



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Selección de personal y desempeño laboral en la Oficina de
Obras del Gobierno Regional de Lima, Huacho, 2017**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Santiago Tacuche, Diana Isabel (ORCID: 0000-0002-7557-1137)

ASESOR:

Dr. Jiménez Calderón, Cesar Eduardo (ORCID: 0000-0001-7894-7526)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2017

Dedicatoria

Agradezco a Dios por estar conmigo en todo momento protegerme y cuidarme a lo largo de mi vida.

A mi madre Genoveva Tacuche Omonte por el esfuerzo de brindarme la oportunidad de contar con una educación y su apoyo a lo largo de estos cinco años de estudio.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por acogerme como alumna y brindarme calidad educativa. A mi asesor que semana a semana me ha ayudado a corregir y mejorar dicho trabajo; finalmente a mis amigos que estuvieron apoyándome.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	33

Índice de tablas

Tabla 1 Variable 1: La selección del personal	17
Tabla 2 Dimensión Presentación de solicitud	17
Tabla 3 Dimensión Presentación de solicitud	18
Tabla 4 Dimensión Entrevista para ofrecer el cargo	18
Tabla 5 Variable Desempeño laboral	19
Tabla 6 Dimensión Extraversión	19
Tabla 7 Dimensión Seriedad	20
Tabla 8 Dimensión Estabilidad emocional	20
Tabla 9 Dimensión Apertura a la experiencia	20
Tabla 10 Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov	21
Tabla 11 Rango relación	22
Tabla 12 Prueba de hipótesis general	22
Tabla 13 Prueba de hipótesis específica 1	23
Tabla 14 Prueba de hipótesis específica 2	24
Tabla 15 Prueba de hipótesis específica 3	25
Tabla 16 Validez por juicio de expertos	37
Tabla 17 Estadísticos de fiabilidad	41
Tabla 18 Resumen de procesamiento de casos	41
Tabla 19 Rangos del coeficiente de Alfa de Cronbach	41

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Validez del experto 1	38
Figura 2 Validez del experto 2	39
Figura 3 Validez del experto 3	40

Resumen

Se realizó la investigación titulada “Selección de Personal y Desempeño Laboral en la oficina de obra del gobierno regional de Lima, Huacho, 2017” cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en este contexto el universo poblacional está conformado por 60 trabajadores en la oficina de obras del Gobierno Regional de Lima. Asimismo, para su aplicación se realizó un cuestionario con 21 preguntas, que se realizó mediante la acción de preguntar a los trabajadores de la oficina de obras, con la finalidad de conocer su opinión con respecto al tema a estudiar, de tal forma los datos obtenidos fueron procesados en el programa estadístico SPSS, por el cual nos proporcionó los resultados mediante tablas de distribución de frecuencias y gráficos, lo cual nos arrojó resultados interesantes. Finalmente se demostró que gracias a los resultados que si existe una correlación estadísticamente significativa entre las variables de selección de personal y desempeño laboral.

Palabra clave: Desempeño laboral, gestión, talento humano

Abstract

The research entitled "Selection of Personnel and Labor Performance in the regional government office of Lima, Huacho, 2017" was carried out, whose general objective was to determine the relationship that exists between the selection of personnel and work performance in this context the universe population is made up of 60 workers in the works office of the Regional Government of Lima. Also for its application a questionnaire was carried out with 21 questions, which was carried out through the action of asking the workers of the works office, with the purpose of knowing their opinion with respect to the subject to be studied, in such a way the data obtained were processed in the statistical program SPSS, by which he gave us the results by means of tables of distribution of frequencies and graphs, which gave us interesting results.

Finally, it was shown that thanks to the results that there is a statistically significant correlation between the variables of personnel selection and work performance.

Keywords: Work performance, management, human talent

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el mercado laboral ha evolucionado notablemente por el por los pasos agigantados que se perciben; cambian las competencias requeridas, los modelos de selección, los entrevistadores y las pruebas. También percibimos que ha aumentado el manejo tecnológico en las actividades de recursos humanos, tal es el hecho que ello consigue que se pueda tener un mejor desarrollo, reclutamiento y la selección del personal a contratar. La relevancia en una empresa, son quiénes la conforman, ya que depende de ellos es para que se pueda llevar por buen camino a la empresa. Por ello, se considera que con un buen proceso de selección se pueda contratar a los mejores trabajadores.

Por otro lado, las organizaciones están en constate búsqueda de la productividad y el alto rendimiento en el desarrollo laboral para la obtención de mayores utilidades; por lo cual, si se proyectan a que se tenga un adecuado desempeño laboral, es considerar los objetivos que debe alcanzar tanto individualmente como equipo, respetar y practicar las políticas de su empresa, conocer cuáles son sus procedimientos para ejecutar sus funciones. En ese sentido, la empresa debe saber llegar a sus trabajadores para proveerles de conocimiento, ambiente y motivación para obtener un trabajador que trabaje eficientemente y más aún, dar énfasis aquellos que recién se incorporan a la empresa para que puedan adaptarse al ritmo laboral.

El Gobierno Regional de Lima, se encarga de proponer acciones a favor de otorgar servicios básicos en distintas zonas de la región, pero se ha observado que ha habido fallas en las obras entregadas, entonces esto nos hace deducir que hay un mal proceso de selección y por ende el desempeño laboral no es bueno, se pudo constatar que a través de la gestión anterior, trabajó haciendo posible acuerdos con diversas instituciones, de las cuales no se ejecutaron ya que no hubo la predisposición y el compromiso por parte de las instituciones involucradas, ya que ellos debían asumir los gastos con respecto a la mano de obra.

Por lo tanto, en la actualidad las empresas deben estimular a sus colaboradores de modo que lo sientan como parte de ellos y realicen sus labores de manera productiva en cuanto a lo que la empresa requiere.

Primer proceso que se debe hacer y de manera efectiva es la selección del personal, consecutivamente otras técnicas de gestión de talento para que el trabajador cumpla con los objetivos y pueda llegar a ser sobresaliente en beneficio tanto como para él y la empresa.

Se planteó como problema general: ¿Qué relación existe entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Oficina de Obra del Gobierno Regional de Lima, Huacho, 2017?; así mismo, se consideró como problemas específicos que las: ¿Qué relación existe entre la presentación de solicitud y el desempeño laboral en la Oficina de Obra del Gobierno Regional de Lima, Huacho, 2017?; ¿Qué relación existe entre la entrevista de selección y el desempeño laboral en la Oficina de Obra del Gobierno Regional de Lima, Huacho, 2017? y ¿Qué relación existe entre la entrevista para ofrecer el cargo y el desempeño laboral en la Oficina de Obra del Gobierno Regional de Lima, Huacho, 2017?.

El estudio se justifica teóricamente ya que va a generar reflexión y deliberación tanto de lo que se está investigando y también desde el ámbito administrativo, ya que el objetivo es mejorar los procesos de selección de la mano con el desempeño laboral dentro de la oficina de obra del Gobierno Regional de Lima; se justifica de forma práctica, por la importancia de la investigación es hacer énfasis en cómo el proceso de selección del personal incurren en el desempeño laboral de la oficina de obra del Gobierno Regional de Lima y desde una justifica metodológica debido a que la presente investigación creara la aplicación de una encuesta para analizar los procesos de selección y evaluar el desempeño. La presente investigación puede ser tomada como referencia para futuras investigaciones en situaciones similares que aquí se muestren.

Así mismo se consideró como objetivo general: Determinar la relación de la selección de personal y el desempeño laboral en la oficina de obras del gobierno regional de lima, huacho, 2017. Así mismo, se consideró como objetivos específicos en: 1. Determinar la relación de la presentación de solicitud y el desempeño laboral

en la oficina de obras del gobierno regional de lima, huacho, 2017. 2. Determinar la relación de la entrevista de selección y el desempeño laboral en la oficina de obras del gobierno regional de lima, huacho, 2017. 3. Determinar la relación de la entrevista de selección y el desempeño laboral en la oficina de obras del gobierno regional de lima, huacho, 2017.

