de la empresa famacin SAC*. (Tesis de bachiller, universidad nacional del centro del Perú)

Stephen P. Robbins (2005). *Administración Octava edición*, México: Pearson Educación.

Zulma Quisbert Nina (2016) *Diseño de un plan de reclutamiento y selección de personal orientado a los objetivos de la empresa cei S.R.L.* (Tesis de licenciatura, universidad mayor de San Andrés, Bolivia)

Olleros Izard Manuel (2007) *El proceso de captación y selección de personal, Tercera edición.* España: Ediciones gestión 2000.

García María, Hierro Enrique, Jiménez José (2001) *Selección de personal, Segunda edición.* Editorial: Esic, España- Madrid 2001.

Herrera Bernedo, Fritz Melvin (2017) *Sistematización para la mejora en el proceso de selección del personal en una empresa* (Tesis para el grado de maestría, Universidad Cesar Vallejo)



## ANEXOS

### Cronograma de ejecución

Actividades	Se	Se	Se	Se	Se	Se	Se	Se	Se	Se	Se	Se	Se	Se	Se	Se	Se
1. Reunión de	■							■						■			
2. Presentación del Esquema de	■																
3. Asignación de	■	■															
4. Pautas para la búsqueda de	■	■															
5. Planteamiento del problema y		■															
6. Justificación, hipótesis y objetivos			■														
7. Diseño, tipo y nivel				■													
8. Variables,					■												
9. Presenta el diseño						■											
10. <b>JORNADA DE INVESTIGACIÓN</b>							■										
11. Población y								■	■								
12. Técnicas e instrumentos de obtención de datos, métodos de análisis y aspectos										■	■						
13. Presenta el Proyecto de													■				
14. Presenta el Proyecto de														■			
15. <b>JORNADA DE INVESTIGACIÓN N.º 2: Sustentación del</b>															■	■	■

## Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Definición	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Selección de personal	Según Wayne Robert (2005) “Las decisiones que se toman antes de realizar las contrataciones a nuevos empleados no siempre son permanentes, una vez que se trabaja con ellos puede ser difícil excluirlos a pesar de un bajo rendimiento. Por lo tanto la empresa debe tener estrategias de reclutamiento antes de las contrataciones”.(p. 121).	Rendimiento	Según Jeffrey Dean (2018). Los rendimientos laborales deben revisarse separado del salario ya que una caída de productividad muchas veces es ocasionada por la pérdida de la moral del equipo, que los hace trabajar con malas actitudes y poca ética laboral. (pág. 660-667)	Salario	¿Usted considera que el salario que percibe está acorde a su desempeño?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>
				Moral laboral	¿Usted observa que tus compañeros trabajan con buen ánimo?	
		Reclutamiento	Según Accerto (2014). El departamento de Recursos Humanos tiene las redes sociales profesionales para poder encontrar al candidato que se ajusten al perfil del puesto vacante de una manera más acertada y segura. (pág. 3)	Redes Sociales	¿Usted observa anuncios de reclutamiento de la empresa en las redes sociales?	
				Perfil del puesto	¿Observas que tus compañeros cumplen con el perfil que el puesto requiere?	
		Contratación	Según Equipo Vértice (2011). La finalidad de la contratación permite por un lado al empleador contratar la aptitud profesional del trabajador para el desempeño de la actividad que se le encomienda. (pág. 16)	Aptitud profesional	¿Observas que los nuevos trabajadores tienen la aptitud para realizar las tareas designadas?	
				Desempeño laboral	¿Observas que los nuevos trabajadores son proactivos?	

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Definición	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Obtención de resultado Económicos	Según Membrado Joaquín (2013) “la planificación estratégica es el proceso clave donde se empieza a obtener resultados económicos, el cuadro de mando integral funciona para verificar la gestión de procesos y hacerle seguimiento para una constante mejora en la estrategia”.(p. 167)	Planificación	Según Fernández Andrés (2010). La planificación estratégica nos indica las acciones que debemos de tomar para conseguir los objetivos propios de la organización, teniendo en cuenta la posición competitiva, y las previsiones y resultados que se esperan a futuro.(pág. 9)	Resultados esperados	¿Usted considera que la empresa satisface a sus clientes?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>
				Mejora en la competitividad	¿Crees que la empresa mejora sus productos para una mayor competitividad?	
		Estrategias	Según Fernández Andrés (2010). Las estrategias son las acciones estudiadas para alcanzar objetivos económicos, teniendo en cuenta la posición competitiva del entorno y posibles escenarios del crecimiento a futuro. (pág. 7)	Logro de objetivos económicos	¿Usted considera que valoran su desempeño cuando la empresa logra sus objetivos económicos?	
				Proyección de crecimiento	¿La empresa les informa acerca de las proyecciones económicas esperadas?	
		Gestión de procesos	Según Fernández Mario (2003). La planificación, la organización y el mando eran los elementos más importantes en la gestión empresarial. Pero el control tiene un papel importante para asegurar la estabilidad y continuidad de la buena gestión. (pág. 27)	Control de procesos	¿Tus jefes directos controlan los procesos que se requieren para vender?	
				Flujo de trabajo	¿Usted considera que fluye una buena comunicación laboral entre los jefes y los trabajadores?	

