



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Evaluación del proceso de selección de personal y desempeño de los  
trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C., Trujillo, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTORES:**

García Pino, Janel Camila (ORCID: 0000-0003-0816-7879)  
Villar Cruzado, Giannela Patricia (ORCID: 0000-0002-6187-6124)

**ASESOR:**

Mg. Paredes Alvarado, José Edmundo (ORCID: 0000-0002-9918-4801)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2021

## DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada a Dios, a nuestras familias que, con su esfuerzo y motivación, nos permitieron cumplir nuestra meta anhelada.

## AGRADECIMIENTO

A Dios nuestra inmensa gratitud por acompañarnos en cada paso que damos y ser nuestro guía.

A nuestra familia por ser nuestra fortaleza y motivación durante todo este proceso.

A nuestros docentes por acompañarnos en cada ciclo académico y compartirnos sus conocimientos.

A nuestro asesor de tesis por su enseñanza y orientación brindada.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2 Variables y Operacionalización.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos .....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN .....	27
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES .....	32
REFERENCIAS .....	34
ANEXOS.....	38

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Validez del instrumento de selección de personal.....	17
<b>Tabla 2</b> Validez del instrumento desempeño laboral.....	17
<b>Tabla 3</b> Nivel de evaluación del proceso de selección de personal de la empresa Grupo Mundo S.A.C. año 2021 .....	19
<b>Tabla 4</b> Nivel de desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C. año 2021.....	20
<b>Tabla 5</b> Prueba de normalidad.....	21
<b>Tabla 6</b> Relación entre la dimensión Políticas y Desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C. año 2021 .....	22
<b>Tabla 7</b> Relación entre la dimensión Reclutamiento y Desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C. año 2021 .....	23
<b>Tabla 8</b> Relación entre la dimensión Técnicas y Desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C. año 2021 .....	24
<b>Tabla 9</b> Relación entre la dimensión Incorporación y Desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C. año 2021 .....	25
<b>Tabla 10</b> Relación entre la evaluación del Proceso de selección de personal y Desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C. año 2021 ..	26

## RESUMEN

La presente investigación titulada “Evaluación del proceso de selección de personal y desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C., Trujillo, 2021”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la evaluación del proceso de selección de personal y desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C. En el marco metodológico de la investigación se estableció que es de tipo aplicada, de diseño no experimental y de corte transversal. La muestra del estudio estuvo conformada por 50 trabajadores de la empresa, mediante un muestreo no probabilístico. La técnica que se utilizó fue la encuesta, como instrumentos un cuestionario para proceso de selección de personal y una escala gráfica para la variable desempeño; los cuales se sometieron a un proceso de validez por juicio de expertos y confiabilidad mediante Alfa de Cronbach.

Los resultados del estudio permitieron concluir que existe una relación positiva moderada, la cual está expresada por el coeficiente de correlación Rho Spearman ( $r=0.610$ ) y un nivel de significancia de ( $p=0.001$ ) entre la Evaluación del proceso de selección de personal y desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C., Trujillo, 2021.

**Palabras clave:** Proceso de selección de personal, Desempeño.

## ABSTRACT

The present investigation entitled "Evaluation of the personnel selection process and performance of the workers of the company Grupo Mundo SAC, Trujillo, 2021", aimed to determine the relationship between the evaluation of the personnel selection process and the performance of the workers of the company Grupo Mundo SAC. In the methodological framework of the research, it was established that it is of an applied type, non-experimental design and cross-sectional. The study sample consisted of 50 company workers, using a non-probabilistic sampling. The technique used was the survey, as instruments a questionnaire for the personnel selection process and a graphic scale for the performance variable; which were subjected to a process of validity by expert judgment and reliability using Cronbach's Alpha.

The results of the study allowed to conclude that there is a moderate positive relationship, which is expressed by the Rho Spearman correlation coefficient ( $r=0.610$ ) and a significance level of ( $p = 0.001$ ) between the Evaluation of the personnel selection process and performance of the workers of the company Grupo Mundo SAC, Trujillo, 2021.

**Keywords:** Personnel selection process, Performance.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente desde que una organización inicia sus actividades y convoca personal para cubrir un puesto de trabajo se encuentra con diversos perfiles similares a lo que busca, manifestándose problemas en la selección de personal al no elegir la persona adecuada, debido a que esto tiene implicancia en la manera como desempeñan su labor los trabajadores y en consecuencia en el triunfo o declive de las empresas. (Bryant, 2016).

El proceso de selección de personal a nivel mundial es cada vez más minuciosa y está en constante revolución, existen variedades de softwares por los que se puede evaluar a los aspirantes a un cargo, para que posteriormente las áreas de recursos humanos analicen más a fondo los perfiles de acuerdo a las especificaciones del puesto que se requiere; ya que una buena elección conllevaría a la eficiencia y eficacia del colaborador (Semana, 2021). Las empresas evalúan el rendimiento de los trabajadores por medio de diversos criterios que toman en cuenta, pero muchas veces estos no realizan una retroalimentación sobre lo que debe mejorar el trabajador, a un 30% le resulta difícil no tomar los comentarios negativos de forma personal, 19% de los empleados no sabe cómo reaccionar, el 15% de los colaboradores manifiestan que se sienten incómodos con estas evaluaciones, 12% afirman sentirse vulnerables y 6% que crean un ambiente negativo (Concepción, 2019).

El Gerente de la empresa Eulen ubicado en Perú, manifiesta que la elevada rotación de personal, esto quiere decir, los empleados que optan por retirarse e ingresan, con respecto a la cantidad de colaboradores en la empresa, es una dificultad muy grave en los diversos sectores empresariales al retener el talento, y el outsourcing o tercerización no es la excepción, esto se debe a que su selección no fue ejecutada de la manera correcta (Gestión, 2019).

Para Akamine (2020), el 23% de las organizaciones no evalúan de manera correcta a sus empleados, cometiendo errores en los procesos de selección para ocupar un puesto, esto genera la pérdida de recursos humanos, el tiempo y puede llegar a afectar incluso las áreas de las empresas, a su vez afecta el presupuesto,



ganancias y clientes. Para la especialista, las herramientas tecnológicas tienen un rol clave en los procesos que se realizan para seleccionar personal. Las compensaciones e incentivos a trabajadores, se ha visto afectada últimamente, el 69% de empresas han realizado modificaciones en los aspectos mencionados anteriormente. Es importante que las empresas que aplicaron dichas medidas evalúen cómo repercutirá en el desempeño de empleados (Mantilla, 2020). Sin embargo, el dinero por sí solo no es atractivo suficiente para conseguir que los empleados brinden lo mejor por la empresa, sino también influyen en su desempeño los atractivos no monetarios como lo son las vacaciones, cupos para entretenimiento, tratamientos de spa, lo señala (Express, 2018).

Según Andina (2021), realizar un proceso de selección de personal idónea para cubrir un cargo dentro de una organización, encontrando un candidato de calidad y con preparación es un desafío para todas las empresas, en muchos de los escenarios los postulantes que son elegidos no son los indicados, por lo que esto genera la existencia de la alta rotación del personal, estiman que el costo de volver a iniciar la selección es el 20% del salario del puesto. Por lo que recomiendan contratar a personal que sea adaptable a las normas y valores de la empresa, para que así estos puedan tener un buen desempeño laboral.

En un estudio que se realizó a través de una encuesta con el fin de identificar qué aspectos toman en cuenta los profesionales para postular a un puesto de trabajo, se encontró que el 27% lo hace por la remuneración que tiene el cargo, 23% por un buen clima laboral, un 22% porque contaría con beneficios de empleado formal, el 19% por tener un puesto donde haría línea de carrera y un 9 % por los horarios flexibles de la organización (Perú21, 2018).

Por lo mencionado anteriormente, la problemática que motiva a realizar la presente investigación es saber cómo se realiza la evaluación del proceso de selección de personal y su relación con el desempeño del trabajador de la entidad tercerizadora Grupo Mundo S.A.C., de acuerdo al perfil del puesto que requiere la empresa usuaria.

Todo ello se ha visto reflejado en el desempeño del trabajador, debido a que estos no pasan la evaluación de prueba en dicha empresa; por lo que no están teniendo una buena performance en su vida laboral, ya sea por contagio del Covid-

19, falta de adaptación en la empresa en que labora, mala comunicación entre jefe y colaboradores, bajo nivel de compromiso, desmotivación y deficiente clima laboral; por ende, estos trabajadores optan por renunciar durante los dos meses de prueba o a los 6 meses de labor, generando una alta rotación de personal.

Por consiguiente, de acuerdo a lo mencionado anteriormente nos formulamos la siguiente interrogante de estudio: ¿Cuál es la relación entre la evaluación del proceso de selección de personal y desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C., Trujillo-2021?

Esta investigación se justifica teóricamente, porque permitirá analizar, reflexionar y discutir sobre el área que se investigó, asimismo esta investigación se apoya en bases teóricas y artículos científicos con la finalidad de aportar bases sólidas a futuras investigaciones en cuanto a selección de personal y el desempeño de los trabajadores.

Por otra parte, se justifica de manera práctica, debido a que el estudio se realizó porque existe la necesidad de saber cuál es la relación entre la evaluación del proceso de selección de personal y desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C. Resaltando lo importante que es elegir el capital humano adecuado para el éxito de las empresas.

Se justifica el estudio de manera metodológica porque se elaborarán instrumentos con el propósito de medir las variables y así recopilar información validada y confiable sobre la evaluación del proceso de selección de personal y desempeño laboral. A su vez la investigación se sustentará por resultados concretos que permitirán llegar a conclusiones verídicas.

La investigación se justifica socialmente porque se dio un mayor alcance y entendimiento sobre la relación entre la evaluación del proceso de selección de personal y desempeño laboral, que servirán para empresas similares a la que se estudió. Además, se tuvo las facilidades necesarias por parte de la empresa en estudio, para la recopilación de información, lo cual fue de utilidad.

