



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Pilotes Terratest Perú 2023

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora

Trinitaria Cueva Rodriguez

Asesor

M(o). Daniel Alberto Oswaldo Valenzuela Narváez

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Cueva Rodriguez, Trinitaria	41969434	16/07/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Valenzuela Narváez, Daniel Alberto Oswaldo	15724937	0000-0001-8967-1684
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Coronado Espinoza, Jesús Jacobo	15591398	0009-0008-7555-0409
Aliaga Lopez, Guillermo Percy	15590569	0000-0003-3081-2205
Maguiña Poma, Yolanda Emperatriz	15739689	0009-0002-4671-7085

SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PILOTES TERRATEST PERÚ 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

8%

★ Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion

Trabajo del estudiante

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Apagado

DEDICATORIA

A mi madre Paulina Rodríguez y mi padre Ricardo Cueva quienes fueron fundamentales en mi desarrollo personal y académico, por el apoyo incondicional que me brindaron en todo momento.

Gracias a ellos este trabajo ha sido posible.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por brindarme la dicha de poder culminar mi etapa universitaria.

Además, un agradecimiento a mi familia, quienes me brindaron su apoyo incondicional en cada proyecto.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	ix

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Formulación del Problema	03
1.2.1. Problema General	03
1.2.2. Problemas Específicos	03
1.3. Objetivos de la Investigación	03
1.3.1. Objetivo General	03
1.3.2. Objetivos Específicos	03
1.4. Justificación de la investigación	04
1.5. Delimitación del estudio	04
1.6. Viabilidad del estudio	04

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	05
2.1.1. Investigaciones internacionales	05
2.1.2. Investigaciones nacionales	07
2.2. Bases Teóricas	08
2.3. Definiciones de términos básicos	22
2.4. Hipótesis de investigación	23
2.4.1. Hipótesis General	23
2.4.2. Hipótesis Específicas	24

2.5. Operacionalización de las variables	25
--	----

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	26
3.2. Población y muestra	26
3.2.1. Población	26
3.2.2. Muestra	26
3.3. Técnicas de recolección de datos	26
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	27

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados	28
4.2. Contratación de hipótesis	37

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados	41
------------------------------	----

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones	45
6.2. Recomendaciones	47

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas	49
7.2. Fuentes electrónicas	49

ANEXOS	53
---------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Distribución de frecuencias de la integración y sus indicadores	28
Tabla 2.	Distribución de frecuencias del desarrollo y sus indicadores	29
Tabla 3.	Distribución de frecuencias de la evaluación y sus indicadores	30
Tabla 4.	Distribución de frecuencias de la selección del personal	31
Tabla 5.	Distribución de frecuencias de la responsabilidad y sus indicadores	32
Tabla 6.	Distribución de frecuencias del liderazgo y su trabajo en equipo con sus indicadores	33
Tabla 7.	Distribución de frecuencias de la formación y crecimiento profesional con sus indicadores	34
Tabla 8.	Distribución de frecuencias del desempeño laboral	35
Tabla 9.	Pruebas de normalidad	36
Tabla 10.	Prueba de Rho de Spearman entre la selección del personal y desempeño laboral	37
Tabla 11.	Prueba de Rho de Spearman entre integración y desempeño laboral	38
Tabla 12.	Prueba de Rho de Spearman entre el desarrollo y desempeño laboral	39
Tabla 13.	Prueba de Rho de Spearman entre la evaluación y desempeño laboral	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Integración y sus indicadores	28
Figura 2.	Desarrollo y sus indicadores	29
Figura 3.	Evaluación y sus indicadores	30
Figura 4.	Selección del personal	31
Figura 5.	Responsabilidad y sus indicadores	32
Figura 6.	Liderazgo y trabajo en equipo con sus indicadores	33
Figura 7.	Formación y crecimiento poblacional con sus indicadores	34
Figura 8.	Desempeño laboral	35

RESUMEN

Objetivo: Conocer la relación entre la selección de personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C., Lima, 2023. **Métodos:** La presente investigación es de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población fue de 30 trabajadores. **Resultados:** un 50% de los encuestados señalan que la selección del personal es buena, un 33.3% ve la selección como regular, un 16.7% de los empleados encuentra deficiencias en la selección del personal; un 40% de los encuestados señalan que el rendimiento laboral es bueno, un 53.3%, lo considera regular, el 6.7% de los encuestados califica el desempeño laboral como deficiente. **Conclusión:** La selección de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C., Lima, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.640 logrando alcanzar un grado positivo moderado y con un nivel de significancia del 0.000 siendo menor al 0.05.