La investigadora planteo como hipótesis general: Existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en las oficinas de obras del gobierno regional de lima, huacho, 2017. Así mismo, se consideró como hipótesis específicas en: 1. Existe relación entre presentación de solicitud y el desempeño laboral en las oficinas de obras del gobierno regional de lima, huacho, 2017. 2. Existe relación entre presentación de solicitud y el desempeño laboral en las oficinas de obras del gobierno regional de lima, huacho, 2017. 3. Existe relación entre la entrevista para ofrecer el cargo y el desempeño laboral en las oficinas de obras del gobierno regional de lima, huacho, 2017.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de antecedentes internacionales en referencia a la variable de estudio se encuentra la investigación de Axpe Consulting (2013) mediante el portal web, hace referencia en el artículo denominado “Claves para un buen desempeño laboral” estableciendo que el triunfo de una empresa depende mucho de la comodidad de sus trabajadores si ellos se sienten identificados con su centro de trabajo la empresa obtendrá buenos resultados, para ello los trabajadores deben tener bien definido sus funciones y metas que deben cumplir; los expertos recomiendan métodos para mejorar el desempeño y así impulsar un buen clima en la oficina. Los métodos son: un buen ambiente de trabajo, establecer objetivos y reconocimiento. Cada una de estas técnicas ayuda a que tanto el empleador como el empleado mejoren y trabajen mutuamente, es muy importante motivar a los trabajadores con respecto a su formación, ya que se sentirán parte de la empresa y será de orgullo para ambos. Entre las técnicas la más importante es el reconocimiento para iniciar un buen desempeño laboral. El jefe al reconocer los logros y la satisfacción por el trabajo del empleado este se sentirá valorado, útil y reforzará la confianza en sí mismo. Por otro lado, el diario “Mercurio” de Chile (2013) hace referencia en el reporte periodístico que las recientes cifras mostradas por el INEI exhortan que el desempleo se aminoró a comparación del año pasado, es considerado el más bajo desde que maneja la nueva encuestadora de empleo. Durante este tiempo de administración el presidente se propuso crear un millón de puestos de trabajo, pese que aún no se llega a la meta las cifras amparan ese delirio, y resultan incluso más favorables al ver la composición de la creciente multitud de ocupados y con mejores remuneraciones. Como indican los expertos los nuevos trabajos dan a notar un progreso notable. La tasa de participación femenina ya congenia el 48% eso refiere que una de cada dos mujeres en edad de laborar decide entrar al mercado, y el desempleo juvenil cada vez va reduciendo notablemente. El desarrollo económico sostenido es el arma fundamental para lograr reducir tasas de desocupación, y como se puede ver también es el motor de un mercado laboral competidor que promueve mayores salarios y estabilidad.

Así mismo, Gómez (2016) hace referencia en su blog mediante un artículo llamado “La importancia de los test psicotécnicos en los procesos de selección” refiere que hoy en día las organizaciones suelen hacer uso de los test psicotécnicos por la gran eficacia que tiene al momento de seleccionar al trabajador y el resultado es que reclutan buenos talentos. Ello ayuda a que el proceso de selección sea eficiente ya que se da de manera individual y también grupal, esto nos permite conocer que tan bueno eres socializando con el resto, estos aportan a la organización información realmente valiosa, muchas empresas grandes realizan sus test de manera online ya que les ayuda a ahorrar recurso, claro está que para que no haya fraude por parte de los postulantes este te pide que actives tu cámara web y el micrófono de los dispositivos. Los expertos comentan que los test psicotécnicos son mucho más fiables que las pruebas de actitud ya que en ellas el candidato puede ir previamente preparado y distorsionar los resultados finales. De igual forma, Facto (2016) hace referencia en el blog mediante un artículo llamado “Como hacer entrevistas de trabajo eficaces” refiere que según un estudio se de leadership IQ refiere que los trabajadores recién contratados pierden su trabajo a los 8 meses de haber empezado y nuestra gran incógnita. ¿Hacemos mal la entrevista de selección? Las razones por lo que un trabajador que recién ha empezado deja el puesto de trabajo pueden ser faltas disciplinarias, las entrevistas de selección sistemáticas lo pueden explicar. La entrevista de selección es el método de recojo de información algo estructurado, también permite enseñar al postulante sobre el cargo y hablarle de la organización, las competencias que se exigen y los objetivos que se plantean en la empresa. Para que la entrevista tenga fiabilidad y validez se deben elaborar preguntas y respuestas con respecto al cargo donde ambos participantes postulante y entrevistador puedan interactuar y dar soluciones concuerdas donde la decisión final pueda ser compartida.

Por otro lado, Peplenext (2015) hace referencia su blog en un artículo llamado “Entrevista de reclutamiento por competencias” que refiere que el día de hoy es un gran reto para las organizaciones encontrar trabajadores que marquen la diferencia y que ayuden a que la empresa prospere ya que ellos son quienes llevan las estrategias del negocio. Ahora veremos un proceso de selección eficiente que dan ventaja a los gerentes y empresa. Tenemos que ubicar a la persona indicada para el puesto, elegir al que cuente con mejor resultado. Para atraer al talento

representa un proceso clave dentro de la organización. El tema del reclutamiento ha evolucionado de manera importante ahora se ve que tanto puede aportar la persona en nuestra empresa. Las competencias son el resultado de las características que cuenta una persona que coadyuvará a que desarrolle un trabajo eficiente; de manera que están inmersas sus destrezas, habilidad y esmero. Candel (2012) nos comenta en su blog llamado “La entrevista con el superior jerárquico” que tras pasar por todo el proceso de selección una vez ya casi aceptado, llega el momento de la entrevista con la persona quien será tu jefe directo. Para esa etapa quedan como máximo entre dos a tres candidatos. En este diálogo el entrevistado tiene que ser sutil ya que el encargado de la entrevista actuará como observador, iniciando la entrevista se tocarán temas netamente profesionales. El entrevistador te trazará problemas relacionados al cargo que postulas para medir tus conocimientos y experiencias también estará analizando a cada candidato y ver quien se adecua más al perfil para el puesto. En algunas empresas más se enfocan en averiguar aspectos personales del candidato ya que ello permite la proximidad que el entrevistador intenta tener con el candidato. Tienes que tener en cuenta que enfatizar con el entrevistador es lo fundamental ya que es el quién al final decidirá quién se queda con el puesto. Evita jactarte o presumir porque tú “jefe” puede ser un líder que carece de gestión y puede temer al “nuevo”, al proactivo. En el momento de la entrevista solo escúchalo tratando de leer entre líneas que es lo que busca en ti.

Para Estar contratado (2012) refiere en su blog llamado “Entrevista a un jefe de reclutamiento y selección” y nos comenta que se dice que para que una empresa llegue al éxito no solo depende de los recursos materiales que pueda tener. Sino que la base fundamental es contar con el personal altamente competente ya que ello conllevará a que la empresa llegue a ser líder. Para comprender más del tema veremos unos puntos importantes dentro de la organización. A) funciones y responsabilidades del cargo: el jefe de reclutamiento nos refiere que él se encarga de solicitar al personal antes de dar a conocer dentro de la empresa y posteriormente fuera. Lo que se requiere es tener diferentes postulantes con los requisitos solicitados ya que siempre se busca lo bueno para la empresa. B) Habilidades y aptitudes necesarias: refiere a cuán organizada es la persona y si trabaja en equipo, ya que ante cualquier emergencia todos los documentos tienen que estar a la mano.

El jefe te tiene que considerar como su mano derecha. C) estudios y conocimientos requeridos: para ello es esencial que el candidato cuente con estudios concluidos, además se solicita que la persona cuente con experiencia mínima de 2 años en labores a fines. D) Oportunidad de crecimiento dentro de la empresa: el reclutador ya tiene la experiencia en los procesos y normas de la empresa que con el tiempo valen mucho para que el trabajador pueda ascender. E) por último tenemos el campo de oportunidades que refiere en encontrar a la persona idónea para ocupar la plaza vacante y poder cumplir con las metas asignadas, ya que si cumplimos podríamos llegar a ser el gerente de recursos humanos.

Según Gosalvez (2013) nos comenta en su página que la personalidad del trabajador dentro de la organización es muy importante ya que puede haber conflictos laborales, veremos principales claves para observar mejor lo complejo que es la relación entre la personalidad y el comportamiento en el trabajo. En primer lugar, las personas sociables prefieren trabajar en un ambiente agradable, con música cosa que no pasa con las personas introvertidas que suelen aislarse y cumplir con su trabajo, en segundo lugar, se mide el ajuste entre el trabajador y el area de trabajo en cuanto a la estrechez de la ocupacional y vocacional. Lo organizacional y el entorno de trabajo forman y galardonan de manera selectiva el funcionamiento de la personalidad.

El diario “NoticiasFinancieras” de Miami (2014) hace referencia en el reporte periodístico denominado “Ofrézcale a sus colaboradores un sueldo emocional” que refiere que las personas no solo buscan tranquilidad laboral sino también retos que los estimulen a superarse y crear una mejor versión de ellas mismas. Las organizaciones enfrentan una problemática debido a lo antes mencionado; la estabilidad emocional en el empleado juega un papel importantísimo dentro de la empresa, puesto que, aunque parezca mentira, aquí radica el crecimiento de cualquier negocio. Así pues, están inmersos varios factores como: la calidad de vida, equilibrio laboral- personal, satisfacción (carrera profesional) y felicidad; las empresas deberán asumir el reto que el proceso de integración de la parte emocional implica, consolidando la relación en la pirámide organizacional y las partes que lo componen, para así retener y/o captar el mejor talento humano. El diario “NoticiasFinancieras” de Miami hace referencia en el reporte periodístico

denominado “Trastornos mentales enferman las finanzas de las empresas” refiere que la mala salud física de los empleados, es un tema relacionado con la productividad, que compete a las empresas porque así está dispuesto en la ley. A causa de las deficiencias en la gestión del trabajo, provocando así estrés laboral, depresión o agotamiento, problemas cardiovasculares o musculo esqueléticos. Esto se ve reflejado en el rendimiento de la empresa, por ende, las empresas están obligadas a atender los factores psicosociales de los empleados por disposición oficial.