Se planteó el siguiente objetivo general para el estudio: Determinar la relación entre la evaluación del proceso de selección de personal y desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C., Trujillo-2021. Asimismo dentro de los objetivos específicos se plantearon: Identificar el nivel de apreciación de los

trabajadores sobre la evaluación del proceso de selección de personal de la empresa Grupo Mundo S.A.C., Trujillo-2021; Determinar el nivel de desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C., Trujillo-2021; Determinar la relación entre la dimensión políticas y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C, Trujillo-2021; Determinar la relación entre la dimensión reclutamiento y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C, Trujillo-2021; Determinar la relación entre la dimensión técnicas y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C, Trujillo-2021; Determinar la relación entre la dimensión incorporación y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C, Trujillo-2021.

Finalmente se plantearon las siguientes hipótesis de investigación: Como hipótesis alternativa  $H_1$ : Existe relación entre la evaluación del proceso de selección de personal y desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C., Trujillo-2021; como hipótesis nula se planteó  $H_0$ : No existe relación entre la evaluación del proceso de selección de personal y desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C., Trujillo-2021.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, se realizaron los estudios de Stoner (2016), el cual se tituló “Selección de asistentes residentes: la relación de la evaluación del candidato y el desempeño del trabajador”, el propósito fue determinar el nivel en el que se realiza la selección de personal candidato a un puesto y el desempeño laboral en la Universidad de Texas, participaron 73 colaboradores. Es un estudio de enfoque cuantitativo, correlacional y se utilizó como instrumentos una guía de entrevista y cuestionario. Se pudo determinar en el estudio que si existía relación entre las variables investigadas. La selección de personal es de nivel alto en la organización y se realizan de manera correcta con el fin de contar con el mejor personal, asimismo el desempeño de los trabajadores.

Asimismo, en la investigación realizada por Nolan (2020), titulada “Amenaza de desempleo, intenciones de uso y promoción de entrevistas estructuradas en la selección de personal”, el estudio es de enfoque cuantitativo y se utilizó como instrumento para recopilar información una encuesta y una guía de entrevista, teniendo como muestra a 360 trabajadores estadounidenses. Se demostró que las variables en estudio si estaban relacionadas significativamente. La adopción de prácticas no estandarizadas para una contratación, nos permite realizar una buena selección del personal idóneo que aporte al cumplimiento de los objetivos de la organización.

En la investigación realizada por Mejía (2018), sobre “Procesamiento de prácticas de selección de personal en la parte hotelera de Quindío”, el objetivo de la investigación fue determina como se realizan los procesos”, el objetivo de la investigación fue determina como selecciona su personal el sector hotelero de Quindío. El estudio fue de enfoque cuantitativo, la información se obtuvo a partir de entrevistas y encuestas lo que permitió identificar cual era la situación actual de las empresas. La muestra fue de 28 hoteles ubicados en Quindío y los instrumentos se aplicaron a los encargados de recursos humanos. Los principales hallazgos que se obtuvieron son que los procesos de selección son empíricos, es decir se cubren vacantes por referencias. La entrevista es utilizada con frecuencia como técnica,

sin embargo, las pruebas psicológicas no se aplican debido al alto costo que implican y por la falta de profesionales que puedan interpretar los resultados.

A su vez en un estudio realizado por Barrada (2019), titulado “Evaluación del desempeño laboral: evaluación de desempeño individual”, la investigación es un enfoque es cuantitativo, descriptivo y correlacional, se aplicó como instrumento un cuestionario a una muestra de 368 trabajadores. Se midieron las dimensiones de desempeño como lo son desempeño de actividades, desempeño en el contexto y comportamiento de los colaboradores. Se concluyó que el desempeño de los colaboradores es de nivel medio según los resultados arrojados por el cuestionario aplicado.

En contexto nacional, se realizaron los siguientes estudios Choquehuanca (2020), en su investigación titulada “Selección de personal por competencias en los hospedajes de la región Puno”, se enfocó en la realidad de las empresas hoteleras y tuvo como fin principal establecer cómo influye la selección de personal en los alojamientos ubicados en Puno. La investigación fue de enfoque cuantitativo, no se realizó ninguna manipulación de las variables por lo que es no experimental, descriptivo analítico. Utilizó como instrumento para medir las variables un cuestionario que fue aplicado en 7 hoteles. Llegó a la conclusión que el 50% de candidatos que se presentan al puesto a veces cumplen con los requerimientos del perfil del puesto al que aspiran, las aptitudes que influyen en proceso de selección es el liderazgo con un 50%, seguido de un 25% por inteligencia y creatividad, un 75% cree que la selección si tiene relación con el triunfo de las empresas hoteleras.

Por otra parte, en una investigación realizada por Salís (2016), titulada "Selección y desempeño de los empleados de los municipios distritales de Pillco Marca en Huánuco, periodo 2015", tuvo como fin identificar si existía correlación con las variables; dicha investigación fue cualitativa y usó como instrumentos un cuestionario y guía de entrevista. Se trabajó en la primera variable las siguientes dimensiones que se mencionan a continuación: recepción de solicitudes, pruebas de conocimiento, entrevista, decisión de contratar y en la segunda variable: clima laboral, logros, conocimientos, elementos tangibles, trabajo en equipo y

capacitación. El autor concluyó que las solicitudes ostentadas por los aspirantes se realizan de manera correcta por la comisión, sin embargo, no se aplican pruebas psicológicas donde se reconoce las inclinaciones de los postulantes e intereses, tipo de personalidad, el nivel de desempeño de los colaboradores es en su mayoría medio.

Asimismo, en estudio realizado por Zocón (2020), que tiene por título "Selección de empleados y desempeño en "Global Business Solutions EIRL" - Cajamarca", su propósito fue investigar la relación de proceso de selección y desempeño de los empleados. El estudio es cuantitativo, las dimensiones de la primera variable que se indagó son preselección, asimismo se realiza evaluaciones, entrevistas, inscripción e inducción y de la segunda variable: responsabilidades, capacidad de personal, rendimiento y resolución de conflictos. Se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios. Se pudo determinar que las variables en estudio si estaban relacionadas directamente. Los principales hallazgos con respecto a la primera variable fue que el 29% de trabajadores no están de acuerdo con el proceso que se usa para seleccionar personal de la empresa, un 36% con la realización de pruebas, un 32% con relación a la inducción de la empresa; en cuanto a las variables desempeño laboral se encontró que nunca y a veces se cumple con el horario establecido (60%), el 30% respondió que muy pocas veces se entrega de forma oportuna los contratos y un 37% que muy pocas veces cuentan con asesoramiento para solucionar problemas.

En el ámbito local, se realizaron los estudios de Cueva (2018) "Selección y desempeño de los trabajadores de Transportes Mercedes Express, La Esperanza-Trujillo, 2018", dicho estudio se realizó con el fin de analizar si existía relación de las variables en una institución del sector privado. El presente estudio tuvo enfoque cuantitativo, aplicada y correlacional, con una muestra de 40 empleados de la organización de transportes. Se utilizó a la encuesta como técnica y al cuestionario como instrumento que fue validado por expertos. En cuanto a las dimensiones que se trabajó en la primera variable son preselección, entrevista y pruebas psicotécnicas; con respecto a la segunda variable: rasgo de personalidad, competencias, cumplimiento de objetivos. Se encontró que el nivel de selección de

personal percibida es regular representado un 38%, en cuanto a desempeño laboral el nivel percibido es 35% considera en nivel alto, la preselección de candidatos se realiza en nivel bajo considerado por un 42%, en niveles de entrevista previa se considera bajo por un 37% y en pruebas psicotécnicas un 38% considera que está en nivel regular. Finalmente se halló que las variables tenían correlación.

Por otra parte, Montañez (2018), en su investigación titulada “Selección de personal y desempeño en calzados Selena en el Distrito El Porvenir 2018”, con la intención de encontrar relación entre las variables. Tuvo como muestra a 35 trabajadores. Se obtuvo información a través de un cuestionario utilizado como instrumento. Las dimensiones de la primera variable en estudio son: inquisición del puesto, técnicas aplicadas en selección, pruebas e inspección de resultados, a su vez en la segunda variable: factores operativos y factores actitudinales. En cuanto al nivel de selección percibida por lo colaboradores un 49% considera que está en nivel medio, en cuanto al desempeño de los colaboradores indicaron que está en nivel regular un 46%, la dimensión de datos del cargo, métodos de selección y desempeño laboral se relacionan de manera directa.

A su vez un estudio realizado por Aguilera (2016), titulada “Reclutamiento, selección y desempeño de los empleados de Vehículos Peruanos S.A.C.-Trujillo-2016”, su propósito fue hallar la relación que existía entre las variables mencionadas. La investigación es cuantitativa, no experimental, descriptiva correlacional; los trabajadores de la organización fueron el ente a ser estudiado, como técnica se hizo uso de la encuesta. Como dimensiones de la primera variable se tuvo en cuenta el análisis del perfil del puesto, la admisión de expedientes, estudio de solicitudes, fases de selección y para la segunda variable: factores activos, actitudinales, rendimiento, características personales y capacidades. Se encontró que el 68% de colaboradores saben cómo realizar sus funciones, el 63% si logra los objetivos propuestos por la empresa y un 37% no cumple, el 74% considera que hay trabajo en equipo y el 26% no lo cree. Se pudo concluir que las variables en estudio si se relacionaban. Los procesos para reclutar y seleccionar personal se realizan por medio de volantes, luego los candidatos se apersonan a la empresa, revisan su documentación y les realizan una entrevista. El desempeño

del trabajador está en un nivel de 63% y una deficiencia de 37% en el desempeño de las funciones de cada empleado.

En cuanto al análisis teórico conceptual de la selección de personal, según (Louffat, 2017), refiere que es proceso aplicado al personal, siendo así responsable de probar conocimientos y habilidades para evaluar a los postulantes, y luego clasificarlos por orden de mérito según los resultados obtenidos por cada persona, y seleccionarlos según el número de contrataciones y las que ocupan el primer puesto.

En relación a las dimensiones nos exhorta (Chiavenato, 2017) que las políticas es el primer paso que se debe de hacer en la selección, puesto que el procedimiento determinará las necesidades del trabajador, a través de la creación de nuevos puestos de trabajo; a su vez otra etapa es la convocatoria, ya que establece en esta los requisitos para el puesto requerido, el reglamento para la implementación del procedimiento de candidatura y el anuncio de los resultados de la convocatoria.