Palabras clave: selección de personal, desempeño laboral y liderazgo.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between personnel selection and the work performance of the employees of the company Pilotes Terratest Perú S.A.C., Lima, 2023. **Methods:** This is a basic research, correlational level, non-experimental design, quantitative approach. The population was 30 workers. **Results:** 50% of the respondents indicate that personnel selection is good, 33.3% see the selection as regular, 16.7% of the employees find deficiencies in personnel selection; 40% of the respondents indicate that job performance is good, 53.3% consider it regular, 6.7% of the respondents qualify job performance as deficient. **Conclusion:** Personnel selection is significantly related to the work performance of the workers of the company Pilotes Terratest Perú S.A.C., Lima, 2023; taking into account the application of Spearman's Rho test, 0.640 was obtained, achieving a moderate positive degree and with a significance level of 0.000 being less than 0.05.

Key words: Recruitment, Job Performance and Leadership

INTRODUCCIÓN

El proceso de selección del personal no culmina en el solo hecho de la selección, ya que con anterioridad se ha buscado su perfil y funciones que ocupa cierto puesto. Las empresas deben mostrarse atractivas para el personal actual y futuro, lo que implica ofrecer un desarrollo profesional que permita acceder a los trabajadores preparados para cualquier desafío, y por último es clave la evaluación de su rendimiento para que el objetivo del personal sea también el organizacional, a fin de identificar dificultades, optimizar las actividades, incentivar al personal y generar ganancias (Zocón & Castañeda, 2019).

Por esta razón, la investigación actual se propuso conocer la relación entre la selección de personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C., Lima, 2023.

El trabajo se divide en seis secciones, además de referencias y anexos. En la primera sección, se aborda la caracterización y formulación del problema investigado; en la segunda, se presentan las teorías que sirvieron como base para comprender las variables estudiadas; la tercera explica la metodología seguida durante la investigación; la cuarta expone los resultados logrados; el quinto se dedica a la discusión en comparación con los antecedentes; finalmente, el sexto elabora las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el mundo, de acuerdo al artículo publicado por Borja (2019), se señala que una mala etapa de selección de personal trae problemas no solo para el empleado sino para el empleador ya que cada contratación errónea equivale un gasto para la empresa sin ningún tipo de beneficio, puesto que es un gasto innecesario contratar a un trabajador que no cuente con las habilidades necesarias. Con respecto al desempeño laboral, la investigación hecha por Sánchez (2021) menciona que en la mayoría de ocasiones el monitoreo del rendimiento se aprecia de forma positiva, aunque existen dificultades en dicho monitoreo y debido a ello se carece de confianza, motivación y fiabilidad del personal hacia quienes lo realizan, además motivo muy importante en que se cae en error es en el instrumento que se emplea.

En el Perú aún se carece de una cultura sólida para contratar personal idóneo en el aspecto de selección, pues solo se basan en especialistas sugeridos para los puestos que se requieren, en ciertas circunstancias resultan positivas, aunque en gran parte de los resultados estos suelen ser negativos (Barja et al, 2021). En relación al desempeño laboral, el artículo elaborado por Saavedra, Hidalgo y Figueroa (2019) señala que el 52% de los trabajadores tienen poco conocimiento sobre los diversos procedimientos esto debido a la poca capacitación que reciben.

En la actualidad nos encontramos en un mundo globalizado y competitivo donde las empresas buscan diferenciarse, además un elemento clave es el personal. En esta época las empresas de éxito no gestionan al personal, porque esto se traduciría en actuar con estos como simples elementos, y la actual tendencia se enfoca en administrar al personal. Por lo que deben ser valoradas como elementos dinámicos y proactivos, hábiles, con iniciativa y decisión, que no solo cuentan con habilidades

duras. El proceso de selección del personal no culmina en el solo hecho de la selección, ya que con anterioridad se ha buscado su perfil y funciones que ocupa cierto puesto. Las empresas deben mostrarse atractivas para el personal actual y futuro, lo que implica ofrecer un desarrollo profesional que permita acceder a los trabajadores preparados para cualquier desafío, y por último es clave la evaluación de su rendimiento para que el objetivo del personal sea también el organizacional, a fin de identificar dificultades, optimizar las actividades, incentivar al personal y generar ganancias (Zocón & Castañeda, 2019). Por lo expuesto la presente investigación tiene como objetivo conocer la relación de la selección de personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C., Lima.

En la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C., se ha podido observar que sus trabajadores están teniendo un bajo desempeño, esto viene ocurriendo por una mala comunicación entre trabajador y el supervisor lo que viene generando un centro de trabajo envuelto en un mal clima laboral; falta de capacitación, los trabajadores son el pilar elemental para que la compañía funcione por lo cual deben ser capacitados anualmente, sin embargo, solo capacitan a los trabajadores de mayor rango; algunos trabajadores tienen el síndrome del impostor debido a que se sienten incapaz de realizar una tarea y tienen miedo a ser descubiertos; falta de integración en el equipo se debe a los jefes solo buscan el avance de la producción.