## Cuadro de consistencia

<b><i>PROBLEMAS</i></b>	<b><i>OBJETIVOS</i></b>	<b><i>HIPOTESIS</i></b>
<b><i>GENERAL</i></b>	<b><i>GENERAL</i></b>	<b><i>GENERAL</i></b>
¿Cuál será la relación que tiene la gestión de selección de personal y la obtención de resultados económicos en Sodimac San Miguel-2019?	Determinar como la gestión de selección de personal tiene relación con la obtención de resultados económicos en Sodimac San Miguel-2019.	La buena gestión de selección de personal se relaciona con obtener buenos resultados económicos en Sodimac San Miguel-2019.
<b><i>ESPECÍFICOS</i></b>	<b><i>ESPECÍFICOS</i></b>	<b><i>ESPECÍFICOS</i></b>
¿Cómo se relaciona una adecuada selección de personal con la planificación en Sodimac San Miguel-2019?	Determinar como la gestión de selección de personal se relaciona con la planificación en Sodimac San Miguel-2019.	La gestión en la selección de personal tiene relación con la planificación en Sodimac San Miguel-2019.
<b><i>ESPECÍFICOS</i></b>	<b><i>ESPECÍFICOS</i></b>	<b><i>ESPECÍFICOS</i></b>
¿Cómo se relaciona una adecuada selección de personal con las estrategias en Sodimac San Miguel-2019?	Determinar como la gestión de selección de personal se relaciona con las estrategias en Sodimac San Miguel-2019.	La gestión en la selección de personal tiene relación con las estrategias en Sodimac San Miguel-2019.
<b><i>ESPECÍFICOS</i></b>	<b><i>ESPECÍFICOS</i></b>	<b><i>ESPECÍFICOS</i></b>
¿Cómo se relaciona una adecuada selección de personal con la gestión de procesos en Sodimac San Miguel-2019?	Determinar como la gestión de selección de personal se relaciona con la gestión de procesos en Sodimac San Miguel-2019.	La gestión en la selección de personal tiene relación con la gestión de procesos en Sodimac San Miguel-2019.

## Instrumento

### Cuestionario

Estimado(a) Trabajador(a):

El presente cuestionario tiene como finalidad conocer como la gestión de selección de personal se relaciona con la obtención de resultados económicos

Por ello se le solicita responda todos los siguientes enunciados con veracidad. Agradeciéndole de antemano su colaboración:

1 ¿Usted considera que el salario que percibe está acorde a su desempeño?

a. Nunca

b. Casi nunca

c. A veces

d. Casi siempre

e. Siempre

2 ¿Usted observa que sus compañeros trabajan con buen ánimo?

a. Nunca

b. Casi nunca

c. A veces

d. Casi siempre

e. Siempre

3 ¿Usted observa anuncios de reclutamiento de la empresa en las redes sociales?

a. Nunca

b. Casi nunca

c. A veces

d. Casi siempre

e. Siempre

4 ¿Observas que tus compañeros cumplen con el perfil que el puesto requiere?

a. Nunca

b. Casi nunca

c. A veces

d. Casi siempre

e. Siempre

5 ¿Observas que los nuevos trabajadores tienen la aptitud para realizar las tareas designadas ?

a. Nunca

b. Casi nunca

c. A veces

d. Casi siempre

e. Siempre

6 ¿ Observas que los nuevos trabajadores son proactivos?

a. Nunca

b. Casi nunca

c. A veces

d. Casi siempre

e. Siempre

7 ¿ Usted considera que la empresa satisface a sus clientes?

a. Nunca

b. Casi nunca

c. A veces

d. Casi siempre

e. Siempre

8 ¿ Crees que la empresa mejora sus productos para una mayor competitividad?

a. Nunca

b. Casi nunca

c. A veces

d. Casi siempre

e. Siempre

9 ¿ Usted considera que valoran su desempeño cuando la empresa logra sus objetivos económicos?

a. Nunca

b. Casi nunca

c. A veces

d. Casi siempre

e. Siempre

10 ¿ La empresa les informa acerca de las proyecciones económicas esperadas?

a. Nunca

b. Casi nunca

c. A veces

d. Casi siempre

e. Siempre

11 ¿ Tus jefes directos controlan los procesos que se requieren para vender?

a. Nunca

b. Casi nunca

c. A veces

d. Casi siempre

e. Siempre

12 ¿ Usted considera que fluye una buena comunicación laboral entre los jefes y los trabajadores?

a. Nunca

b. Casi nunca

c. A veces

d. Casi siempre

e. Siempre