El Pronabet (México) basándose en la metodología Solve de la OIT, trata temas como nutrición, activación física, sueño saludable, clima laboral. Con esto, busca reducir accidentes y enfermedades en centros de trabajo y elevar la productividad, además de la estabilidad emocional en los trabajadores. Laopinioncoruna (2016) el blog denominado “Importa la experiencia en un sector para dirigir una empresa” nos refiere que cuando se cuenta con experiencia en un sector, generalmente al incorporarse a una nueva empresa, llevan consigo lo bueno y lo malo, cabe señalar que además tienen aportaciones dentro de su nuevo puesto que, uno sin experiencia, por obvias razones no posee. Sin embargo, no contar con experiencia en el sector puede ser favorable a la hora de la innovación de procedimientos y la rotura de rutinas internas que perjudican a la empresa. En definitiva, es importante tanto experiencia como conocimientos, sin olvidarnos que la experiencia se logra con el tiempo y además poniendo en práctica lo teórico.

El diario “el país” de España (2016) en el reporte periodístico denominado “las preguntas que te pueden hacer en una entrevista de selección” refiere que, para conocer las habilidades del postulante, el entrevistador deberá utilizar diferentes técnicas, ya que con las preguntas directas no se logrará nada cierto. El entrevistador buscará la coherencia de lo que dice el entrevistado con lo que dice su currículo, esto le permitirá entender, las decisiones del postulante. Además, sin lugar a dudas, el entrevistador preguntará por qué aspiras a obtener ese puesto, para esto el aspirante previamente deberá recoger información de las fuentes más accesibles al de la empresa como tal. Por otro lado, si el entrevistador está muy capacitado, cabe la posibilidad que utilice la “entrevista sobre incidentes críticos”.

Es decir, que preguntará sobre las experiencias del postulante, dependiendo de esta información el entrevistador deducirá cuáles son las habilidades de este.

Desde los trabajos previos nacionales, se encuentra estudios como el de Yaksetig (2016) en la tesis denominada “Estrategia de selección de talento humano para la empresa Chilis Piura”. Estableció definir y diseñar un adecuado perfil para puesto seguido de un buen proceso de selección, de manera que en un futuro no haya problemas de renuncias o rotación para ello elaboran un modelo de procesos de selección lo cual admitirá el desarrollo de procesos que ayuden a trabajar con cada empleado. Por último, se relata lo importante del proceso de selección para el acatamiento de las metas de la organización.

Chuquiruna (2015) en su tesis considero como como propósito principal saber si las redes sociales pueden llegar a ser una alternativa de selección de personal en las municipalidades distritales de ASCOPE. Fue de tipo inductivo y se aplicaron técnicas como el cuestionario, gráficos, equipos de cómputo, entre otras para ello se tomó de muestra a 4 municipalidades distritales y como conclusión se puede decir que el internet y redes sociales si componen herramientas alternas de selección de personal de ASCOPE.

Zavaleta (2016) tuvo como propósito determinar el desempeño laboral de los trabajadores y satisfacción laboral en la entidad financiera AMA tomando como muestra a 16 colaboradores y dando por resultado que se puede considerar que hay relación inmediata entre el desempeño laboral y satisfacción regidos cada uno por los indicadores y factores relacionados uno con el otro basado en la capacitación de la empresa.

Manosalva (2016) tuvo por objetivo ver de qué manera influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa JN COMERSALIZACIONES Y DISTRIBUCIONES SAC, así mismo llegar a obtener los datos se elaboró como instrumento de recolección, se diseñó mediante encuestas y su muestra fue 28 trabajadores de la empresa. Se concluyó que la satisfacción laboral interviene no favoreciendo el desempeño.

En el ámbito local, Empresa de Lima (2016) hace referencia en el blog mediante un artículo denominado “Reclutamiento de personal en las empresas”

refiere que la decisión para elegir a un trabajador en una empresa es vital. La gestión de una empresa se mide en base a sus ganancias, la contratación de un trabajador viene a ser un gasto, un gasto que puede ser beneficioso para la empresa como también una pérdida es por ello que la contratación de la persona equivocada puede ser nocivo. Antes de hacer una contratación la empresa debe saber bien cuáles son las necesidades, los ingresos y sus objetivos de negocio y recién ahí establecer lo que se necesita para cubrir el puesto.

El diario “El Peruano” (2015) hace referencia en su reporte periodístico “ventajas de las evaluaciones aplicadas a los trabajadores” refiere que se hizo una evaluación del desempeño a diversas empresas de Lima, la gerente regional de evaluar.com Gabriela, refiere que medir el desempeño de los trabajadores ayuda a identificar las fortalezas, aptitudes que contribuyen con la mejora de su desarrollo profesional, la evaluación consiste en ver cómo han cumplido los objetivos que se le asignó según su cargo. Las evaluaciones nos brindan un panorama que permite tomar gestiones de mejora no solo para los colaboradores sino también para la organización, estas evaluaciones también nos permiten identificar deficiencias en el proceso de selección y contratación. La mayoría aplica una vez al año.

El diario “El Comercio” (2014) hace referencia en su reporte periodístico “el currículum que el estado sugiere a los jóvenes” Cuando vas a presentar tu currículum tienes que enfatizar tus aptitudes antes que tu experiencia. Según lo mencionado por el ministerio de trabajo el tipo de currículum que tienes que elaborar si eres joven es el funcional ya que se adecua si es que tienes poca experiencia laboral y resalta las actitudes y aptitudes. El currículum tiene que estar con todos tus datos personales tanto como una breve descripción tuya y tus logros académicos. Tener en cuenta que el resumen personal puede jugar mucho a tu favor para conseguir el puesto a cuál se postula. También indicar al postulante que debe informarse sobre la empresa a la cual está postulando ya que al investigar puede descubrir algunas habilidades que puedan calzar con la empresa. Según la Organización Internacional del Trabajo hasta fines del año pasado había más de seis millones entre los 14 y 25 años, se encontraban sin empleo.

El diario “Gestión” (2016) hace referencia en su reporte periodístico “sepa que hacer antes, durante y después de la entrevista” nos hace mención que

Conseguir trabajo puede llegar a ser algo tedioso, lo normal es ponerse algo nervioso, pero todo tiene solución. Hablaremos acerca de que debemos de hacer antes y después de la entrevista de trabajo. Lo importante para una entrevista antes de ir no es solo saber a dónde estoy yendo sino saber quién soy, antes de la entrevista debes informarte sobre la empresa, investigar cuanto tiempo te tomara una entrevista, considerar si hay transporte. Durante la entrevista debes hacer pregunta de algunas dudas que tengas, escucha cuidadosamente las preguntas que te hagan, siempre responde de manera positiva. Después de la entrevista resume los puntos que consideraste más importante haz una retroalimentación, arregla una fecha para tu siguiente contacto con ellos, has notas acerca de la entrevista. Y por último se recomienda que no hay que perder el entusiasmo lo que el reclutador observara en ti será lo que destaque entre los demás postulantes.

Gerencie (2013) en su blog denominado “La disponibilidad en el trabajo” refiere que entendemos por disponibilidad el compromiso que tiene el empleado de cumplir algunas funciones fuera del suyo siempre y cuando lo solicite su jefe, mientras el trabajador esté disponible sin carga de sus funciones esto debe ser así. Si la disponibilidad evidencia que el trabajador encuentre un obstáculo para que se despliegue con normalidad, se entiende que no se le puede nombrar como trabajo, pero si la disponibilidad genera que el trabajador se encuentre en una ventaja en poder avocarse a otras cosas que le sea retribuidas se le considerará trabajo.

“El comercio” (2014) en su blog denominado “señales de mala actitud en el trabajo” nos refiere que cuando te equivocas y no pides disculpas más bien todo lo contrario buscas pretextos para no hacerlo es tan común y vergonzoso cuando no asumen sus actos y lo peor es que son capaces de culpar a otros por sus errores, no respetar al jefe es otra de sus actitudes tenemos que tener en cuenta que no existe el jefe “perfecto” más bien poder ayudarlo a ser éxitos es una señal de ser maduros, también no cumplir con los compromisos asumidos o demorar al responder las llamadas, correos en un lapso de 48 horas percibe una inadecuada organización. Dejar las cosas para último momento es falta de seriedad y responsabilidad, el no ser agradecido afecta de manera negativa con las relaciones. Tenemos que tener en cuenta siempre que se debe de mostrar con la aptitud de tener iniciativa y compromiso, ya que quién este a cargo de una empresa no

siempre será quien lleve las riendas de manera general, es por ello que la predisposición de uno es importante ya se verá reflejado en la consecución de los objetivos.