El reclutamiento según (Saiz, 2016) son instrucciones utilizadas por una organización para encontrar, contactar y atraer a un cierto número de candidatos que pueden cumplir con los requisitos de la empresa y pueden ser elegibles para cubrir los puestos, asimismo son procedimientos destinados a atraer talentos, que son candidatos calificados interesados en ser parte de la organización, después de someterse a pruebas selectivas, en esta segunda etapa se verá una descripción de las fuentes internas y externas, las fuentes internas implican elegir a trabajadores que son parte de la organización o entidades públicas que quieran realizar otros trabajos en un nivel superior. Implica realizar acciones rotativas internamente, que es el traslado de un empleado a otra área. Las organizaciones que promueven el trabajo implican cambios de trabajadores que ocupan una posición de nivel inferior a otra posición de nivel superior, así como en el mismo campo de trabajo, que realicen uno de los comandos intermedios o el comando superior en el nivel operativo. En cuestión a las fuentes externas incluyen la búsqueda de posibles candidatos externos a la organización, utilizando así una base de datos



profesionales en Internet, Red profesional, información de instituciones, además evalúan habilidades humanas y técnicas o habilidades blandas.

Las técnicas implican la gestión de un sistema evaluando la capacidad del candidato en todos los aspectos, buscando estrategias y actitudes. Las pruebas psicológicas se utilizan a menudo para recopilar información sobre las habilidades e intereses de los solicitantes de empleo y evaluaciones que serán generales para acopiar información que medirán los rasgos como personalidad, inquietud, motivación, inteligencia emocional.

En cuanto a la entrevista de selección nos exhorta (Calles, 2017), es una evaluación psicológica de una interacción dispuesta por medio del lenguaje del empleado y empleador, en la cual se obtendrá información del postulante, cabe resaltar que es un paso muy crítico, porque se tomará la decisión que puede influir a futuro en la organización, es una conversación es privada, de tal manera se conocerá las cualidades que posee según los requisitos del puesto, las preguntas determinan directamente si el concursante cumple las condiciones requeridas. Esta técnica es eficaz, y se ha ido adaptando a los cambios de los tiempos, a través de la interacción presencial o entrevistas virtuales, a través de videoconferencias, zoom, equipos, entre ellos (Langer, 2017). Además, las empresas o entidades públicas generalmente revisan y verifican los currículums laborales y se comunican con los solicitantes de empleo o los supervisores directos de los candidatos a puestos por correo electrónico o por teléfono para verificar la exactitud de la información confiada y las declaraciones de experiencia laboral, luego de eso está la evaluación del CV (Puelles, 2017) se realiza la comprobación y depuración de todos los curriculums, para luego ir eligiendo a los postulantes aptos para dicho puesto de trabajo.

Por otro lado, la incorporación refiere que, una vez aplicada la prueba de selección, se puntúan los resultados que se obtuvieron de los individuos que participaron, y los ganadores se colocan en los puestos que se convocan de acuerdo con las políticas establecidas, y se divulgan de acuerdo con la política

nacional del sector público o privado. La contratación para (Parra, 2015) es un vínculo legal que relaciona a un empleador y empleado, cuyo acuerdo en lo escrito se comprometen a la prestación de servicios y la remuneración de este, así como se contratará personas que estén calificadas para el puesto, una vez firmado el contrato, el postulante se incorporará a la empresa. En la actividad de registro de la empresa, la organización fue recibida en el primer día de trabajo a través del campo de recursos humanos, presentó a sus colegas a los nuevos empleados dentro de la empresa y en toda la organización, y realizó actividades de inducción.

Con respecto a la definición conceptual del desempeño laboral (Sum, 2016) manifiesta que es el proceso de determinar qué tan exitosa la organización ha logrado sus actividades y metas laborales, además se refiere al cumplimiento de compromisos de los trabajadores de una empresa y las competencias que estos tienen, y que con esfuerzo logran cada vez tener un mayor nivel. (Toala, 2017) expresa que hace referencia al comportamiento de los empleados con respecto al desempeño de los objetivos en la empresa, un buen desempeño laboral es una oportunidad de éxito para las empresas, debido a que a través de un buen capital humano estas logran ser competitivas en el mercado.

Según (Coulter R. &, 2014) con referencia al desempeño laboral nos manifiesta que esta referido a la evaluación de la realización de actividades del trabajador dentro del cargo que ocupa en una organización y se da de forma individual.

Los antecedentes de la acción específica pueden demostrar su aplicabilidad; y (Anccasi, 2019), nos exhorta que el desempeño laboral es un proceso de evaluación y revisión minuciosa que se da en las distintas organizaciones con el fin de poder corregir y mejorar lo que es necesario para lograr sus propósitos. Para Ramos (2019), el desempeño es el resultado final del trabajo, en donde se incluye el tiempo de realización.

Asimismo, (Lopez, 2021), nos dice que el desempeño incluye procedimientos continuos, metódicos, donde se evalúa de manera juiciosa al trabajador dentro de una organización con relación a la labor que realiza, mientras que (Omotunde, 2021), hace referencia a que la actividad laboral se mide en base a como el

colaborador se desempeña en su centro de trabajo, en otras palabras, se expresa como un examen, evaluación de rendimiento, valoración del rendimiento. Esta evaluación de desempeño se puede evaluar a los trabajadores formal o informal, de tal manera que se podrá conocer las debilidades y fortalezas en su centro de trabajo, ya que este es un asunto de supervisión.

Con relación a las dimensiones de desempeño laboral (Chiavenato I. , 2010), nos indica que está conformado por los siguientes factores: producción que hace referencia al nivel de eficacia de la empresa, de sus trabajadores y como dan respuesta a lo que demanda su entorno; calidad que es donde se mide la eficiencia y capacidades para hacer productos o realizar servicios satisfaciendo a los clientes, responsabilidad que se refiere a cómo responde un trabajador en la ejecución de sus tareas; cooperación – actitud se define como la manera de actuar y la participación de los miembros de una empresa en las actividades de esta; buen sentido – iniciativa mide el grado en el que se enfrentan situaciones de dificultad con una buena toma de decisiones y presentación personal que tiene relación con el valor de la persona y como contribuye a lograr resultados esperados.

Asimismo estas dimensiones tienen indicadores, en producción se tiene a cantidad de productos o servicios, y otros estándares que tiene relación con lo que llega a producir la empresa (Curo, 2020) ; en calidad están los indicadores de ausencia de errores que significa que lo que se produce o se presta como servicio debe ser realizado óptimamente y tener una presentación aceptable y ordenada; en responsabilidad se tiene como indicadores a esmero y dedicación que van en conjunto al momento de realizar la labor, de esto depende mucho como es que sale un producto o servicio.

De acuerdo a la dimensión cooperación sus indicadores son fiscalización e intención de cooperar donde por medio de un control exista trabajo en equipo para lograr las metas trazadas (Penachi, 2019) ; en cuanto a buen sentido tiene como indicadores a ayuda donde se evidencie un trabajo en equipo, sensatez al momento de actuar. Finalmente, con relación a presentación personal sus indicadores son impresión que es como el colaborador se presenta ante su lugar de trabajo y los aportes que realiza.

### III. METODOLOGÍA

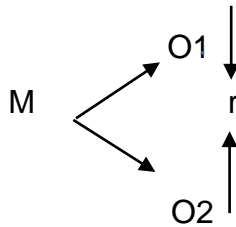
Considerando el propósito de la investigación, a continuación, se dará a conocer el tipo de indagación ejecutada, su diseño, variables de operacionalización, población conceptualizada, muestra con criterios y muestreo.

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Este proyecto es aplicado, nos exhorta (Ezequiel, 2016) que la indagación aplicada es un recurso eficaz y bien fundamentada a los problemas que se han descubierto. Tiene un enfoque cuantitativo, el cual tiene como intención identificar la relación de las variables a indagar, en donde recopilaremos información a través de encuestas para determinar nuestra hipótesis, asimismo es de diseño no experimental.

Es una investigación correlacional, por lo que se estudiará la relación de las variables mencionadas anteriormente; con una temporalidad transversal, por lo que se recolectará información en un solo espacio y tiempo.

Se dará a conocer el diseño de la indagación en dicha representación:



M= Trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C.

O<sub>1</sub>= Proceso de Selección de Personal

O<sub>2</sub>= Desempeño

r = Relación entre las variables

#### 3.2 Variables y Operacionalización

Proceso de selección de personal

**Definición conceptual:** El proceso de selección hace referencia a un proceso aplicado al personal, siendo así responsable de probar conocimientos y habilidades para evaluar a los postulantes, y luego clasificarlos por orden de

mérito según los resultados obtenidos por cada persona, y seleccionarlos según el número de contrataciones y las que ocupan el primer puesto. (Louffat, 2017).

**Definición operacional:** Para identificar el nivel del proceso de selección de personal, se aplicó una encuesta virtual que consta de 15 ítems a los trabajadores de la empresa, donde se le preguntará sobre políticas, reclutamiento, técnicas de selección e incorporación.

**Indicadores:** Necesidades de los trabajadores, mejoramiento del proceso, fuentes internas y externas, evaluación de selección, entrevista personal, verificación de CV, contratación, actividades laborales.

**Escala de medición:** Ordinal

(1) Nunca– (2) Casi Nunca– (3) A Veces– (4) Casi Siempre– (5) Siempre

(2)  
Desempeño

**Definición conceptual:** se conceptualiza una prueba de la aptitud que posee un empleado al momento de realizar sus labores en una organización. Esta evaluación se realiza de forma individual, ya que está basada en el esfuerzo de cada integrante de la empresa (Coulter R. , 2013)

**Definición operacional:** Para determinar el nivel de desempeño de los trabajadores, se evaluó a través de una escala gráfica, la cual tiene 6 ítems, y será aplicada a los miembros que trabajan en la empresa, donde el jefe evaluará con respecto a producción, calidad, responsabilidad, cooperación, buen sentido e iniciativa y presentación personal.

**Indicadores:** Cantidad de mercancía, de servicios, distintos estándares, escasez de fallas, presentación personal, orden, cuidado, oportunidad, inspección, cooperación, prudencia, captación.