También se han identificado algunos problemas relacionados a la selección de personal que se viene realizando en la compañía Pilotes Terratest Perú S.A.C., puesto que se viene cometiendo el error en tratar de encontrar al candidato ideal sabiendo que eso viene generando más tiempo y costos; la empresa constantemente tiene la ausencia del personal calificado, para las entrevistas; el entrevistador casi siempre no brinda la información exacta del puesto de trabajo; la empresa, al momento de buscar cubrir puestos de trabajo maneja una mala descripción del perfil, perjudicamos al postulante y sobre todo a la misma empresa generando pérdida de tiempo y gastos; la empresa realiza procesos de selección excesivamente largo y muchos trabajadores optan por aceptar trabajos en otras empresas.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo se relaciona la selección de personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C., Lima, 2023?

1.2.2. Problemas Específico

- a. ¿Cómo se relaciona la integración con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C., Lima, 2023?
- b. ¿Cómo se relaciona el desarrollo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C., Lima, 2023?
- c. ¿Cómo se relaciona la evaluación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C., Lima, 2023?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Conocer la relación entre la selección de personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C., Lima, 2023.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Conocer la relación entre la integración con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C., Lima, 2023.
- b. Conocer la relación entre el desarrollo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C., Lima, 2023.
- c. Conocer la relación entre la evaluación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C., Lima, 2023.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación práctica

La presente exploración se lleva a cabo ya que es importante la mejora de la selección del personal en la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C., y con ello elevar el nivel de desempeño en su personal.

Justificación metodología

El presente estudio se sustenta en brindar hechos para que sean de utilidad en el manejo del personal. Inmediatamente después de validar la información brindada por la esta exploración, se emplearán a otros estudios vinculadas a la selección y el desempeño laboral, de igual forma para empresas que quieren ponerlo en marcha.

1.5. Delimitación del estudio

- Delimitación geográfica: empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C, departamento de Lima.
- Delimitación temporal: en el presente año.
- Delimitación social: trabajadores de la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C.
- Delimitación semántica: Selección del personal y Desempeño laboral.

1.6. Viabilidad del estudio

Es ejecutable de este estudio se aseguró gracias a la disposición de medios económicos, humanos y materiales, los cuales garantizaron la viabilidad del estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Paucar (2022) “Estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores”, Universidad Técnica de Ambato. Ambato. Ecuador. El objetivo fue general determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores. Es de diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional, con enfoque cuantitativo. La población fue 90 colaboradores. La investigación utilizó la encuesta el cuestionario. Los resultados de la indagación comprueban la relación que existe entre las variables, enfatizando que, el aspecto de despersonalización se relaciona en gran medida con los aspectos de vínculos entre personas, labor en grupo y organización, manifestando una correlación de ($p < 0,05$). Se concluye la relación de estadísticas entre ambas variables, enfatizando que, el aspecto de despersonalización es quién más influye en el desempeño laboral, a la vez que un menor estrés repercute en el desempeño del personal.

Coello (2021) realizó la tesis magistral titulada “Análisis de la incidencia de un modelo de gestión de talento humano en el desempeño laboral de los empleados de la empresa bananera Grupo Orellana en la provincia de El Oro”, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil. Ecuador. Su objetivo fue general determinar la incidencia de la percepción de la gestión del talento humano sobre el desempeño laboral. Es de diseño no experimental, correlacional. La población fue 170 personas. La muestra fue 63 empleados. La investigación utilizó la encuesta, y el cuestionario. Los resultados de la indagación respecto a la GTH, en su dimensión ingreso del personal recalca el

significado de contar con trabajadores capacitados, en donde un total de 4 individuos estuvieron totalmente en desacuerdo, con el cual se obtuvo un valor de coeficiente de 4.70. En el segundo aspecto; la empresa difunde de manera adecuada en atraer trabajadores idóneos, en donde un total de 23 individuos estuvieron totalmente en desacuerdo; con el cual se obtuvo un valor de coeficiente de 3.52. En la variable desempeño laboral, en su dimensión proactividad plantea nociones transformacionales para las actividades de la empresa, donde 10 individuos estuvieron en desacuerdo, con el cual se obtuvo un valor de coeficiente de 3.27. En el aspecto; una buena disposición frente a hechos conflictivos que se den en la empresa, un total de 8 individuos estuvieron en total en desacuerdo con el cual se obtuvo un valor de coeficiente de 3.72. Las conclusiones señalan que, a fin de verificar la veracidad de la hipótesis planteada, se eligió la correlación de Pearson de $r=0.998$, con una significancia de 0.045, determinando la relación positiva entre gestión de talento humano y desempeño laboral.