El Gobierno Regional de Lima, es la encargada de promover acciones en el bienestar de la región, tales como los servicios básicos y en las cuales se ha observado fallas en entrega de obras; debido a que no se cuenta con los conocimientos técnicos sólidos y la meritocracia necesaria en el talento humano dentro de la institución. Por lo cual, se puede deducir que hay un mal proceso de selección y por ende el desempeño laboral no es bueno. Como consecuencia de ellos existe obras inconclusas o peor aun obras terminadas y entregadas pero que representan deficiencias y donde la gestión anterior conjunto con los gobiernos locales suscribieron convenios que no se concretaron por capacidad técnica tanto de las municipalidades como las de gobierno local por no supervisar debidamente. Estas consecuencias son lamentables para la comunidad, ya que se utilizó recursos públicos para obras que no cumplen en pro del bienestar común, además se evidencio la pérdida de productos destinados a la actual gestión.

Dentro de las teorías relacionadas a selección de personal se encuentra la teoría de la selección natural de Darwin (2007) quien nos dice que la selección natural es un fenómeno que le es inherente a la persona, lo cual al aplicarlo al ámbito organizacional, podemos entender que las empresas hacen todo un proceso de selección de acuerdo a sus necesidades, busca el personal que se adecue y que le ayude a ser competentes en el mercado.

Respecto a la teoría relacionada a la variable desempeño laboral se encuentra, sistemas de trabajo de alto desempeño donde Bohlander y Snell (2008) la composición de muchas partes interrelacionadas que están inmersas para alcanzar las metas de una organización, se comenzará con un análisis de los principios que guían el desarrollo de sistema en mención y principios como las de desarrollo de habilidades, practicar el compromiso, generar la flexibilidad y buscar buenas practicar en RRHH.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Fue no experimental y transversal; Hernández et al. (2010) consideran como aquellos estudios donde las variables no son manipuladas y se observan los hechos como ocurren en un contexto natural; en tanto, se le dice transversal por recolectar la información en un lapso de tiempo determinado.

Se dio con un tipo de estudio aplicado, que según Bernal (2002), se pretende utilizar o producir conocimiento para solucionar inconvenientes que se susciten en un lugar.

De nivel descriptiva y correlacional. Según lo explica Hernández et al. (2010, p. 80) el nivel correlacionar detalla los procesos, objetivos, propiedades o características de las variables de investigación. En tanto es correlacional toda vez que se pretende determinar como se relaciona una variable con otra.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Selección de Personal

Definición conceptual: Chiavenato (2008) es la búsqueda y posteriormente la elección de la persona para cubrir el puesto adecuado, es decir escoger entre los aspirantes al más apropiado, y destinarle determinadas funciones, tratando de que este mantenga y aumente la eficiencia y el rendimiento del personal”.

Dimensión 1: Presentación de solicitud

Indicadores: Documentación, dominio de habilidades y entrevista como postulante.

Dimensión 2: entrevista de selección

Indicadores: entrevista definatoria, experiencia y decisión.

Dimensión 3: entrevista para ofrecer el cargo

Indicadores: Entrevista definitiva y asignación de tareas.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Robbins y Judge (2013) es el performance que ofrecen los trabajadores en sus funciones que le son encomendadas, ante ello lo demuestran a través de sus habilidades, destrezas y por ende se refleja en la producción de la empresa que servirá para que se mantenga en la competitividad, asimismo hay tres conductas en el desempeño laboral: por tareas, civismo, falta de productividad.

Dimensión 1: Extraversión

Indicadores: Sociabilidad y comunicación

Dimensión 2: Disponibilidad

Indicadores: Empatía, cooperación y confiabilidad

Dimensión 3: Seriedad

Indicador: Responsabilidad

Dimensión 4: Estabilidad emocional

Indicadores: Entusiasmo y Seguridad

Dimensión 5: Apertura

Indicador: Sensibilidad

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

De acuerdo, Vera (2010), una población se conforma por personas u objetivos que mantienen propiedades en común y comparten un espacio. Está abarcada por 60 trabajadores de la oficina de obras del gobierno regional de Lima, lo cual se encuentra ubicado en Huacho.

Ante ello, se realizará una muestra censal, con un total de 60 personas encuestadas que son los obreros del Gobierno Regional de Lima.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta para cada variable; Carrasco (2005) la explica como aquella que permite la recabación mediante una serie de preguntas direccionadas a la muestra de estudio.

Como instrumento de recolección se consideró la aplicación de un cuestionario y que de acuerdo con Hernández et al. (2010) indican que es un instrumento con mayor uso y se basa en un listado de preguntas enmarcadas a lo que se pretende revisar.

Para obtener rigidez en el instrumento de estudio se aplica la validez por juicio de experto, que según Hernández et al. (2014) es la opinión favorable o desfavorable que tiene los expertos en la materia sobre el constructo del instrumento. Así mismo, se optó por la fiabilidad del instrumento y la prueba de Alfa de Cronbach, que según Vara (2014) se emplea para calcular el coeficiente de fiabilidad del instrumento de medición y este oscila entre 0 y 1, donde el valor del coeficiente sea más cercano a 1 se dirá que tiene una máxima confiabilidad.

De tal manera se aplicó la validez de experto y se obtuvo el valor de fiabilidad de cada cuestionario, como se evidencia en los anexos 4 y 5.

3.5 Procedimientos

El presente estudio se desarrolló en primera instancia solicitando el permiso para ejecutar el estudio en Oficina de Obras del Gobierno Regional de Huacho, posteriormente se invitó a la participación a los sujetos de estudio de forma voluntaria y finalmente se procesaron los datos en un programa estadístico a fin de analizar los datos recolectados y sacar inferencia de ellas.

3.6 Método de análisis de datos

Se empleó tanto a nivel descriptivo como inferencial. El primer se utilizó para determinar las tendencias y características de las variables y sus dimensiones respecto la apreciación de los sujetos del estudio; en tanto, el nivel inferencial la prueba correlacional Rho de Spearman a fin de determinar que tanto se relaciona una variable con otra.

3.7 Aspectos éticos

Desde el inicio hasta el término de la investigación se respetó la integridad intelectual de cada autor citado en el presente estudio, acorde a las normativas APA; así mismo, los sujetos que conformaron parte de la muestra estudio

participaron voluntariamente y se mantuvo su confidencialidad en todo momento, de igual manera no se manipulo algún datos recolectado y demostrando la verosimilitud de los resultados.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Variable 1: La selección del personal

Tabla 1 *Variable 1: La selección del personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente desacuerdo	1	1.70%	1.70%	1.70%
En Desacuerdo	21	35.00%	35.00%	36.70%
Válidos Indiferente	8	13.30%	13.30%	50.00%
De Acuerdo	16	26.70%	26.70%	76.70%
Totalmente de acuerdo	14	23.30%	23.30%	100.00%
Total	60	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Según la Tabla 1, la mayor frecuencia está en los 21 encuestado para la valoración “en desacuerdo” con el proceso de “selección del personal” y por lo cual esto equivale a un 35 por ciento, la menor frecuencia es de 1 encuestados para la valoración “totalmente desacuerdo” con el proceso de “selección del personal” equivalente a 1.7 por ciento.

Tabla 2 *Dimensión Presentación de solicitud*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente desacuerdo	4	6,7%	6,7%	6,7%
En Desacuerdo	23	38,3%	38,3%	45,0%
Válidos Indiferente	4	6,7%	6,7%	51,7%
De Acuerdo	18	30,0%	30,0%	81,7%
Totalmente de acuerdo	11	18,3%	18,3%	100,0%
Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Según la Tabla 2, la mayor frecuencia está en los 23 encuestado para la valoración “en desacuerdo” con el proceso de “presentación de solicitud” y por lo cual esto equivale a un 38.3 por ciento, la menor frecuencia es de 4 encuestados para la valoración “totalmente desacuerdo” con el proceso de “presentación de solicitud” equivaliendo a 6.7 por ciento.

Tabla 3 *Dimensión Presentación de solicitud*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente desacuerdo	6	10,0%	10,0%	10,0%
En Desacuerdo	15	25,0%	25,0%	35,0%
Válidos Indiferente	11	18,3%	18,3%	53,3%
De Acuerdo	19	31,7%	31,7%	85,0%
Totalmente de acuerdo	9	15,0%	15,0%	100,0%
Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 3, la mayor frecuencia está en los 19 encuestado para la valoración “de acuerdo” con el proceso de “entrevista de selección” y por lo cual esto equivale a un 31.7 por ciento, la menor frecuencia es de 6 encuestados para la valoración “totalmente desacuerdo” con el proceso de “entrevista de selección” y el cual equivale a un 10.0 por ciento.

Tabla 4 *Dimensión Entrevista para ofrecer el cargo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente desacuerdo	4	7,0%	7,0%	7,0%
En Desacuerdo	11	19,3%	19,3%	26,3%
Válidos Indiferente	30	52,6%	52,6%	78,9%
De Acuerdo	9	15,8%	15,8%	94,7%
Totalmente de acuerdo	3	5,3%	5,3%	100,0%
Total	57	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 4, la mayor frecuencia está en los 30 encuestado para la valoración “indiferente” con el proceso de “entrevista para ofrecer el cargo” y por lo cual esto equivale a un 52.6 por ciento, la menor frecuencia es de 3 encuestados para la valoración “totalmente de acuerdo” con el proceso de “entrevista para ofrecer el cargo” y el cual equivale a un 5.3 por ciento.