**Escala de medición:** Ordinal.

(1) Malo - (2) Tolerable - (3) Regular - (4) Bueno - (5) Óptimo

### **3.3 Población, muestra, muestreo**

#### **Población**

(Sanchez, 2016), nos dice que cuando se precisa la unidad de análisis se continúa delimitando la población que se estudiará para obtener dichos resultados, ya que la población es el conjunto de situaciones pactadas en una sucesión de detalles. Por lo tanto, en la investigación se consideró a los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C Trujillo 2021.

#### **Criterios de inclusión:**

Trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C de ambos géneros.  
Trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C de las edades 18 a 60 años.  
Trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C que estén laborando más de 2 meses.

#### **Criterios de exclusión:**

Trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C que no quieran aportar con el estudio de la investigación.  
Trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C que no respondan la encuesta en su totalidad.

#### **Muestra**

La muestra de esta investigación está compuesta por 50 colaboradores de la Grupo Mundo S.A.C. – Trujillo, 2021.

#### **Muestreo**

Se aplicó un muestreo no probabilístico, porque se realizó una selección por conveniencia, y se determinó por el acceso con el que cuenta el grupo investigador a la empresa Grupo Mundo S.A.C. – Trujillo, 2021. El muestreo no probabilístico, no solo está basado en fórmulas probabilísticas, sino que también media la decisión del investigador y los criterios que decide utilizar para seleccionar a su muestra para su investigación (Hernandez, 2015).

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Encuesta:** Este estudio recopiló información de una muestra, por la que se utiliza procesos estandarizados con interrogantes, para obtener una medición cuantitativa de las innumerables características objetivas y subjetivas de la población (García Ferrado, 2016). Se consideró la técnica de encuesta que fue aplicada a 50 trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C, con el fin de recolectar información relevante para la investigación y así poder obtener las respuestas correctas.

Se consideraron los siguientes instrumentos

**Cuestionario:** El instrumento a emplear en esta investigación fue el cuestionario para el proceso de selección de personal, la cual tendrá 15 interrogantes, dichas preguntas serán hechas a los 50 trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C. Las preguntas serán cerradas donde incluyen la selección de respuestas representadas a través de la escala de Likert. Cabe resaltar que el cuestionario ha sido obtenido de un estudio de postgrado.

**Escala Gráfica:** En el método de valoración del desempeño mediante escala gráfica se atribuyen puntajes, con el propósito de que los resultados sean cuantificables y faciliten la comparación entre colaboradores. Sus factores son ponderados y se obtienen los puntos de acuerdo a la importancia que se le dio en la evaluación. Este método será evaluado por el jefe de los trabajadores, quien les asignará puntajes de acuerdo a su desempeño.

**Validez:** Se describe a lo que es verdadero y se considera que cuando los resultados de la indagación son válidos cuando el estudio está libre de errores. (Villasis, 2016). Los instrumentos han sido autorizados por expertos que analizaron la cohesión, que las preguntas que se plantearon tengan correlato con el estudio de las variables.

La variable selección fue validada por tres expertos que tuvieron el grado de magister y doctor que tengan conocimiento en el tema.

**Tabla 1** Validez del instrumento de selección de personal

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Mgtr.	Luis Alexander Pulido Joo	Aplicable
2	Dra.	Olenka Ana Katherine Espinoza Rodríguez	Aplicable
3	Mgtr.	Manuel Antonio Cardoza Sernaqué	Aplicable

Asimismo, la variable desempeño laboral se validó por tres expertos que tuvieron el grado de doctor o magister que tengan conocimiento en el tema.

**Tabla 2** Validez del instrumento desempeño laboral

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Dra.	Rosmery Ruth Regiardo Romero	Aplicable
2	Mgtr.	Daniel Noboru Yogui Takaesu	Aplicable
3	Mgtr.	Pablo Ricardo Ciudad Fernández	Aplicable

### Confiabilidad

La fiabilidad de una herramienta utilizada para medición, se determina por medio de diversas técnicas y hacen referencia a la magnitud en el que al ser aplicada consecutivamente a alguien produce los mismos resultados (Hernández, 2015).

La confiabilidad se hizo en Alfa de Cronbach obteniendo para selección del trabajador 0,82, lo que admite que el instrumento a utilizar es significativamente confiable y para desempeño laboral 0, 806 lo que significa según los coeficientes de confiabilidad que para el instrumento existe una alta confiabilidad ya que se ubica dentro de los valores apropiados para ser aplicada.



### **3.5. Procedimientos**

Primero se recolectó información teórica sobre la evaluación del proceso de selección de personal y desempeño, para ello se buscarán en fuentes confiables investigaciones previas sobre las variables mencionadas anteriormente, todo ello se plasmará en la introducción, marco teórico y metodología del proyecto de investigación.

Luego se aplicó los instrumentos para recopilar datos escogidos para la investigación a los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C.

Finalmente, la data recopilada se ha procesado con el Software SPSS versión 21 para así poder encontrar si existe relación entre las variables estudiadas mediante la interpretación de las tablas y cifras que arrojó el software, lo cual permitió que se realice un análisis preciso de los datos. Todo ello se realizó con el propósito de discutir los resultados que se obtendrán con estudios anteriores y luego llegar a las conclusiones del estudio, a su vez brindar las recomendaciones pertinentes.

### **3.6. Método de análisis de datos**

De acuerdo a la información obtenida de las variables y sus dimensiones correspondientes, se utilizó el método estadístico descriptivo y fue representado por medio de tablas y figuras que permitieron llegar a resultados concretos.

Asimismo, se empleó la estadística inferencial, para ello se determinó primero si la distribución de los datos era normal o lo contrario, luego se aplicó la fórmula de correlación correspondiente de acuerdo a la normalidad de los datos.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se considera respetar los derechos de propiedad intelectual de origen y registrar adecuadamente las referencias respectivas. Asimismo, también se respetó el carácter anónimo de los encuestados y no se manipularon los resultados encontrados en la encuesta.

## IV. RESULTADOS

### Análisis Descriptivo:

**Tabla 3** Nivel de evaluación del proceso de selección de personal de la empresa Grupo Mundo S.A.C. año 2021

NIVEL	FRECUENCIA	%
ALTO	28	56%
MEDIO	14	28%
BAJO	8	16%
TOTAL	50	100%

Fuente: Datos de la encuesta.

**Interpretación:** De los encuestados, se obtuvo que 56% considera que el nivel de proceso de selección de personal es alto, el 28% considera que se encuentra en nivel medio y un 16% indica que se encuentra en nivel bajo. De los resultados se puede indicar que la variable se encuentra en su mayoría en un buen nivel, pero es necesario que mejoren, para que así puedan obtener resultados favorables en su organización.

**Tabla 4** Nivel de desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C. año 2021

<b>NIVEL</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
<b>ALTO</b>	26	52%
<b>MEDIO</b>	17	34%
<b>BAJO</b>	7	14%
<b>TOTAL</b>	50	100%

Fuente: Datos de la encuesta.

**Interpretación:** De acuerdo a la evaluación de desempeño realizada, se encontró que el 52% de los trabajadores tienen un alto desempeño dentro de la empresa, por otra parte, el 34% se ubica en un desempeño de nivel medio y el 14% se ubica en un desempeño bajo. De los resultados que se obtuvieron se puede resaltar que en su mayoría los trabajadores tienen un buen desempeño, pero es necesario que sigan mejorando en la realización de sus labores.

## Análisis de correlación

Ho: Los datos tienen una distribución normal.

H1: Los datos no tienen una distribución normal.

**Tabla 5** Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
<b>Proceso de Selección de personal</b>	.090	50	.000	.970	50	.001
<b>Desempeño</b>	.151	50	.001	.961	50	.000

Fuente: Datos de la encuesta.

**Interpretación:** Se tuvo una muestra de 50 personas, por lo tanto, se empleó la prueba de Kolmogorov - Smirnov. Los datos no presentan una distribución normal, por ello se utilizará el estadístico de correlación Rho de Spearman. Ambas variables tienen un p-valor < 0.05, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa.

**Tabla 6** Relación entre la dimensión Políticas y Desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C. año 2021

		Políticas	Desempeño
Rho	de	Correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.702
		N	50
Spearman	de	Correlación	.702
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50
		Políticas	Desempeño
		Correlación	.702
		Sig. (bilateral)	.001
		N	50

Fuente: Datos de la encuesta.

**Interpretación:** Del análisis inferencial, se observa la relación entre la dimensión Políticas y Desempeño de los trabajadores, donde  $r = 0.702$  es el grado de relación, el cual es positivo y se ubica en un nivel de correlación positiva alta. La significancia de  $p = 0.001$  muestra que  $p < 0.05$ , por lo que, aceptamos la hipótesis alterna, lo que quiere decir que hay relación entre la dimensión políticas y desempeño de los colaboradores.

**Tabla 7** Relación entre la dimensión Reclutamiento y Desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C. año 2021

			Reclutamiento	Desempeño	
Rho	de	Reclutamiento	Correlación	1,000	.596
			Sig. (bilateral)		.001
			N	50	50
Spearman	de	Desempeño	Correlación	.596	1,000
			Sig. (bilateral)	.001	
			N	50	50

Fuente: Datos de la encuesta.

**Interpretación:** Del análisis, se muestra la relación entre la dimensión Reclutamiento y Desempeño de los trabajadores, donde  $r = 0.596$  es el grado de relación, el cual es positivo y se ubica en un nivel de correlación positiva moderada. La significancia de  $p = 0.001$  muestra que  $p$  es  $< 0.05$ , por lo que, aceptamos la hipótesis alterna, lo que quiere decir que hay relación entre la dimensión reclutamiento y desempeño de los colaboradores.







**Tabla 10** Relación entre la evaluación del Proceso de selección de personal y Desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C. año 2021

		Proceso de Selección de personal		
Rho de Spearman	Proceso de Selección de personal	Correlación	1,000	.610
		Sig. (bilateral)		.001
		N	50	50
	Desempeño	Correlación	.610	1,000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	50	50

Fuente: Datos de la encuesta.

**Interpretación:** Del análisis, se muestra la relación entre la evaluación del proceso de selección de personal y Desempeño de los trabajadores, donde  $r=0.610$  es el grado de relación, el cual es positivo y se ubica en un nivel de correlación positiva moderada. La significancia de  $p=0.001$  muestra que  $p$  es  $< 0.05$ , por lo que, aceptamos la hipótesis alterna, es decir existe relación entre el proceso de selección de personal y desempeño de los trabajadores.