Blanco y Lamadrid (2019) realizaron la tesis magistral titulada “Diseño de una Metodología de Selección de Personal Obrero en la Empresa Constructora LyM S.A.S.”, Universidad del Norte. Barranquilla. Colombia. Su objetivo general fue establecer lineamientos que contribuyan a la selección del recurso humano. La población fue 33 trabajadores. La investigación utilizó los grupos de enfoque y entrevistas. Los resultados sostienen que los datos extraídos por la entrevista permitieron saber profundamente sobre las ideas y el comportamiento de los candidatos a evaluar, información que no se reflejaba en las hojas de vida, y dichos datos fueron de gran valor para desarrollar un patrón de conducta en los diversos hechos que se le indagaron, por sobre los datos obtenidos en la entrevista, hechos que no fueron de confidencialidad se relevaron para ser considerados como aporte en las condiciones que experimentan los trabajadores. Las conclusiones señalan que el patrón de selección por competencias elaborada por Alles se moldea a la presente problemática al apoyarse en el monitoreo de saberes y doctrinas para que rendimiento de determinado puesto y contar con los instrumentos que ayuden a su monitoreo.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Mauricio (2022), “Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022”, Universidad César Vallejo. Lima. Perú. Su objetivo general fue determinar la relación entre selección de personal y desempeño laboral. Es una investigación cuantitativa, un nivel correlación transversal y un diseño no experimental. La población fue 30 colaboradores. Utilizó la encuesta. Los resultados para selección del personal sostienen que el 36,67% tiene un nivel medio respecto al nivel de selección del personal, y el 3.33% tiene un bajo nivel. Y, respecto al desempeño laboral, el 3.33% del personal comprende que el rendimiento en el trabajo es regular. Se concluye que al realizar una adecuada selección del personal y desempeño laboral ayuda al crecimiento de la confianza con la empresa.

Peralta y Ruiz (2021), “Selección de personal y desempeño laboral de la empresa Selección de personal y desempeño laboral de la empresa”, la cual fue aprobada por la Universidad César Vallejo. Lima. Perú. Su objetivo general fue determinar la relación entre selección de personal y desempeño laboral. Fue una investigación correlacional, con un enfoque cuantitativo. La investigación la encuesta y entrevista. La población fue 100 colaboradores. Los resultados obtenidos respecto a la selección del personal, este se genera en un nivel deficiente con un 27% y respecto al desempeño laboral también se refleja un 27% de nivel deficiente. Las conclusiones demuestran la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la empresa de estudio.

Aponte y Hernández (2020), “Selección de personal y el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C., 2019”, Universidad Peruana de las Américas. Lima. Perú. Su objetivo general fue analizar como la selección de personal influye en el desempeño laboral de la empresa. La investigación fue de enfoque cuantitativo. La población fue 20 trabajadores. Utilizó la encuesta. Los resultados de las indagaciones reflejan que más del 50% del personal está de acuerdo con la idea que la selección del personal impacta en el desempeño laboral de la empresa. Por ende, se concluye la relación significativa entre ambas variables con una correlación de Pearson de 0.865.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Selección del personal

Bravo y Delgado (2022) citan que

El seleccionar personal es un criterio previamente establecido para el ingreso de personal calificado, pues estos son los requeridos al contar con el conocimiento que la empresa solicita ya que lo ideal es el monitoreo de su conducta pues cada uno tiene una perspectiva diferente de la vida. (p. 44)

Torres y Velásquez (2020) señalan que la selección del personal “es un conjunto de acciones que se realizan para elegir a la persona idónea para el puesto, el fin es la estabilidad entre el puesto y la persona” (p. 7).

Martínez y Vargas (2019) indican que

La selección del personal es un conjunto de acciones hechas con el apoyo de herramientas correctas, a consecuencias de decisiones tomadas por la gerencia y la política de Recursos humanos (GRH), originadas para que el aspirante pueda adaptarse a los requerimientos presentes y futuros que tiene el puesto o determinada empresa. (p. 56)

Rivera (2019) alude que la selección se define como la “separación, entre un conjunto de aspirantes, que fueron aptos en el proceso de reclutamiento, individuo que desempeñará de forma adecuada el puesto, llenar las vacantes desocupadas es una situación perfecta para el proceso de selección” (p. 64).

2.2.1.1. Dimensiones

Según Chiavenato (2017) los procesos básicos para esta variable. Son los siguientes:

a. Integración

Chiavenato (2017), precisa el lugar, los escenarios y la forma de reclutar al personal requerido para la empresa y las pautas para seleccionar al personal, considerando lo que demanda el puesto de trabajo.

b. Desarrollo

Según Chiavenato (2017) las pautas de evaluación y planificación de instrucción continua del personal para su desenvolvimiento en el puesto laboral, pautas para el desarrollo del personal en su crecimiento dentro de la empresa y el avance de un ambiente donde se garantice cambios de comportamientos en sus integrantes.

c. Evaluación

Según Chiavenato (2017) para evaluarse es necesario contar una información de carácter cualitativo y cuantitativo del personal y la continua evaluación a través del empleo de políticas y procesos vinculados al personal de la empresa.