Variable 2: Desempeño laboral

Tabla 5 *Variable Desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
En Desacuerdo	13	21,7%	21,7%	21,7%
Indiferente	17	28,3%	28,3%	50,0%
De Acuerdo	7	11,7%	11,7%	61,7%
Totalmente de acuerdo	23	38,3%	38,3%	100,0%
Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente: *Elaboración propia*

La Tabla 5, la mayor frecuencia está en los 23 encuestado para la valoración “totalmente de acuerdo” con respecto al nivel de “desempeño laboral” y por lo cual esto equivale a un 38.3 por ciento, la menor frecuencia es de 7 encuestados para la valoración “de acuerdo” con respecto al nivel de “desempeño laboral” equivaliendo a 11.7 por ciento.

Tabla 6 *Dimensión Extraversión*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Totalmente desacuerdo	3	5,0%	5,0%	5,0%
En Desacuerdo	8	13,3%	13,3%	18,3%
Indiferente	36	60,0%	60,0%	78,3%
De Acuerdo	7	11,7%	11,7%	90,0%
Totalmente de acuerdo	6	10,0%	10,0%	100,0%
Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente: *Elaboración propia*

La Tabla 6, la mayor frecuencia está en los 36 encuestado para la valoración “indiferente” con respecto al nivel de “extraversión” y por lo cual esto equivale a un 60.0 por ciento, la menor frecuencia es de 3 encuestados para la valoración “totalmente desacuerdo”, al nivel de “extraversión” el cual equivale a un 5 por ciento.

Tabla 7 *Dimensión Seriedad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente desacuerdo	1	1,7%	1,7%	1,7%
En Desacuerdo	16	26,7%	26,7%	28,3%
Válidos Indiferente	17	28,3%	28,3%	56,7%
De Acuerdo	24	40,0%	40,0%	96,7%
Totalmente de acuerdo	2	3,3%	3,3%	100,0%
Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente: *Elaboración propia*

Según la Tabla 7, mayor frecuencia está en los 24 encuestado para la valoración “de acuerdo” con respecto a la “seriedad” y por lo cual esto equivale a un 40 por ciento, la menor frecuencia es de 1 encuestado para la valoración “totalmente desacuerdo” y a la “seriedad” equivale a un 1.7 por ciento.

Tabla 8 *Dimensión Estabilidad emocional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente desacuerdo	6	10,0%	10,0%	10,0%
En Desacuerdo	13	21,7%	21,7%	31,7%
Válidos Indiferente	17	28,3%	28,3%	60,0%
De Acuerdo	13	21,7%	21,7%	81,7%
Totalmente de acuerdo	11	18,3%	18,3%	100,0%
Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente: *Elaboración propia*

Según la Tabla 8, la mayor frecuencia está en los 17 encuestado para la valoración “indiferente” con respecto a la “estabilidad emocional” y por lo cual esto equivale a un 28.3 por ciento, la menor frecuencia es de 6 encuestados para la valoración “totalmente desacuerdo” a la “estabilidad emocional” equivale a un 10 por ciento.

Tabla 9 *Dimensión Apertura a la experiencia*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente desacuerdo	10	16,7%	16,7%	16,7%
En Desacuerdo	6	10,0%	10,0%	26,7%
Válidos Indiferente	25	41,7%	41,7%	68,3%
De Acuerdo	17	28,3%	28,3%	96,7%
Totalmente de acuerdo	2	3,3%	3,3%	100,0%
Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 9, la mayor frecuencia está en los 25 encuestado para la valoración “indiferente” con respecto a la “apertura a la experiencia” y por lo cual esto equivale a un 41.7 por ciento, mientras la menor frecuencia es de 2 encuestados para la valoración “totalmente de acuerdo” con la “apertura a la experiencia” que equivale a 3.3 por ciento.

4.2 Análisis inferencial

Se realizará la prueba de normalidad.

Hipótesis de normalidad:

H0: La distribución de la muestra sigue una distribución normal

H1: La distribución de la muestra no sigue una distribución normal. Significación:

a. Sig. I = 0.05 o 5%

b. Nivel de aceptación= 95%

Regla de decisión:

Sig. E < Sig. I (0.05) entonces se rechaza Ho. Sig. E \geq Sig. I (0.05) entonces se acepta Ho

Regla de decisión:

Tamaño de muestra $N \leq 50$ se aplicará el estadístico Shapiro-Wilk
Tamaño de muestra $N > 50$ se aplicará el estadístico Kolmogorov-Smirnov

Tabla 10 *Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
La selección del personal	,189	60	,000	,894	60	,000
El desempeño laboral	,194	60	,000	,889	60	,000

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 10, las variables tienen un nivel de significancia encontrado menor al nivel de significancia, es decir ($0.001 < 0.05$), por lo tanto, no tiene distribución normal.

Contrastación de hipótesis

Hernández (2010, p. 312), indica que el coeficiente de correlación de Spearman, “es una prueba estadística para relacionar las variables medidas en un nivel por intervalos”; siendo la siguiente:

Tabla 11 *Rango relación*

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Adaptado de Hernández (2010, p. 312)

Hipótesis General

Existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en las oficinas de obras del gobierno regional de lima, huacho, 2017.

Hipótesis Nula (H0): No existe una relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en las oficinas de obras del gobierno regional de lima, huacho, 2017.

Hipótesis (H1): Existe una relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en las oficinas de obras del gobierno regional de lima, huacho, 2017.

Tabla 12 *Prueba de hipótesis general*

			Selección de personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,767**
		Sig. (bilateral)		,000
	Desempeño laboral	N	60	60
		Coeficiente de correlación	,767**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60

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

Tabla 12, la Prueba de Rho de Spearman, muestra a las variables con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.001<0.05”; rechazándose la hipótesis nula. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 0.767**, siendo una correlación positiva muy fuerte. Se acepta la hipótesis de investigación por existir una relación positiva muy fuerte entre la selección de personal y el desempeño laboral en las oficinas de obras del gobierno regional de lima, huacho, 2017.

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la presentación de solicitud y el desempeño laboral en las oficinas de obras del gobierno regional de lima, huacho, 2017.

Hipótesis Nula (H0): No existe una relación entre la presentación de solicitud y el desempeño laboral en las oficinas de obras del gobierno regional de lima, huacho, 2017.

Hipótesis (H1): Existe una relación entre la presentación de solicitud y el desempeño laboral en las oficinas de obras del gobierno regional de lima, huacho, 2017.

Tabla 13 *Prueba de hipótesis específica 1*

			Presentación de solicitud	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Presentación de solicitud	Coefficiente de correlación	1,000	,756**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,756**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60

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

Tabla 13, se muestra a las variables con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.001<0.05”, rechazándose la hipótesis nula; ambas variables poseen una correlación de 0.756**, indicando que es una correlación positiva considerable. Se acepta la hipótesis de investigación por existir una relación positiva considerable entre la presentación de solicitud y el desempeño laboral en las oficinas de obras del gobierno regional de lima, huacho, 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la entrevista de selección y el desempeño laboral en las oficinas de obras del gobierno regional de lima, huacho, 2017.

Hipótesis Nula (H0): No existe una relación entre la entrevista de selección y el desempeño laboral en las oficinas de obras del gobierno regional de lima, huacho, 2017.

Hipótesis (H1): Existe una relación entre la entrevista de selección y el desempeño laboral en las oficinas de obras del gobierno regional de lima, huacho, 2017.

Tabla 14 *Prueba de hipótesis específica 2*

			Entrevista de selección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Entrevista de selección	Coefficiente de correlación	1,000	,754**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,754**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60

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

La Tabla 14, se muestra a las variables con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “ $0.001 < 0.05$ ”, rechazándose la hipótesis nula. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 0.754**, siendo una correlación positiva considerable. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación porque existe una relación positiva considerable entre la entrevista de selección y el desempeño laboral en las oficinas de obras del gobierno regional de lima, huacho, 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la entrevista para ofrecer el cargo y el desempeño laboral en las oficinas de obras del gobierno regional de lima, huacho, 2017.

Hipótesis Nula (H0): No existe una relación entre la entrevista para ofrecer el cargo y el desempeño laboral en las oficinas de obras del gobierno regional de lima, huacho, 2017.

Hipótesis (H1): Existe una relación entre la entrevista para ofrecer el cargo y el desempeño laboral en las oficinas de obras del gobierno regional de lima, huacho, 2017.