## V. DISCUSIÓN

Después de realizar el análisis de los datos, tenemos la siguiente discusión sobre el estudio realizado:

En el nivel del proceso de selección de personal evaluado por las personas que laboran en la empresa, se obtuvo que el 56% de los trabajadores indicó que tiene un nivel alto, 28 % lo sitúa en un nivel medio y el 16% en un nivel bajo, lo que significa que el nivel del proceso de selección es alto en la organización, es decir la empresa cuenta con los procedimientos adecuados para realizar la selección de su personal acorde a sus necesidades, y que respondan en su desempeño y cubran más allá sus expectativas, pero es importante resaltar que necesitan mejorar el proceso; los resultados obtenidos coinciden con lo mencionado por Stoner (2016) en su investigación sobre la selección de personal en una entidad educativa de Texas donde encontró que el 62% de sus trabajadores encuestados señala que tiene un nivel alto, es decir se realiza de manera correcta con el fin de contar con el mejor personal para laborar en su institución y que su desempeño sea el esperado.

En el Desempeño Laboral se obtuvo que el 52% de los trabajadores presentan un desempeño alto, el 34% señala que se encuentra en nivel medio y el 14% en nivel bajo. Si bien más de la mitad de los trabajadores tienen un alto desempeño, el 34% de ellos no logran el desarrollo total de sus capacidades en el momento de alguna situación complicada, para el 14% de los trabajadores es necesario replantearse soluciones para motivarlos a que mejoren su desempeño. Los trabajadores de la empresa tienen un mayor puntaje en el factor responsabilidad, la mayoría de los trabajadores realizan su trabajo en forma apropiada y solo se les guía de forma rápida. En el factor producción pocos son los que cuentan con un excelente volumen de trabajo, y la mayoría mantiene una buena producción. En la presentación personal, su apariencia para ir al desarrollo de sus funciones es muy bien cuidada, para dar la mejor imagen. En la Calidad la mayoría hace bien su trabajo, pero son pocos los que demuestran un excepcional cuidado al momento de realizarlos. Referente a la cooperación y a la iniciativa, comprenden

que trabajar en una empresa es formar parte de un equipo por eso se colaboran entre compañeros para lograr los objetivos comunes, además que tienen iniciativa para resolver cualquier percance o problema en su jornada laboral; los resultados obtenidos reflejan lo dicho por Mejía (2018) quien en su estudio sobre Reclutamiento, selección de personal y desempeño laboral en una empresa comercializadora de vehículos, el autor pudo identificar que el desempeño de los trabajadores es de nivel alto con un 63%, lo que indica que el personal cumple con las funciones que se les asignan. Por otra parte, los resultados discrepan con lo hallado por Barrada (2019) quien, en su investigación sobre el desempeño laboral en diferentes empresas de España, encontró que el desempeño está en nivel medio y Montañez (2018) halló que el desempeño de una empresa de calzados del Porvenir se encuentra en nivel regular en un 46%, lo cual indica que se necesita mejorar para que los trabajadores puedan tener un avance considerado en cuanto al su desempeño laboral y ser más eficientes.

Por otra parte, en la evaluación realizada para determinar la relación entre la dimensión políticas y el desempeño de los trabajadores, como se aprecia en la tabla 6 se halló una relación positiva alta expresada con un Rho Spearman de ( $r= 0.702$ ), lo que quiere decir que aplicando las políticas correctas mayor será el desempeño del trabajador, porque al tener un proceso que regule las diferentes etapas de la selección de personal, que las normativas estén bien definidas, las bases de la convocatoria detallan el perfil del puesto a ocupar con los requisitos generales y específicos, detallar las actividades y contar con un cronograma de ejecución de los procesos se tendrá una buena aplicación de políticas de la empresa lo que influirá posteriormente de manera positiva en el desempeño de los colaboradores, es por ello que, es importante tener bien definidos las necesidades y perfiles del personal.; los resultados que se obtuvieron reflejan lo manifestado por Zocón (2020), en su estudio sobre el proceso de selección de personal y desempeño en la empresa Soluciones Globales de Cajamarca, donde se halló que existe una correlación positiva alta entre la dimensión y variable mencionada anteriormente, indicando que se relacionan de manera significativa.

Referente a determinar la relación entre la dimensión reclutamiento y el desempeño de los trabajadores, como se pudo observar en la tabla 7 se halló una relación positiva moderada expresada con un Rho Spearman de ( $r= 0.596$ ), lo que quiere decir que, las actividades de promoción o ascenso dentro de la empresa con la intención de motivar aún más el desempeño laboral de los colaboradores, y también invitar a los mejores profesionales a participar tiene relación con el resultado de un buen desempeño de los colaboradores; lo obtenido anteriormente coincide con lo hallado por Aguilera (2016) en estudio sobre reclutamiento, selección y desempeño en una empresa de vehículos ubicada en Perú donde se relaciona de manera positiva la dimensión y la variable, los procesos para reclutar personal se realizan tanto en una convocatoria interna como externa para así poder tener una diversidad de aspirantes que permita una competencia con profesionales adecuados para el puesto.

El estudio realizado para determinar la relación entre la dimensión técnicas y el desempeño de los colaboradores de la empresa, según se aprecia en la tabla 8, se halló una relación positiva moderada expresada con un Rho Spearman de ( $r=0.658$ ), es decir a medida que las técnica es positiva moderada el desempeño también lo es, donde se muestra que las pruebas de conocimiento, psicológicas, entrevistas y la realización del proceso de contratación de los ganadores que están encaminadas correctamente y se relaciona con la obtención de un buen desempeño de los trabajadores, lo mencionado concuerda con la investigación de Montañez (2018) sobre la selección de personal y desempeño laboral de empresa de calzado de Trujillo, donde obtuvo que las técnicas aplicadas para selección de personal si se relacionan con el desempeño laboral de la organización. A su vez se discrepa con lo hallado por Salís (2016) donde identificó que no se aplican pruebas psicológicas donde se reconoce las inclinaciones de los postulantes e intereses, tipo de personalidad debido a que no cuentan con personal capacitado para aplicarlo.

Respecto a determinar la relación entre la dimensión incorporación y el desempeño de los trabajadores según se observa en la tabla 9, se halló una relación positiva alta expresada con un Rho Spearman de ( $r=0.750$ ), donde se pudo

evidenciar que el proceso de verificación de referencias, bienvenida al personal nuevo, las actividades de integración laboral y de inducción se realizan correctamente, por lo tanto al realizar una buena incorporación, mayor será el desempeño de los trabajadores, esto coincide con lo dicho por Choquehuanca (2020), en su estudio sobre selección de personal a través de competencias en una empresa hotelera en Puno, donde encontró que en dicha empresa si realiza una buena incorporación al personal con la finalidad de que puedan adaptarse e integrarse al cargo que ocuparán, asimismo con la empresa y que se puedan lograr las metas propuestas con el buen desempeño que tengan los trabajadores.

Finalmente, para determinar la relación entre la evaluación del proceso de selección de personal y desempeño de los trabajadores, según se aprecia en la tabla 10, se halló una relación positiva moderada expresada con un Rho Spearman de ( $r=0.610$ ), es decir que, a mejor selección del personal, se obtendrá mejores trabajadores para la empresa, con un mejor desempeño. Los resultados obtenidos de la evaluación realizada coinciden con lo mencionado por Cueva (2018), en su estudio realizado sobre la selección de personal y el desempeño de los trabajadores en una empresa de transportes ubicada en Trujillo, donde obtuvo un Rho Spearman de ( $r=0.424$ ), por lo cual se consideró una relación positiva moderada entre las variables estudiadas, por lo que se concluye que están relacionadas directamente, es decir en la medida que la selección de personal es positiva moderada, el desempeño de los trabajadores también lo será.

## VI. CONCLUSIONES

- Se identificó que el nivel de apreciación de los trabajadores sobre la evaluación del proceso de selección de personal de la empresa Grupo Mundo S.A.C., Trujillo-2021, 56 % lo ubica en nivel alto.
- Se determinó que el nivel de desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C., Trujillo-2021, 52% se ubica en nivel alto.
- Se determinó que existe una relación positiva alta entre la dimensión políticas y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C, Trujillo-2021, la cual está expresada por un Rho de Spearman ( $r=0.702$ ).
- Se determinó que existe una relación positiva moderada entre la dimensión reclutamiento y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C, Trujillo-2021, la cual está expresada por un Rho de Spearman ( $r=0.596$ ).
- Se determinó que existe una relación positiva moderada entre la dimensión técnicas y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C, Trujillo-2021, la cual está expresada por un Rho de Spearman ( $r=0.658$ ).
- Se determinó que existe una relación positiva alta entre la dimensión incorporación y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C, Trujillo-2021, la cual está expresada por un Rho de Spearman ( $r=0.750$ ).
- Se determinó que existe una relación positiva moderada la evaluación del proceso de selección de personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C, Trujillo-2021, la cual está expresada por un Rho de Spearman ( $r=0.610$ ).

## VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda brindar una retroalimentación adecuada en cuanto a los resultados de la investigación a los encargados de la empresa Grupo Mundo S.A.C., con el propósito de que sean incluidos en el diagnóstico situacional de la evaluación del proceso de selección de personal y desempeño de los trabajadores.
- Se recomienda mantener las políticas de la empresa, seguir aplicando los diversos procedimientos necesarios para llevar a cabo un buen proceso de selección de personal, continuar brindando información detallada sobre el perfil del puesto, actividades y cronogramas de ejecución.
- Se recomienda realizar mejoras en cuanto al reclutamiento que realiza la empresa, implementar estrategias efectivas, a su vez brindar facilidades a sus trabajadores para participar en actividades de promoción y ascenso e invitar a los mejores candidatos externos a participar de las convocatorias.
- Se recomienda mejorar las técnicas de selección de personal de la empresa, realizar pruebas de conocimiento y psicológicas respectivas, entrevistar a los aspirantes a un puesto, para así ejecutar un buen proceso y seleccionar el capital humano adecuado.
- Se recomienda mantener el proceso de incorporación que realiza la empresa a sus trabajadores, realizar las actividades de bienvenida al personal, integración laboral y de inducción a los trabajadores con sus respectivas áreas de trabajo.