2.2.1.2. Selección del personal: los orígenes

Según Sardi y Troilo (2020) la elección de trabajadores ha cambiado en el tiempo, ya que antes solo se elegía con poco criterio y de manera natural, político- colectivo, por posición o legado, hasta presentarse la era de la industrialización a inicios del siglo XX gracias a Frederic W. Taylor. La enorme cifra de personal que incluía este nuevo sistema, de la mano de continuos progresos mecánicos en las industrias forzó al cambio de la organización laboral, la obligación por categorizar las actividades, investigar los tiempos y alcanzar mayores niveles de productividad.

La revolución industrial ha sido la independencia de la productividad en las comunidades, el crecimiento del personal y una continua producción de artículos y prestaciones. Nunca antes se ha visto cambios de lo que ha existido como la estructura social – preindustrial, un estudio y un método ineficaz, protestas, la penuria y la muerte eran obstáculos para la producción. Es la razón por la que gran cantidad de estudiosos en economía lo denominaron como el inicio / take – off de desarrollo monetario autosostenido.

Taylor planteo las actividades gerenciales de organización como elementos prioritarios en el proceso productivo y desglosó a la labor en categorías, en el cual, por medio de la ordenanza de tiempos en las actividades humanas, se eliminaron los tiempos muertos y demás aspectos superfluos. Realizó de esta manera una serie de principios esenciales del manejo científico del trabajo: Investigación rigurosa del trabajo, la elección rigurosa y capacitación del trabajador, vincular el aporte entre gerentes y personal.

Desde este enfoque, la elección obtuvo cierta dinámica y se delegó al trabajador cargos altos de acuerdo a sus capacidades individuales, como en el caso de sus competencias y destrezas físicas. Los métodos se especializaban en las competencias y destrezas del aspirante. De esta manera nació así Kreps (1995) con la “Doctrina tradicional de la organización” vinculada en gran medida a este paradigma pues considera que las funciones del personal se basan únicamente bajo normas, estructura y control de la organización.

Investigadores tradicionales como Fayol y Weber, al igual que Taylor, respaldan en gran medida los paradigmas organizacionales burocráticos a fin de aumentar la eficiencia administrativa. Conforme a lo hecho por Weber, en el caso de la organización burocrática ideal manifiesta que su aspecto más resaltante es el uso de personal idóneo, sustentándose principalmente en sus habilidades duras para realizar las actividades del puesto asignado. Por tal motivo, la gerencia tenía el papel evaluador y asignar a los aspirantes con las mejores condiciones para cubrir el puesto. Otro aspecto muy importante en esta clase de paradigma, muy aparte de normativas y jerarquías oficiales, se centraba en el intercambio de trabajadores principalmente en roles. Ya que solo recaía la importancia de las actividades realizadas no de las personas que lo ejecutaban. En esos casos el rendimiento del personal yacía en la organización racional más que las competencias y destrezas de este.

Por otro lado, Morgan (1998) recalcó que este tipo de organizaciones burocráticas cuya perspectiva tenía de organización como máquina. Este refirió que cuando los gerentes miran a sus organizaciones como máquinas, por lo general lo manejan como máquinas de relojería, en el cual cada parte tiene un cierto papel dentro de un conjunto de actividades.

2.2.1.3. La selección de personal y su importancia

Bravo y Delgado (2022) señalan que el área del personal en una organización está a cargo de una diversidad de funciones, y una de las principales es elegir al trabajador, de seleccionar al correcto entre los distintos aspirantes, ya que esto tiene un gran impacto en la productividad de la organización, dado que el personal es lo más preciado por la organización se debe elegir a los mejores y más capacitados para que ejerzan cargos e intervengan en la rentabilidad de la organización.

Siguiendo esta perspectiva, se menciona que la selección del personal es usada como un filtro que ayuda al ingreso de aspirantes calificados, y que estas cubren las demandas de

los puestos requeridos, además que ayudan a proteger el capital intelectual de la organización ya que es fundamental calificar la conducta de cada persona pues cada una tiene una conducta diferente.

2.2.1.4. El manejo del personal y las actividades de selección

Bolaños (2020) alude que, el manejo del personal y las actividades de selección, el personal se vuelve en una de las piezas esenciales para las organizaciones y es un factor diferenciador frente a las demás organizaciones.