Tabla 15 *Prueba de hipótesis específica 3*

			Entrevista para ofrecer el cargo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Entrevista para ofrecer el cargo	Coeficiente de correlación	1,000	,601**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,601**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60

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

La Tabla 15, muestra a las variables con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.001<0.05”, rechazándose la hipótesis nula. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 0.601**, lo cual indica que es una correlación positiva considerable. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva considerable entre la entrevista para ofrecer el cargo y el desempeño laboral en las oficinas de obras del gobierno regional de lima, huacho, 2017.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general fue determinar la relación de la selección de personal y el desempeño laboral en la oficina de obras del gobierno regional de lima, huacho, 2017; los resultados demuestran que existe una correlación positiva muy fuerte entre la variable selección de personal y el desempeño laboral.

De tal manera que Whitaker (2008, p.131) nos comenta sobre la teoría de iceberg de selección de personal donde nos dice que se enquista en sus colaboradores y sus capacidades para desarrollarlas, dando pie a que éstas serán de vital importancia para cerciorarse si el trabajador está en condiciones adecuadas para laborar en su área, en sus resultados se muestra, que al evaluar la selección de personal y el desempeño laboral hubo una relación estrecha de manera que, la selección de personal determinara el buen desempeño del personal.

Los resultados obtenidos son similares con Manosalva T. (2016) que tiene por objeto ver de qué manera influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa, así mismo para llegar a obtener los datos se elaboró como instrumento de recolección se diseñó mediante encuestas y se tomó como muestra a 28 trabajadores, llegó a concluir que la satisfacción laboral influye positivamente en el desempeño de los trabajadores a través la prueba R Pearson (0.765) y un R cuadrado (0.65= 65%). Por lo expuesto anteriormente y lo encontrado en la presente investigación guardan una similitud en ambas variables.

Se formuló como objetivo determinar la relación entre la presentación de solicitud y el desempeño laboral en las oficinas de obras del gobierno regional de lima, huacho, 2017; en base a lo que se obtuvo, se determinó que existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables.

De tal manera, Según Robbins s. (2004, p.189) “la teoría de la fijación de metas demuestra que las metas difíciles dan por resultado un nivel más alto del desempeño individual, el tener un panorama claro y tener la visión puesta en un lograr un objetivo, indica que se está ante el compromiso y motivación firme. La obtención de las metas resalta el trabajo que se tuvo desde un inicio y la voluntad de cumplirla, de manera que lo que se trace se puede conseguir.

Proaño (2015) tuvo como objetivo desarrollar un sistema de proceso de selección que mejore el desempeño de los trabajadores, , de lo cual se concluyó que la selección de personal se realiza de una manera adecuada ya que cuentan con un sistema que garantice la capacidad del trabajador, mediante la prueba de Rho Spearman (0.87**). Por lo expuesto anteriormente debemos entender que una adecuada presentación de solicitud dará paso adecuado proceso de selección para posteriormente mejorar el desempeño laboral.

Se formuló como objetivo determinar la relación entre la entrevista de selección y el desempeño laboral en las oficinas de obras del gobierno regional de lima, huacho, 2017; resultando que existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables.

Según Chiavenato (2009, p 345), “el desempeño laboral ayuda a que los empleados puedan observar el nivel que cuentan sus trabajadores, por otro lado, va a permitir poder estar al tanto de lo que se les encarga y a través de ello poder complementar con estrategias que fortalezcan su crecimiento laboral y el de la empresa con la finalidad de que se logre colmar las expectativas de sus objetivos”.

Cansinos (2015) tuvo como propósito determinar la relación que hay entre la selección de personal y el desempeño laboral en el azucarero ubicado en San Andrés Villa Seca Retalhuleu, el tipo de metodología que se uso fue experimental no transversal, usando métodos para aplicarlos en una muestra de 36 trabajadores, concluye que contar con tener procesos de selección adecuados aumenta el desempeño de los trabajadores. La conclusión se dio por la prueba de Rho Spearman (0.62**)

Se formuló como objetivo determinar la relación entre la entrevista para ofrecer el cargo y el desempeño laboral en las oficinas de obras del gobierno regional de lima, huacho, 2017. De acuerdo a ello, se obtuvo una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables.

De tal manera Chiavenato (2007, p 213) “El desempeño es la puesta en escena del trabajador en la cual ofrece sus habilidades en una área determinada, en la cual estará sujeto a poder cumplir con las expectativas” lo cual nos demuestra que en la entrevista para ofrecer el cargo

Bach & Bach (2016) estableció conocer la relación de la selección del personal en el desempeño laboral, el tipo que se aplicó es descriptivo – correlacional, se determinó que el nivel de desempeño laboral, posee un nivel relativamente alto. Como conclusión se elaboró una propuesta estratégica de selección, con la intención de que se cuenten con un mejor despliegue de desempeño laboral; mediante la prueba de Rho Spearman se tuvo (0.79**).

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral, asimismo se logró concluir que una con una adecuada selección de personal el desempeño de los trabajadores puede ser el mejor.

Segunda: Existe relación entre la presentación de solicitud y el desempeño laboral, se afirma que al postular a un puesto de trabajo con aptitud y un curriculum debe ser bien analizado, evaluado de acorde a las exigencias del puesto, este debería ser elaborado minuciosamente tomando en cuenta las competencias y el perfil que se requiere ya que de ello dependerá el buen desempeño laboral del postulante.

Tercera: Se establece que existe la relación entre la entrevista de selección y el desempeño laboral, se arribó a que una adecuada entrevista de selección se generaría un buen desempeño en las empresas.

Cuarta: Se estableció que existe relación entre la entrevista para ofrecer el cargo y el desempeño laboral. Es entonces que se puede afirmar que una adecuada entrevista para ofrecer el cargo se generaría un mejor desempeño laboral en las empresas

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Realizar un adecuado proceso de selección en sus etapas evaluación y entrevista logrando los objetivos, y así obtener un buen desempeño laboral en las obras que elabore el gobierno regional de Lima.

Segunda: Recabar información a los postulantes del trabajado a través de entrevistas y así poder tener un mejor acercamiento de lo que les acontece acerca de su vida personal, familiar, sobre las mejoras o beneficios que le gustaría contar en el trabajo.

Tercera: Comunicar al postulante sobre las responsabilidades que les involucraría el acceder al trabajo. El nivel de esfuerzo, horarios de trabajo, condiciones de trabajo, para que el postulante siendo consiente de todo pueda decidir de manera consiente, y no acepte el puesto de trabajo solo por necesidad.

Cuarta: Monitorear consecutivamente el desempeño de sus trabajadores y ejecutar evaluaciones de desempeño cuando tengan tres meses laborando en la empresa.

REFERENCIAS

- Axpe Consulting. (22 de 02 de 2013). Obtenido de Claves para un buen desempeño Laboral: de <http://www.axpe-blogs.com/rendimiento-laboral/claves-para-un-buen-desempeño-laboral/>
- Gerence. (10 de 09 de 2013). Obtenido de La disponibilidad en el trabajo: <https://www.gerencie.com/puede-la-disponibilidad-considerarse-trabajo.html>
- El Comercio. (11 de 04 de 2014). El curriculum que estado sugiere a los jóvenes, pág. 18.
- El Comercio. (14 de 10 de 2014). Obtenido de Señales de mala conducta en el trabajo: <http://elcomercio.pe/blog/empresariodetuempleo/2014/08/senales-de-mala-actitud-en-el-trabajo>
- El Peruano. (15 de 08 de 2015). Ventajas de las evaluaciones aplicadas a los trabajadores, pág. 9.
- Gestion . (09 de 11 de 2016). Sepa cómo hacer antes, durante y después de una entrevista laboral, pág. 15.
- Aptitus. (20 de 02 de 2017). Obtenido de Conversar para trabajar: <http://aptitus.com/blog/suplemento-dominical/conversar-para-trabajar/>
- Gestión. (13 de 04 de 2017). Entrevista de trabajo, pág. 11.
- Gestión. (13 de 04 de 2017). Entrevista de Trabajo, pág. 16.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación (3 ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Candel, V. (12 de 06 de 2015). Obtenido de Prepara la entrevista personal es una oposición: <https://victorcandel.com/2016/07/13/el-gran-error-de-psic.-ologizar-los-procesos-de-selección/>
- Candel, V. (2016 de 10 de 25). Obtenido de La entrevista con el superior Jerarquico: <https://victorcandel.com/2012/10/25/la-entrevista-con-el-superior-jerarquico/>