- Se recomienda al área de talento humano de Grupo Mundo S.A.C., el diseño y gestión de un plan dirigido a optimar el contexto de trabajo y desarrollar constantes capacitaciones para que su desempeño sea más satisfactorio, para lograrlo se necesita que todas las áreas y niveles trabajen en conjunto.
- Se recomienda mejorar en el proceso de selección de personal y el desempeño, de los trabajadores de la empresa, evaluar constantemente a sus trabajadores, para que puedan identificar por medio de los resultados obtenidos aspectos y prácticas que deban mantener, mejorar o corregir siendo esto de vital importancia para lograr un crecimiento que favorezca a la empresa y sus trabajadores.



## REFERENCIAS

- Aguilera, Y. (2016). *“Reclutamiento y selección del personal y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos S.A.C. – Trujillo – 2016”*. Trujillo. From [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN\\_cfd64ee9a65af26dddf0f9c2666cf18](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_cfd64ee9a65af26dddf0f9c2666cf18)
- Akamine, M. (2020, Febrero 14). El 23% de las empresas evalúa mal a sus candidatos. *La Gestión*. From <https://beta.peruquiosco.pe/diario-gestion/20200214>
- Ancasi, R. (2019). *Procesos de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Macari, periodo 2017*. Puno: UNA.
- Andina, D. (2021, Febrero 28). Empresas: 5 consecuencias de realizar una mala selección de talento. From <https://andina.pe/agencia/noticia-empresas-5-consecuencias-realizar-una-mala-seleccion-talento-786475.aspx>
- Barrada, J. (2019). *Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire*. España. From <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=8&sid=3145c0df-e87e-4cb8-9d8d-aea7e526b134%40pdc-v-sessmgr03>
- Bryant, A. (2016, Abril 1). How to Hire the Right Person. *New York Times*. From <https://www.nytimes.com/guides/business/how-to-hire-the-right-person>
- Calles, A. (2017). *La Entrevista de Selección de Personal*. España: E-BUSCON.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos* (5a ed. ed.). Bogotá, Colombia: MC. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. Colombia : McGraw.
- Choquehuanca, V. (2020). *SELECCIÓN DE PERSONAL POR COMPETENCIAS EN EL ÉXITO DE ESTABLECIMIENTOS DE HOSPEDAJE DE CUATRO ESTRELLAS EN LA REGIÓN DE PUNO*. Puno, Puno. From <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7616759>

- Concepción, D. (2019, Abril 5). Chile: 20% de trabajadores no recibe feedback sobre desempeño. From <https://www.diarioconcepcion.cl/economia-y-negocios/2019/04/05/chile-20-de-trabajadores-no-recibe-feedback-sobre-desempeno.html>
- Coulter, R. &. (2014). *Administracion*. Mexico: Pearson.
- Coulter, R. (2013). *Administracion. Un empresario Competitivo*. Mexico: Pearson Educacion.
- Cueva, E. (2018). "*Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Transportes Mercedes Express, La Esperanza-Trujillo, 2018*". La Libertad. From [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_e059dd9c49a4eede2a7737d97733e59e](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_e059dd9c49a4eede2a7737d97733e59e)
- Curo, J. P. (2020). *Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019*. Piura - Peru: RepositorioUCV.
- Express, F. (2018, Mayo 21). Employee engagement: How behavioural economics can help. From <https://www.financialexpress.com/india-news/employee-engagement-how-behavioural-economics-can-help/1174813/>
- Ezequiel. (2016). *Metodología de la investigación*. Bogota: De la U.
- Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. From [https://www.academia.edu/38885436/Hern%C3%A1ndez\\_Fern%C3%A1ndez\\_y\\_Baptista\\_2014\\_Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_Investigaci%C3%B3n](https://www.academia.edu/38885436/Hern%C3%A1ndez_Fern%C3%A1ndez_y_Baptista_2014_Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n)
- García Ferrado, J. (2016). *¿Qué es una encuesta?* Mexico: Academy.
- Gestión. (2019, Setiembre 30). ¿Cómo afecta la alta rotación de personal en la productividad laboral? From <https://gestion.pe/economia/management-empleo/como-afecta-la-alta-rotacion-de-personal-en-la-productividad-laboral-nndc-noticia/>
- Hernandez, L. (2015). *La población y muestreo en investigaciones*. Mexico: Macro.
- Langer, K. y. (2017). *Examining digital interviews for personnel selection: Applicant reactions and interviewer ratings and interviewer ratings*. Londres: ResearchGate.

- Loguzzo, H. (2016). *Introducción a la gestión y administración en las organizaciones*. Florencio Varela: Universidad Nacional Arturo Jauretche.  
From <https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Lopez, I. (2021). *“La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Industrial Triveca Sac, piura*. Lambayeque: Repositorio PRG.
- Louffat, E. (2017). *Administracion del potencial humano*. Peru: CENGAGE.
- Mantilla, R. (2020, Julio 17). Compensaciones por desempeño e incentivos para trabajadores. *El correo*. From <https://beta.peruquiosco.pe/diario-correo-la-libertad/20200717>
- Mejía, S. (2018). *SYSTEMATIZATION OF PERSONNEL SELECTION PRACTICES IN THE HOTEL*. From <https://cache.1science.com/f2/4c/f24cf10bf380e730853e43357652518162b82c27.pdf>
- Montañez, J. (2018). *“Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de calzados Selena del Distrito El Porvenir 2018”*. Trujillo. From [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_8f374117669faa5566cef4fb2feecf6](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_8f374117669faa5566cef4fb2feecf6)
- Nolan, K. (2020). *“Threat of Technological Unemployment, Use Intentions, and the Promotion of Structured Interviews in Personal Selection”*. From <https://doi.org/10.25035/pad.2020.02.006>
- Omotunde, C. (2021). *Selección y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Suten SAC., Lima*. Lima: Planeta.
- Parra, J. (2015). *Selección y contratación en administración internacional de los recursos humanos*. Mexico: Core.
- Penachi, N. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal en institución pública (caso INDECI) año 2016*. Lima: Repositorio MSMM.
- Perú21. (2018, Agosto 22). El 86% de trabajadores renunciaría por un mal clima laboral. From <https://peru21.pe/peru/86-trabajadores-renunciaria-mal-clima-laboral-encuesta-aptitus-422589-noticia/>

- Puelles, C. (2017). *Como evaluar un Curriculum Vitae*. Panama: Cepric.
- Saiz, C. (2016). *Herramientas 2.0 en los procesos de reclutamiento*. Colombia: Cantabria.
- Salís, P. (2016). "LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA. HUÁNUCO. 2015",. Huánuco. From [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNHE\\_a430928f8b082e2ea43103ec1a7b4ee5](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNHE_a430928f8b082e2ea43103ec1a7b4ee5)
- Sanchez, Y. (2016). *Poblacion y muestra*. Paraguay: Ambar.
- Schettini, P. (2016). *Técnicas y estrategias en la investigación cualitativa* (Vol. 1era Edición). Buenos Aires, Argentina: Editorial Universidad La Plata. From [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/53686/Documento\\_completo\\_\\_-%20Cortazzo%20CATEDRA%20.pdf-PDFA.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/53686/Documento_completo__-%20Cortazzo%20CATEDRA%20.pdf-PDFA.pdf?sequence=1)
- Semana. (2021, Marzo 30). La selección de personal ahora es totalmente digital: Así son los reclutamientos. From <https://www.semana.com/finanzas/trabajo-y-educacion/articulo/la-seleccion-de-personal-ahora-es-totalmente-digital-asi-son-ahora-los-reclutamientos/202150/>
- Solano, J. (2016). *VALIDEZ Y CONFIABILIDAD*. Ecuador: Scielo.
- Stoner, J. (2016). "Selecting Resident Assistants: The Relationship Between Candidate Assessment and Job Performance". Texas. From <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=131442396&lang=es&site=eds-live>
- Sum, M. (2016). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL*. Panama: Landivar.
- Toala, L. (2017). *Impacto de la gestión de la calidad y seleccion de personal*. Ecuador: Andarele.
- Villasis, M. A. (2016). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Alergia Mexico*, 2.
- Zocón, L. (2020). "Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa "Soluciones globales empresariales EIRL" de la ciudad de Cajamarca". Lima. From <https://revistas.upagu.edu.pe/index.php/PE/article/view/625/558>

## ANEXOS

### Anexo 1

### Matriz de Operacionalización de Variables

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES								
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
¿Cuál es la relación entre la evaluación del proceso de selección de personal y desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C., Trujillo-2021?	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar la relación entre la evaluación del proceso de selección de personal y desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C., Trujillo-2021.</li> </ul> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar el nivel de apreciación de los trabajadores sobre la evaluación del proceso de selección de personal de la empresa Grupo Mundo S.A.C., Trujillo-2021.</li> <li>- Determinar el nivel de desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C., Trujillo-2021.</li> </ul>	<p>H1: Existe relación entre la evaluación del proceso de selección de personal y desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C., Trujillo-2021; como hipótesis nula se planteó.</p> <p>H0: No existe relación entre la evaluación del proceso de selección de personal y desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C., Trujillo-2021.</p>	Proceso de selección de personal	<p>La selección es un proceso aplicado al personal, siendo así responsable de probar conocimientos y habilidades para evaluar a los postulantes, y luego clasificarlos por orden de mérito según los resultados obtenidos por cada persona, y seleccionarlos según el número de contrataciones y las que ocupan el primer puesto. (Louffat, 2017)</p>	<p>Para identificar el nivel de selección de personal, se aplicará una encuesta virtual que consta de 15 ítems a los trabajadores de la empresa, donde se le preguntará sobre políticas, reclutamiento, técnicas de selección e incorporación.</p>	Políticas	*Necesidades del trabajador *Mejoramiento del proceso	Ordinal
						Reclutamiento	*Fuentes Internas y externas	
						Técnicas	*Evaluación de la selección *Entrevista personal *Verificación de CV	
						Incorporación	*Contratación *Actividades Laborales	
	<p>- Determinar la relación entre la dimensión políticas y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C, Trujillo-2021.</p> <p>- Determinar la relación entre la dimensión reclutamiento y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C, Trujillo-2021.</p> <p>- Determinar la relación entre la dimensión técnicas y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C, Trujillo-2021.</p> <p>- Determinar la relación entre la dimensión incorporación y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Mundo S.A.C, Trujillo-2021.</p>		Desempeño	<p>Es la evaluación de la aptitud que tiene un empleado al momento de realizar sus labores en una organización. Esta evaluación se realiza de forma individual, ya que está basada en el esfuerzo de cada integrante de la empresa (Robbins &amp; Coulter, 2014).</p>	<p>Para determinar el nivel de desempeño de los trabajadores, se evaluará a través de una escala gráfica, la cual tiene 6 ítems, y será aplicada a los miembros que trabajan en la empresa, donde el jefe evaluará con respecto a producción, calidad, responsabilidad, cooperación – actitud, buen sentido e iniciativa y presentación personal.</p>	Factores actitudinales	*Disciplina laboral *Actitud cooperativa *Iniciativa *Discreción *Responsabilidad *Trabajo en equipo	Ordinal
						Factores operativos	*Conocimiento del trabajo *Calidad del trabajo *Eficiencia *Liderazgo *Exactitud de resultados *Clima laboral *Puntualidad	