El éxito de las organizaciones radica en la calidad de su personal, pues son éstos quienes generan eficiencia, calidad y competitividad; sin el personal, no funcionarían las organizaciones. La competitividad está sujeto de la fuerza laboral de las personas, su capital humano.

Siendo así, el éxito está sujeto al personal que tenga la organización, adaptabilidad a cambios y niveles de motivación. De esta manera, la puesta en marcha del proceso selectivo está sujeto a las estrategias organizacionales, para lograr los mejores resultados de competitividad, eficiencia, productividad y complacencia. Aunque, existe otra realidad en las organizaciones, ya que existen ciertos problemas en la selección que arrastran faltas éticas al momento de ejecutar ciertas acciones.

En gran cantidad de casos es al revés: se investiga las fallas y debilidades del aspirante; dicho vínculo nace de la poca confianza, donde se analiza la falta o los errores, o que conducta anormal esconde.

Cabe resaltar que, los errores inherentes en el proceso selectivo suelen darse y que también afecta a la organización, este no puede eliminarse, sino reforzarse y capacitar a fin de llevar a cabo sus actividades, dado que el desarrollo de la organización va de la mano con el desarrollo del personal; mejor dicho, del personal que demostró competitividad. En la puesta en marcha del proceso selectivo es importante una evaluación total, esto quiere decir que contenga un grupo de doctrinas, instrumentos y técnicas, a fin de brindar a la organización personal calificado para lograr sus objetivos.

En síntesis, aunque el éxito de una organización se sujeta en gran medida en el reclutamiento y selección del personal calificado que cubra su demanda, es necesario considerar que en el procedimiento va de la mano con el desarrollo de la organización y sus

efectos en este proceso; mejor dicho, no solo para cumplir con el personal requerido en circunstancias críticas, sino para cubrir con la demanda según el puesto, que establezcan el proceso. La continua actualización en la puesta en marcha y acoplamiento de tácticas conforme a las investigaciones en la mejora de procesos ayudarán a su progreso y desarrollo.

2.2.1.5. Objetivo del proceso de selección

Bravo y Delgado (2022) manifiestan que en la actualidad el proceso selectivo sobrepasa lo que significa solo encontrar la personal que cubra el puesto, sino, consiste en buscar al personal correcto con las destrezas, habilidades y motivación necesarias para demostrarlo en el cumplimiento de sus funciones con la organización.

Bajo esta perspectiva, el proceso selectivo en las organizaciones debe pretender incorporar diferentes métodos que faciliten la elección correcta del aspirante mejor preparado para cubrir el puesto de trabajo.

2.2.1.6. Modelo de selección del personal

Según Bravo y Delgado (2022), en su explicación señala que bajo la existencia de múltiples aspirantes para cubrir una vacante es importante realizar una comparación entre cada uno de estos de acuerdo a lo que existe el puesto. De este modo se suprimen aquello que no logren cubrir la demanda.

La fase de entrevista que es una entrevista después del estudio del CV, se realiza sin muchos cuestionamientos, dado que es una ayuda para suprimir a aquellos aspirantes que no cubran ciertos requerimientos. Después, se emplea los exámenes que ayudan a investigar y saber si el aspirante es ideal para el puesto, dicho proceso es relevante ya que facilita la elección del aspirante correcto a dicho puesto.

Después de ello, una persona especialista cumple el rol de entrevistar al aspirante, por medio de un diálogo en el cual le realiza una serie de cuestionamientos que ayudan a saber sus actitudes, aspiraciones e ideas del aspirante. De esta manera el proceso selectivo final se realiza si el encargado del área aprueba que el aspirante es el correcto para el puesto, considerando a criterio el mejor en las etapas de entrevistas y los resultados en donde obtuvo cifras positivas. Y por consiguiente se solicita al aspirante que brinde los escritos que

sustenten su CV y que dichos datos estén colocados correctamente. Por último, pasa a revisión médica correspondiente al puesto laboral.

2.2.1.7. Técnicas de selección de personal

Bravo y Delgado (2022) detallan las técnicas frecuentes en el proceso selectivo:

- Estudio del escrito de requerimiento del puesto: método comúnmente empleado, se fácil y económico empleo para saber datos de los aspirantes, estos datos son su experiencia laboral, el grado de estudio, etcétera. Este es un primer filtro a los aspirantes que cubren a la demanda mínima para la contratación, aquellos que los cubren pasan a la siguiente fase.