- Carrasco, S. (2005). Metodología de la Investigación. Lima: San Marcos.
- Chan-canul, A., & Sandoval, J. (2006). nivel de satisfacción laboral y síndrome de desgaste profesional. revista médica, 25.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos (8 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional (2 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Comportamiento Organizacional (2 ed.). México: MC Graw Hill.
- Danae, T. (2013). Desarrollo de los Recursos Humanos a nivel Internacional diario siglo XXI (7 ed.). México: Pearson.
- Dessler, G. (2009). Administración de Recursos Humanos (11 ed.). México: Pearson.
- Forano, M., & Delgado, M. (2008). Teoría del Iceberg. Michigan: Ediciones de la Banda Oriental.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2010). Metodología de la Investigación (5 ed.). México: Mc Grawll.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2006). Metodología de la Investigación (4 ed.). México: Mc Graw Hill.
- James, E. (1979). Técnicas de Entrevista y Selección del Personal (1 ed.). Lima: Corporación Editor Continental SA.
- Judge, E. R. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson. Munch, L. (2008). Planeación Estratégica (2 ed.). México: Trillas.
- Robbins, S., & Judge, E. (2005). Managment (8 ed.). California: Pearson.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz operacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES	ESCALA DE MEDICIÓN
SELECCIÓN DE PERSONAL	Chiavenato (2008) "la selección de personal es la búsqueda y posteriormente la elección de la persona para cubrir el puesto adecuado, es decir escoger entre los aspirantes al más apropiado, para ocupar un cargo existente en la empresa, tratando de que este mantenga y aumente la eficiencia y el rendimiento del personal."(p.213)	Se elaborará una encuesta con 8 ítems para medir las siguientes dimensiones: es: presentación de solicitud, entrevista de selección y entrevista para ofrecer el cargo.	PRESENTACION DE SOLICITUD	DOCUMENTACIÓN	1	(1) Totalmente en Desacuerdo (2) En Desacuerdo (3) Indiferente (4) De Acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Ordinal
				DOMINIO DE HABILIDADES	2		
				ENTREVISTA COMO POSTULANTE	3		
			ENTREVISTA DE SELECCIÓN	ENTREVISTA DEFINITORIA	4		
				EXPERIENCIA	5		
				DECISION	6		
			ENTREVISTA PARA OFRECER EL CARGO	SELECCIÓN DEFINITIVA	7		
				ASIGNACIÓN DE TAREAS	8		
DESEPEÑO LABORAL	Robbins y Judge (2013) explican que en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puestos de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral. (p.105)	Se elaborará una encuesta con 13 ítems para medir las siguientes dimensiones: es: extraversión, disponibilidad, seriedad, estabilidad emocional y apertura a la experiencia.	EXTRAVERSION	SOCIABILIDAD	9	(1) Totalmente en Desacuerdo (2) En Desacuerdo (3) Indiferente (4) De Acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Ordinal
				COMUNICACIÓN	10		
			DISPONIBILIDAD	EMPATIA	11		
				COOPERACIÓN	12		
				CONFIABILIDAD	13		
			SERIEDAD	RESPONSABILIDAD	14		
				NIVEL DE LOGRO	15		
				PERSISTENCIA	16		
			ESTABILIDAD EMOCIONAL	ENTUSIASISTA	17		
				ECUANIME	18		
				SEGURIDAD	19		
			APERTURA A LA EXPERIENCIA	PROACTIVIDAD	20		
				SENCIBILIDAD	21		

Anexo 02: Cuestionario

La selección del personal y el desempeño laboral

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre selección de personal y el desempeño laboral en las obras

INSTRUCCIONES: Por favor lea cuidadosamente las siguientes preguntas y conteste de acuerdo con la siguiente puntuación. Su colaboración consiste en contestar con mayor seriedad posible.

De ante mano muchas gracias por su colaboración

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Para postular a las obras del Gobierno regional de Lima exigen la presentación de una documentación rigurosa.					
2	Al presentar la documentación de tu curriculum, detallas todas las habilidades que posees para el puesto de trabajo.					
3	Al presentarte para la selección de personal en la oficina de obra hicieron tu entrevista en grupo.					
4	Hubo varias etapas en el proceso de selección de personal para la absorción de los nuevos trabajadores de obras.					
5	En la entrevista que tuviste para ingresar al Gobierno Regional de Lima preguntaron si tuviste experiencia en el trabajo.					
6	Perteneces al equipo de obras del Gobierno Regional por que valoran toda la experiencia que tienes referido a tu puesto de trabajo.					
7	La oficina de obras del Gobierno Regional de Lima realiza una reunión general con todo el personal que inicia a trabajar en la institución para dar a conocer las políticas de trabajo.					
8	Al personal que ingresa a trabajar en obras se le proporciona manuales donde estipula cuales son las funciones a desarrollar en su puesto de trabajo.					
9	Te consideras una persona sociable cuando estás en tu grupo de trabajo.					
10	Comunicas cualquier duda generada en el trabajo a tu jefe inmediato.					
11	Si un compañero de trabajo necesita de tu ayuda lo apoyas de manera desinteresada.					
12	Siempre estás predispuesto ante cualquier pedido de ayuda de tus compañeros o jefe inmediato.					

13	Mi jefe inmediato considera que soy digno de su confianza cuando me asigna un trabajo que requiere de mucha responsabilidad.					
14	Siempre cumples con tus obligaciones en el tiempo solicitado por tu jefe.					
15	A mi trabajo asignado le pongo la seriedad del caso para lograr mis metas propuestas por mi jefe.					
16	Cuando fallo en una tarea encomendada siempre analizo donde estuvo la falla.					
17	Me considero que soy el alma del equipo de trabajo.					
18	Eres una persona centrada en cuanto a tus labores asignadas en las obras.					
19	Formar parte del equipo de obra del Gobierno Regional de Lima me da estatus laboralmente.					
20	Me considero una persona con actitud positiva para dar solución a ciertas actividades.					
21	Cuando existen nuevas políticas de trabajo procuro involucrarme porque forma parte de mi desempeño laboral.					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 04: Validación del Instrumento

Tabla 16 *Validez por juicio de expertos*

Nº	Grado	Nombre y Apellido	Resultado
1	Dra.	Mg. Mairena Fox Petronila	Aplicable
2	Dr.	Mg. Rosales Domínguez Edith	Aplicable
3	Dr.	Dr. Arce Álvarez Edwin	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Figura 1 Validez del experto 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS									
Título de la Investigación: Selección de Personal y Desempeño Laboral en la Oficina de Obras del gobierno Regional de Lima, Huacho, 2017									
Apellidos y nombres del investigador: Santiago Tacayo Plana Inga									
Apellidos y nombres del experto: Mg. Edist Geobana Rosales Domínguez									
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO			
			ITEM / PREGUNTA			SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
SELECCIÓN DE PERSONAL	PRESENTACIÓN DE SOLICITUD	DOCUMENTACIÓN	Para postular a las obras del Gobierno Regional de Lima exigen la presentación de una documentación rigurosa.			✓			
		DOMINIO DE HABILIDADES	Al presentar la documentación de tu curriculum, detallas todas las habilidades que posees para el puesto de trabajo.			✓			
		ENTREVISTA COMO POSTULANTE	Al presentarte para la selección de personal en la oficina de obras hicieron tu entrevista en grupo.			✓			
	ENTREVISTA DE SELECCIÓN	ENTREVISTA DEFINITORIA	Hubo varias etapas en el proceso de selección de personal para la absorción de los nuevos trabajadores de obras.				✓		
		EXPERIENCIA	En la entrevista que tuviste para ingresar al Gobierno Regional de Lima preguntaron si tuviste experiencia en el trabajo.				✓		
		DECISIÓN	Perteneces al equipo de obras del Gobierno Regional por que valoran toda la experiencia que tienes referido a tu puesto de trabajo.				✓		
ENTREVISTA PARA OFRECER EL CARGO	SELECCIÓN DEFINITIVA	La oficina de obras del Gobierno Regional de Lima realiza una reunión general con todo el personal que inicia a trabajar en la institución para dar a conocer las políticas de trabajo.				✓			
	ASIGNACIÓN DE TAREAS	Al personal que ingresa a trabajar en obras se le proporciona manuales donde estipula cuales son las funciones a desarrollar en su puesto de trabajo.				✓			
DESEMPEÑO LABORAL	EXTRAVERSIÓN	SOCIABILIDAD	Te consideras una persona sociable cuando estás en tu grupo de trabajo.			✓			
		COMUNICATIVO	Comunicas cualquier duda generada en el trabajo a tu jefe inmediato.		3) Acuerdo 2) Indiferente 1) Desacuerdo	✓			
	DISPONIBILIDAD	EMPATÍA	Si un compañero de trabajo necesita de tu ayuda lo apoyas de manera desinteresada.				✓		
		COOPERACIÓN	Siempre estás predisuesto ante cualquier pedido de ayuda de tus compañeros o jefe inmediato.				✓		
		CONFIABILIDAD	Mi jefe inmediato considera que soy digno de su confianza cuando me asigna un trabajo que requiere de mucha responsabilidad.				✓		
	SERIEDAD	RESPONSABILIDAD	Siempre cumples con tus obligaciones en el tiempo solicitado por tu jefe.				✓		
		NIVEL DE LOGRO	A mi trabajo asignado le pongo la seriedad del caso para lograr mis metas propuestas por mi jefe.				✓		
		PERSISTENCIA	Cuando fallo en una tarea encomendada siempre analizo donde estubo la falla.				✓		
	ESTABILIDAD EMOCIONAL	ENTUSIASTA	Me considero que soy el alma del equipo de trabajo.				✓		
		ECLIANIME	Eres una persona centrada en cuanto a tus labores asignadas en las obras.				✓		
		SEGURIDAD	Formar parte del equipo de obra del Gobierno Regional de Lima me da estatus laboralmente.				✓		
	APERTURA A LA EXPERIENCIA	PROACTIVIDAD	Me considero una persona con actitud positiva para dar solución a ciertas actividades.				✓		
SENSIBILIDAD		Cuando existen nuevas políticas de trabajo procuro involucrarme por que forma parte de mi desempeño laboral.				✓			
Firma del experto			Fecha						
			25-6-17						