Anexo 2

**Cuestionario: Selección de personal**

Buenos días y/o tardes, se le pide responder el siguiente cuestionario; el cual es de carácter confidencial, se realizó con fines académicos para poder obtener información relevante y así poder cumplir con los objetivos de la investigación titulada: Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Mundo S.A.C., Trujillo, 2021. Se agradece su colaboración, a continuación, lea las siguientes preguntas y marque con una **X** donde considere con la mayor veracidad.

**(1) NUNCA– (2) CASI NUNCA– (3) A VECES– (4) CASI SIEMPRE– (5) SIEMPRE**

N°	SELECCIÓN DE PERSONAL					
	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN POLÍTICAS</b>						
1	¿Se realiza un proceso de selección de personal de acuerdo a las necesidades de personal dentro de la empresa?					
2	¿Se cuenta con un procedimiento que regula las diferentes etapas de la selección de personal nuevo en la empresa?					
3	¿A nivel de empresa se encuentran bien definidas las normativas para la selección, reclutamiento, evaluación de los candidatos y la incorporación del personal nuevo?					
4	¿Las bases de la convocatoria detallan el perfil del puesto o requisitos generales y específicos para la plaza vacante ofertada?					
5	¿Se detalla las actividades y cronograma para la ejecución de los procesos de calificación de los candidatos y de la publicación de los resultados de la convocatoria?					

6	¿Se realizan actividades de mejora del procedimiento que regula las diferentes etapas de la selección de personal?					
<b>DIMENSIÓN RECLUTAMIENTO</b>						
7	¿Se da las facilidades para que los colaboradores de la empresa puedan participar en actividades de promoción o ascenso cuando existen plazas vacantes para tales fines?					
8	¿Se invita a los mejores candidatos externos para que puedan participar en las convocatorias de trabajo y someterse al procedimiento de selección?					
<b>DIMENSIÓN TÉCNICAS</b>						
9	¿Se aplican pruebas de conocimientos y pruebas psicológicas durante el proceso de selección de personal nuevo en la empresa?					
10	¿Se realizan entrevistas con el jefe de área que solicita la plaza de trabajo y el jefe de unidad de recursos humanos en la etapa final del proceso de selección?					
11	¿Se realiza el proceso de contratación de los postulantes ganadores de acuerdo a lo establecido en la convocatoria laboral y de acuerdo a las leyes laborales vigentes?					
<b>DIMENSIÓN INCORPORACIÓN</b>						
12	¿Se realiza el proceso de verificación de las referencias laborales de los candidatos que pasan a la fase final del proceso de selección?					
13	¿Se realizan actividades de bienvenida al personal nuevo seleccionado para trabajar en la empresa?					
14	¿Se realizan actividades de integración laboral, tanto a nivel de área o gerencia de trabajo como a nivel institucional en general?					
15	¿Se realizan actividades de inducción que facilitan el proceso de incorporación del personal nuevo a su área de trabajo?					

Anexo 3

**Escala Gráfica: Desempeño laboral**

EVALUACIÓN DEL EMPLEADO						
Nombre completo: _____ Fecha: ____ / ____ / ____ Sección: _____ Cargo: _____						
Cada factor se divide en número de grados de aplicación. Considere independientemente cada uno de ellos y asigna sólo un grado a cada factor; indique el valor en puntos en la columna de la derecha.						
Factores de evaluación	Grado					Puntos
<b>1.- Producción</b>  Evalúa la producción del trabajo o la cantidad de servicios hechos de acuerdo con la naturaleza y con las condiciones de servicio.	<b>1-2-3</b>  Producción inadecuada	<b>4-5-6</b>  Producción apenas aceptable	<b>7-8-9</b>  Su producción satisface, pero no tiene nada de especial.	<b>10-11-12</b>  Mantiene siempre una buena producción	<b>13-14-15</b>  Siempre da cuenta de un volumen de servicio realmente inusual.	
<b>2.- Calidad</b>  Evalúe la exactitud, la frecuencia de errores, la presentación, el orden y el esmero que caracterizan el servicio del empleado.	<b>1-2-3</b>  Comete demasiados errores y el servicio demuestra desinterés y descuido.	<b>4-5-6</b>  Generalmente satisface, aunque a veces deja que desear.	<b>7-8-9</b>  Generalmente trabaja con cuidado.	<b>10-11-12</b>  Siempre hace bien su trabajo.	<b>13-14-15</b>  Su trabajo demuestra siempre un cuidado excepcional.	
<b>3.- Responsabilidad</b>  Evalúe cómo el empleado se dedica al trabajo y efectúa el servicio siempre dentro del plazo estipulado. Considere cuánta fiscalización se necesita para conseguir los resultados deseados.	<b>1-2-3</b>  Es imposible confiar en sus servicios, por lo cual requiere vigilancia permanente	<b>4-5-6</b>  No siempre produce los resultados deseados, sin mucha fiscalización.	<b>7-8-9</b>  Puede confiarse en él, si se ejerce una fiscalización normal.	<b>10-11-12</b>  Se dedica apropiadamente, y es suficiente una breve instrucción.	<b>13-14-15</b>  Merece la máxima confianza, No requiere fiscalización.	



<p><b>4.- Cooperación – actitud</b></p> <p>Mida la intención de cooperar, la ayuda que presta a los compañeros, la manera como acata órdenes.</p>	<p><b>1-2-3</b></p> <p>Siempre está poco dispuesto a cooperar, y constantemente muestra falta de educación.</p>	<p><b>4-5-6</b></p> <p>A veces es difícil de tratar. Carece de entusiasmo.</p>	<p><b>7-8-9</b></p> <p>Por lo general cumple con buena voluntad lo que se le encarga. Está satisfecho con su trabajo.</p>	<p><b>10-11-12</b></p> <p>Está dispuesto siempre a colaborar y a ayudar a sus compañeros.</p>	<p><b>13-14-15</b></p> <p>Colabora al máximo. Se esfuerza por ayudar a sus compañeros.</p>	
<p><b>5.- Buen sentido e iniciativa</b></p> <p>Tome en consideración la sensatez de las decisiones del empleado cuando no ha recibido instrucciones detalladas o ante situaciones excepcionales.</p>	<p><b>1-2-3</b></p> <p>Siempre toma decisiones incorrectas.</p>	<p><b>4-5-6</b></p> <p>Con frecuencia se equivoca y hay que darle siempre instrucciones detalladas.</p>	<p><b>7-8-9</b></p> <p>Demuestra razonable sensatez en circunstancias normales.</p>	<p><b>10-11-12</b></p> <p>Resuelve los problemas normalmente con un alto grado de sensatez.</p>	<p><b>13-14-15</b></p> <p>Piensa rápida y lógicamente en todas las situaciones. Se puede confiar siempre sus decisiones.</p>	
<p><b>6.- Presentación personal</b></p> <p>Considere la impresión causada a los demás por la presentación personal del empleado, su manera de vestir, de actuar, su cabello, su barba, etc.</p>	<p><b>1-2</b></p> <p>Negligente. Descuidado</p>	<p><b>3-4</b></p> <p>A veces descuida su apariencia.</p>	<p><b>5-6</b></p> <p>A menudo está bien presentado</p>	<p><b>7-8</b></p> <p>Es cuidadoso en su manera de vestir y de presentarse.</p>	<p><b>9-10</b></p> <p>Es sumamente bien cuidadoso y presentable.</p>	
<b>SUBTOTAL DE PUNTOS</b>						

# CONFIABILIDAD

## CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Items	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	Puntaje
Sujetos																
01	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	52
02	2	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	49
03	2	2	3	4	2	3	4	4	4	4	2	4	2	3	4	47
04	4	2	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	2	3	2	47
05	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	2	4	3	3	2	47
06	3	2	2	4	2	3	2	3	4	3	2	4	2	3	2	41
07	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	45
08	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	38
09	3	2	3	3	2	3	2	3	1	1	2	2	2	3	2	34
10	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	53
11	4	3	4	4	2	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	45
12	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	4	2	40
13	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	4	3	1	3	2	35
14	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	41
15	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	36

0.5	0.5	0.6	0.4	0.2	0.2	0.8	0.4	1	1.1	0.7	0.8	0.2	0.2	0.8	36.24
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------

- K: El número de Items  
 $\sum S_i^2$ : Sumatoria de las varianzas de los Items  
 $S_r^2$ : La varianza de la suma de los Items  
 $\alpha$ : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{15}{14} \left( 1 - \frac{8.47}{36.24} \right) \Rightarrow \alpha = 1.07 (1 - 0.23) \Rightarrow \alpha = 0.82$$

Anexo 5

**Validez del instrumento de selección de personal**

**Certificado de validez de contenido de la Selección del personal**

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

**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

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

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia					Relevancia					Claridad					SUGERENCIA
		N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)	N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)	N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)	
	<b>DIMENSIÓN 1: Políticas</b>																
1	¿Se realiza un proceso de selección de personal de acuerdo a las necesidades de personal dentro de la municipalidad?																
2	¿Se cuenta con un procedimiento que regula las diferentes etapas de selección del personal nuevo en la Municipalidad?																
3	¿A nivel de la municipalidad se encuentran bien definidas las normativas para la selección, reclutamiento, evaluación de los candidatos y la incorporación del personal nuevo?																