De igual forma, en dicho proceso de preselección se analizan información escrita en los CV entregados, pues estos detallan datos importantes:

- Exámenes de saberes o habilidades: estas pruebas se realizan con la finalidad de evaluar saberes de los aspirantes, en relación a sus capacidades. También, las evaluaciones psicotécnicas son de frecuencia común, ya que ayuda a saber aspectos precisos de las actividades y roles relevantes del puesto. Para tal objetivo se requiere de especialistas para elaboración de dichos exámenes.
- Método de simulacro: es un examen oral para la acción colectiva. Consiste en colocar al aspirante en una situación donde deben poner todos sus conocimientos y habilidades en el puesto de trabajo donde se simula la realidad más cercana a lo que enfrentará a futuro.
- Exámenes psicométricos: Cuyo rol es valorar las habilidades duras del aspirante; las aptitudes personales que potenciarán sus capacidades dentro de la empresa en el futuro.

En la actualidad podemos encontrar una gran variedad de exámenes psicológicos, aunque no todas son aplicables, cada que uno tiene un criterio de evaluación distinto y su empleo es limitado. Por ende, tiene diferentes objetivos. Bajo esta perspectiva, dicho exámenes son instrumentos psicológicos empleados para conocer la personalidad del aspirante y no en las capacidades y destrezas de la persona en el cumplimiento de las funciones del puesto laboral.

Bajo lo mencionado, los exámenes psicológicos: Son una valoración cualitativa que reflejan la conducta respecto a las actitudes de los aspirantes. Respecto a las actitudes de

estos. Los exámenes psicológicos se emplean para la valoración del rendimiento, contiene estadísticas para la comparativa y empleo en condiciones estandarizadas. Los frutos de los exámenes de un aspirante se comparan con las pautas y los frutos se colocan en cifras porcentuales. Mejor dicho, son empleados comúnmente para calificar al aspirante ideal para el puesto laboral.

Por ello, se resalta que los exámenes psicológicos se emplean bajo métodos precisos para elegir de forma correcta y saber cuál es el aspirante ideal con las competencias correctas. Para Chiavenato, la psicometría, son métodos de pronóstico, que facilitan el análisis de la conducta de las personas bajo ciertas circunstancias por medio de un comparativo estándar estadístico.

Los exámenes psicotécnicos contienen pruebas de actitud, intelecto y para evaluar el razonamiento verbal y número de los individuos, además del enfoque y demás saberes. Cada examen evalúa diversos aspectos de la persona, en relación a su temperamento, su carácter, su asertividad, capacidades de negociación, valores, entendimiento verbal, etcétera. Además, esto facilita diferenciar la aptitud y la capacidad. Un proceso selectivo idóneo, debe crear confianza al momento de evaluar a los aspirantes para el puesto, su relevancia parte de ello.

2.2.1.8. Reclutamiento y selección del personal

Bolaños (2020) señala que hoy en día, el reclutamiento y selección del personal son actividades que adquirir nuevos talentos para cualquier organización; de esta forma, se realizan inversiones que garanticen su ejecución, a fin de que se desarrollen estrategias y métodos efectivos al momento de seleccionar al personal ideal que cubra la demanda de la organización. De esta manera, con la presión por cumplir con dichos objetivos, es donde nacen los errores que se ven reflejados tanto interna como externamente en la organización.

Partiendo de lo mencionado, existen aspectos positivos y negativos que afectan el desarrollo de los procesos y el logro de los objetivos, de acuerdo a lo que demanda la organización. Por ello es importante conocer el reclutamiento y la selección son dos etapas de un mismo proceso: para la adquisición del personal para una organización. El reclutamiento tiene por finalidad insertar candidatos a la organización. La selección tiene por finalidad elegir y clasificar los aspirantes ideales para que cubran la demanda de la organización.

Mejor dicho, el reclutamiento se encarga de buscar y agrupar aspirantes interesados en intervenir en un proceso para un puesto particular donde se elegirá a la persona ideal, que cuente con la demanda que exige el perfil de puesto.

En conjunto, el proceso selectivo se vuelve más importante ya que es un conjunto secuencial de acciones donde se emplea métodos y tácticas para elegir el talento ideal que cubra el cargo.

De este modo, el proceso selectivo en una organización es una parte importante que representa su desarrollo: por ende, es parte de las herramientas de la empresa para cumplir sus blancos trazados.

En la actualidad toda organización dispone de una serie de tácticas que captan personal, y anticipen frente a cambios que puedan suceder para la empresa ya sea para afrontar desafíos presentes y a largo plazo.

2.2.1.9. Selección del personal hoy en día: Mediación de las TICs

Según Sardi y Troilo (2020), el progreso de las TICs y, por ende, la propagación de información en el mundo desempeña un rol importante en un proceso de selección del personal. El desarrollo del internet como un método de difusión a gran escala facilita la extensión de mercados laborales y a romper los obstáculos que son las herramientas comunes para la propagación de ofertas y demandas laborales.

Las empresas del siglo anterior con un método tradicional no es sustento para un desarrollo corporativo en el largo plazo. Su estructura organizativa es su principal barrera para su desarrollo y un aspecto limitantes en abrir otras puertas.