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo se proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Figura 2 Validez del experto 2

NOMBRE DEL EXPERTO		NOMBRE DEL EXPERTO		NOMBRE DEL EXPERTO					
NOMBRE DEL EXPERTO		NOMBRE DEL EXPERTO		NOMBRE DEL EXPERTO					
NOMBRE DEL EXPERTO		NOMBRE DEL EXPERTO		NOMBRE DEL EXPERTO					
VALIDEZ TÉCNICA	CONOCIMIENTO DEL TEMA	CONOCIMIENTO DEL TEMA	Para evaluar a los directivos del Gobierno Regional de Lima según la documentación de una documentación técnica	CONOCIMIENTO DEL TEMA	✓				
		CONOCIMIENTO DEL TEMA	El conocimiento de la documentación de la institución, así como los procedimientos que existen para el proceso de trabajo		✓				
		CONOCIMIENTO DEL TEMA	El conocimiento sobre la selección de personal en la oficina de apoyo técnico al gerente en el área		✓				
	CONOCIMIENTO DEL TEMA	CONOCIMIENTO DEL TEMA	Para evaluar a los directivos del Gobierno Regional de Lima según la documentación de una documentación técnica		✓				
		CONOCIMIENTO DEL TEMA	El conocimiento que existe para ingresar al Gobierno Regional de Lima, así como el proceso de selección de personal		✓				
		CONOCIMIENTO DEL TEMA	El conocimiento de la selección de directivos del Gobierno Regional por sus acciones y su experiencia que tiene relación a la gestión de trabajo		✓				
	VALIDEZ ÉTICA	CONOCIMIENTO DEL TEMA	CONOCIMIENTO DEL TEMA		El conocimiento de los directivos del Gobierno Regional de Lima según la documentación de una documentación técnica	CONOCIMIENTO DEL TEMA	✓		
			CONOCIMIENTO DEL TEMA		El personal que ingresa a trabajar en el área de la gerencia y sus acciones en el proceso de trabajo		✓		
		CONOCIMIENTO DEL TEMA	CONOCIMIENTO DEL TEMA		El conocimiento de la selección de personal en el área de la gerencia y sus acciones en el proceso de trabajo		✓		
			CONOCIMIENTO DEL TEMA		El conocimiento de la selección de personal en el área de la gerencia y sus acciones en el proceso de trabajo		✓		
CONOCIMIENTO DEL TEMA		CONOCIMIENTO DEL TEMA	El conocimiento de la selección de personal en el área de la gerencia y sus acciones en el proceso de trabajo	✓					
		CONOCIMIENTO DEL TEMA	El conocimiento de la selección de personal en el área de la gerencia y sus acciones en el proceso de trabajo	✓					
		CONOCIMIENTO DEL TEMA	El conocimiento de la selección de personal en el área de la gerencia y sus acciones en el proceso de trabajo	✓					
		CONOCIMIENTO DEL TEMA	El conocimiento de la selección de personal en el área de la gerencia y sus acciones en el proceso de trabajo	✓					
		CONOCIMIENTO DEL TEMA	El conocimiento de la selección de personal en el área de la gerencia y sus acciones en el proceso de trabajo	✓					
		CONOCIMIENTO DEL TEMA	El conocimiento de la selección de personal en el área de la gerencia y sus acciones en el proceso de trabajo	✓					
CONOCIMIENTO DEL TEMA	CONOCIMIENTO DEL TEMA	El conocimiento de la selección de personal en el área de la gerencia y sus acciones en el proceso de trabajo	✓						
	CONOCIMIENTO DEL TEMA	El conocimiento de la selección de personal en el área de la gerencia y sus acciones en el proceso de trabajo	✓						
	CONOCIMIENTO DEL TEMA	El conocimiento de la selección de personal en el área de la gerencia y sus acciones en el proceso de trabajo	✓						
	CONOCIMIENTO DEL TEMA	El conocimiento de la selección de personal en el área de la gerencia y sus acciones en el proceso de trabajo	✓						

Figura 3 Validez del experto 3

Matriz de validación del instrumento de obtención de datos

Nombre de la investigación: Selección de Personal y Logro de Obras en la Oficina de Obras del Gobierno Regional de Lima, Huancayo, 2017

Apellido y nombre del investigador: Santiago Aguayo López

Apellido y nombre del experto: Edwin Arce Silva R2

SIMBOLOS	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR	EVALUA	OPINIÓN DEL EXPERTO		OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	
SELECCIÓN DE PERSONAL	PRESENTACIÓN DE SOLICITUD	DOCUMENTACIÓN	Para postular a las obras del Gobierno Regional de Lima exigen la presentación de una documentación rigurosa.		✓		
		DOMINIO DE HABILIDADES	Al presentar la documentación de tu currículum, detallas todas las habilidades que posees para el puesto de trabajo.		✓		
		ENTREVISTA COMO POSTULANTE	Al presentarte para la selección de personal en la oficina de obras hicieron tu entrevista en grupo.		✓		
	ENTREVISTA DE SELECCIÓN	ENTREVISTA DEPARTAMENTAL	Hubo varias etapas en el proceso de selección de personal para la absorción de los nuevos trabajadores de obras.		✓		
		EXPERIENCIA	En la entrevista que tuviste para ingresar al Gobierno Regional de Lima preguntaron si tuviste experiencia en el trabajo.		✓		
		DECISIÓN	Perteneces al equipo de obras del Gobierno Regional por que valoran toda la experiencia que tienes referido a tu puesto de trabajo.		✓		
	ENTREVISTA PARA OFRECER EL CARGO	SELECCIÓN DEFINITIVA	La oficina de obras del Gobierno Regional de Lima realiza una reunión general con todo el personal que inicia a trabajar en la institución para dar a conocer las políticas de trabajo.		✓		
DESEMPEÑO LABORAL	EXTRAVERSIÓN	ASIGNACIÓN DE TAREAS	Al personal que ingresa a trabajar en obras se le proporciona manuales donde estipula cuales son las funciones a desarrollar en su puesto de trabajo.		✓		
		SOCIALIZACIÓN	Te consideras una persona sociable cuando estás en tu grupo de trabajo.		✓		
		COMUNICATIVO	Comunicas cualquier duda generada en el trabajo a tu jefe inmediato.	0) Acuerda 2) Indiferente 3) Desacuerda	✓		
	DISPONIBILIDAD	EMPATÍA	Si un compañero de trabajo necesita de tu ayuda lo apoyas de manera desinteresada.		✓		
		COOPERACIÓN	Siempre estás predispuesto ante cualquier pedido de ayuda de tus compañeros o jefe inmediato.		✓		
		CONFIABILIDAD	Mi jefe inmediato considera que soy digno de su confianza cuando me asigna un trabajo que requiere de mucha responsabilidad.		✓		
	SERIEDAD	RESPONSABILIDAD	Siempre cumples con tus obligaciones en el tiempo solicitado por tu jefe.		✓		
		NIVEL DE LOGRO	A mi trabajo asignado le pongo la seriedad del caso para lograr mis metas propuestas por mi jefe.		✓		
		PERSISTENCIA	Cuando fallo en una tarea encomendada siempre analizo donde estubo la falla.		✓		
	ESTABILIDAD EMOCIONAL	ENTUSIASMO	Me considero que soy el alma del equipo de trabajo.		✓		
		ECUANIMIDAD	Eres una persona centrada en cuanto a tus labores asignadas en las obras.		✓		
		SEGURIDAD	Formar parte del equipo de obra del Gobierno Regional de Lima me da estatus laboralmente.		✓		
	APERTURA A LA EXPERIENCIA	PROACTIVIDAD	Me considero una persona con actitud positiva para dar solución a ciertas actividades.		✓		
SENSIBILIDAD		Cuando existen nuevas políticas de trabajo procuro involucrarme por que forma parte de mi desempeño laboral.		✓			
Forma del experto	[Firma]		Fecha	22-06-2017			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Anexo 05: Confiabilidad del instrumento

Tabla 17 *Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	21

Fuente: Elaboración propia

Tabla 18 *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

Fuente: Elaboración propia

Tabla 19 *Rangos del coeficiente de Alfa de Cronbach*

Coeficiente	Relación
Por debajo de .60	es inaceptable
De .60 a .65	es indeseable
Entre .65 y .70	es mínimamente aceptable
De .70 a .80	es respetable
De .80 a .90	es muy buena

Fuente: Adaptado de García (2006).