	<b>DIMENSIÓN 3: Técnicas de selección</b>															
9	¿Se aplican pruebas de conocimientos y pruebas psicológicas durante el proceso de selección de personal nuevo en la municipalidad?															
10	¿Se realizan entrevistas con el jefe de área que solicita la plaza de trabajo y el jefe de unidad de recursos humanos en la etapa final del proceso de selección?															
11	¿Se realiza el proceso de verificación de las referencias laborales de los candidatos que pasan a la fase final del proceso de selección?															
	<b>DIMENSION 4: Incorporación</b>															
12	¿Se realiza el proceso de contratación de los postulantes ganadores de acuerdo a lo establecido en la convocatoria laboral y de acuerdo a las leyes laborales vigentes?															
13	¿Se realizan actividades de bienvenida al personal nuevo seleccionado para trabajar en la municipalidad?															

13	¿Se realizan actividades de bienvenida al personal nuevo seleccionado para trabajar en la municipalidad?																
14	¿Se realizan actividades de integración laboral, tanto a nivel de área o gerencia de trabajo como a nivel institucional en general?																
15	¿Se realizan actividades de inducción que facilitan el proceso de incorporación del personal nuevo a su área de trabajo y en la municipalidad en general?																

**Observaciones: Ninguna**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador

Mgr. Cardoza Sernaqué, Manuel Antonio      DNI: 02855165



Mgr. Manuel Antonio Cardoza Sernaqué  
DNI N° 02855165

### Certificado de validez de contenido de la Selección del personal

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

**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

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

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

N°	DIMENSIONS / ítems	Pertinencia					Relevancia					Claridad					SUGERENCIA
		N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)	N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)	N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)	
	<b>DIMENSIÓN 1: Políticas</b>																
1	¿Se realiza un proceso de selección de personal de acuerdo a las necesidades de personal dentro de la municipalidad?																
2	¿Se cuenta con un procedimiento que regula las diferentes etapas de selección del personal nuevo en la Municipalidad?																
3	¿A nivel de la municipalidad se encuentran bien definidas las normativas para la selección, reclutamiento, evaluación de los candidatos y la incorporación del personal nuevo?																







14	¿Se realizan actividades de integración laboral, tanto a nivel de área o gerencia de trabajo como a nivel institucional en general?																	
15	¿Se realizan actividades de inducción que facilitan el proceso de incorporación del personal nuevo a su área de trabajo y en la municipalidad en general?																	

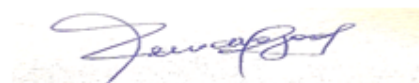
Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador

Mgtr. Pulido Joo, Luis Alexander      DNI: 71038943

Especialidad del validador: Maestro en Gestión del Talento Humano



Mgtr. Luis Alexander Pulido Joo

DNI: 71038943

### Certificado de validez de contenido de la Selección del personal

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

**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

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

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

N°	DIMENSIONS / ítems	Pertinencia					Relevancia					Claridad					SUGERENCIA
		N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)	N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)	N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)	
	<b>DIMENSIÓN 1: Políticas</b>																
1	¿Se realiza un proceso de selección de personal de acuerdo a las necesidades de personal dentro de la municipalidad?																
2	¿Se cuenta con un procedimiento que regula las diferentes etapas de selección del personal nuevo en la Municipalidad?																
3	¿A nivel de la municipalidad se encuentran bien definidas las normativas para la selección, reclutamiento, evaluación de los candidatos y la incorporación del personal nuevo?																





14	¿Se realizan actividades de integración laboral, tanto a nivel de área o gerencia de trabajo como a nivel institucional en general?																		
15	¿Se realizan actividades de inducción que facilitan el proceso de incorporación del personal nuevo a su área de trabajo y en la municipalidad en general?																		

**Observaciones:** Ninguna

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

**Apellidos y nombres del juez validador**

Dra. Espinoza Rodríguez, Olenka Ana Katherine      DNI: 18092486

**Especialidad del validador:** Doctora en Educación



-----  
DNI N° 18092486

Anexo 6

**Desempeño Laboral**



**Clima organizacional y desempeño laboral en  
trabajadores de la Municipalidad de Mi Perú, 2017.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Sr. Roberto Contreras Blanco

**ASESOR:**

~~Mgtr.~~ Mgtr. Eliana Castañeda Núñez

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración de Talento Humano

**PERÚ – 2017**

## CONFIABILIDAD

### Prueba de confiabilidad de la escala desempeño laboral

8	3	7	3	11	4	8	3	7	3	10	5
6	2	5	2	8	3	6	2	4	2	8	4
9	3	8	3	8	3	10	4	10	4	8	4
10	4	12	4	12	4	8	3	8	3	8	4
12	4	11	4	10	4	14	5	10	4	6	3
14	5	10	4	8	3	10	4	9	3	4	2
9	3	8	3	6	2	6	2	5	2	6	3
10	4	8	3	12	4	11	4	10	4	6	3
9	3	7	3	8	3	6	2	5	2	8	4
13	5	12	4	9	3	6	2	8	3	3	2
9	3	6	2	6	2	8	3	10	4	8	4
10	3	11	4	8	3	8	3	14	5	6	3
2	1	4	2	5	2	2	1	7	3	2	1
6	2	4	2	8	3	4	2	8	3	2	1
3	1	4	2	6	2	8	3	10	4	6	3
11	4	12	4	8	3	7	3	8	3	7	3
8	3	9	3	10	4	8	3	10	4	8	4
2	1	4	2	6	2	7	3	4	2	4	2
6	2	7	3	10	4	6	2	6	2	7	4
9	3	10	4	10	4	8	3	9	3	9	5

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	6

El análisis de la confiabilidad obtuvo un Alfa = 0,806, el cual es una fuerte confiabilidad.



Validez del instrumento de desempeño laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Producción</b> Evalúa la producción del trabajo o la cantidad de servicios hechos de acuerdo con la naturaleza y con las condiciones de servicio.	✓		✓		✓		
	<b>Calidad</b> Evalúe la exactitud, la frecuencia de errores, la presentación, el orden y el esmero que caracterizan el servicio del empleado.	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Responsabilidad</b> Evalúe cómo el empleado se dedica al trabajo y efectúa el servicio siempre dentro del plazo estipulado. Considere cuánta fiscalización se necesita para conseguir los resultados deseados.	✓		✓		✓		
	<b>Cooperación - actitud</b> Mida la intención de cooperar, la ayuda que presta a los compañeros, la manera como acata órdenes.	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Buen sentido e iniciativa</b> Tome en consideración la sensatez de las decisiones del empleado cuando no ha recibido instrucciones detalladas o ante situaciones excepcionales.	✓		✓		✓		
	<b>Presentación personal</b> Considere la impresión causada a los demás por la presentación personal del empleado, su manera de vestir, de actuar, su cabello, su barba, etc.	Si	No	Si	No	Si	No	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Reggiora Ramona Rosmary Puth   DNI: 07996163

Especialidad del validador: Dra: Administración de la educación

.....de.....del 2017



Dra. Rosmary Reggiora Rosary  
Especialista en el desempeño informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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 DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Producción</b> Evalúa la producción del trabajo o la cantidad de servicios hechos de acuerdo con la naturaleza y con las condiciones de servicio.	/		/		/		
	<b>Calidad</b> Evalúe la exactitud, la frecuencia de errores, la presentación, el orden y el esmero que caracterizan el servicio del empleado.	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Responsabilidad</b> Evalúe cómo el empleado se dedica al trabajo y efectúa el servicio siempre dentro del plazo estipulado. Considere cuánta fiscalización se necesita para conseguir los resultados deseados.	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Cooperación - actitud</b> Mida la intención de cooperar, la ayuda que presta a los compañeros, la manera como acata órdenes.	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Buen sentido e iniciativa</b> Tome en consideración la sensatez de las decisiones del empleado cuando no ha recibido instrucciones detalladas o ante situaciones excepcionales.	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Presentación personal</b> Considere la impresión causada a los demás por la presentación personal del empleado, su manera de vestir, de actuar, su cabello, su barba, etc.	Si	No	Si	No	Si	No	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: X.O.S.U.I. TAKAESU DANIEL NOBORU   DNI: 46753969

Especialidad del validador: Psicología

.....20 de 01 del 2017

  
 .....  
 Firma del Experto Informante.  
**Mg. Noboru Yogui Takaesu**  
 Psicólogo

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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 EL DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Producción</b>							
	Evalúa la producción del trabajo o la claridad de servicios hechos de acuerdo con la naturaleza y con las condiciones de servicio	✓		✓		✓		
	<b>Calidad</b>							
	Evalúe la exactitud, la frecuencia de errores, la presentación, el orden y el esmero que caracterizan el servicio del empleado	✓		✓		✓		
	<b>Responsabilidad</b>							
	Evalúe como el empleado se dedica al trabajo y efectúa el servicio siempre dentro del plazo estipulado. Considere cuánta fiscalización se necesita para conseguir los resultados deseados.	✓		✓		✓		
	<b>Cooperación – actitud</b>							
	Mira la intención de cooperar la ayuda que prestan los compañeros, la manera como acata órdenes.	✓		✓		✓		
	<b>Buen sentido e iniciativa</b>							
	Tome en consideración la sensatez de las decisiones del empleado cuando no ha recibido instrucciones detalladas o ante situaciones excepcionales.	✓		✓		✓		
	<b>Presentación personal</b>							
	Considera la impresión causada a los demás por la presentación personal del empleado su manera, de vestir, de actuar, su cabello, su barba, etc.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Cuidad Fernández Pablo Ricardo

DNI: 17873919

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

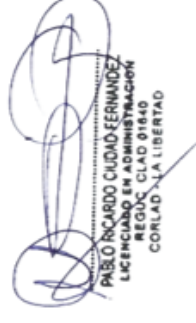
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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.

2 de julio del 2021



PABLO RICARDO CUIDAD FERNÁNDEZ  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN  
MAG. CLAO 01940  
CORLAO - LA LIBERTAD