Hoy en día, podemos identificar dos importantes modelos de selección del personal. El primero denominado modelo de selección tradicional y el otro denominado, modelo de selección táctica. El modelo de selección tradicional, ejecuta métodos comunes de empresas y que se sustenta bajo una perspectiva de mercado económica y laboral cuya característica es la estabilidad productiva. Por ello, el proceso selectivo se enfoca en que los aspirantes cuenten con los saberes y cualidades para colocarlos de forma inmediata en el cargo. Podemos mencionar que es un modelo muy usado por las organizaciones.

El segundo modelo, por el contrario, se halla enfocado en los cambios dados en los últimos años, dados por la globalización y el progreso tecnológico. El modelo se basa en la

volatibilidad, en escenarios monetarios cambiantes en el largo plazo. Producto de esta volatibilidad se generan innumerables cambios en el ciclo de vida de los artículos y prestaciones, donde demanda puestos laborales exigentes en aspectos de información y de decisiones. Existen otros aspectos relevantes como son la predisposición para laborar en conjunto, la relación entre trabajadores, un enfoque centrado en aspectos que participen en la eficiencia, más allá del rendimiento en las actividades. En dicho escenario, la preocupación más importante gira entorno a la salud y seguridad del personal.

Conforme a los especialistas, las cualidades de mayor demanda para enfrentar la volatibilidad de dichos contextos se encuentran en la capacidad de aprendizaje, los cambios y la inventiva, enfoque al actual consumidor y potencial de la organización, enfoca hacia la calidad, habilidades para los nuevos equipos y empleo de tecnología de información, juicio, equilibrio afectivo, destrezas comunicativas, lenguaje, etcétera.

Las tecnologías 2.0 y 3.0 son empleadas hoy en día para los procesos de reclutamiento y fuentes de búsquedas de aspirantes. Lo que antes se centraba en la publicación de aspirantes en las oficinas con CVS impresos y notificaciones en los periódicos, en la actualidad se ciñe a nuevos métodos que se relacionan con el uso del internet y las redes sociales tales como LinkedIn, Facebook, Twitter, etcétera. Pues no se espera que el aspirante lo lea por los medios tradicionales como los periódicos o que se presente en la oficina, sino que lo lea por medio de anuncios en portales de trabajo y envíe su CV, hoy en día el encargado de seleccionar, busca por medio de un networking de aspirantes donde además concibe una buena imagen para la empresa en el mercado laboral.

Por otra parte, la información de los aspirantes, que previamente era manuales, en la actualidad se manejan por base de datos que gestionan a los aspirantes de manera más detallada y práctica. Entre las bases de datos más conocidas resaltan la Applicant Tracking Systems pues ayudan a crear información de los aspirantes, sus datos de contacto, escritos como CVs, cartas de presentación y el registro detallado de su historia en procesos anteriores con la empresa, facilitando la labor del especialista. Los estudios sobre fuentes actuales de reclutamiento y software de selección se hallan una exploración de una nueva generación de aspirantes, denominados Generación Y o Millenials.

2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral

Olivera, Leyva y Napán (2021) señalan que el desempeño laboral, es la habilidad del individuo en términos de elaboración, realización y culminación de actividades en poco tiempo, esmero y gran calidad.

Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020) mencionan que “el desempeño laboral es el fruto de la actitud del trabajo a razón de las acciones hechas en su puesto laboral que están sujetas de un equilibrio entre el trabajador y la organización” (p. 115).

Saavedra (2019) alude que “el desempeño laboral son un conjunto de actitudes vistas en el trabajador, importantes para alcanzar los blancos trazados” (p. 3).

Goicochea (2018) alude que “el desempeño laboral son un conjunto de aptitudes visa en el trabajador cuya relevancia impacta en la organización, y que son evaluadas por medio de sus habilidades” (p. 74).

2.2.2.1. Dimensiones

De acuerdo a lo investigado por los especialistas Robbins y Mary (2018), es de suma relevancia realizar el proceso de evaluación en el rendimiento del personal para valorar sus competencias, son fases que estimulan las condiciones de la persona. Sus dimensiones, son las siguientes:

- a. Responsabilidad: Es la conciencia de una persona respecto a sus acciones y de ejercer todos sus derechos, la habilidad para reconocerse e indagar réplicas.
- b. Liderazgo y trabajo en equipo: Elementos resaltantes del rendimiento; el liderazgo es la habilidad de impactar en otros integrantes de un conjunto y, en función a las capacidades del líder, guiarlos hacia las metas trazadas y su aceptación por parte del grupo en su totalidad.
- c. Formación y desarrollo personal: Un elemento más del rendimiento en el trabajo. La capacitación es un conjunto de acciones para adquirir destrezas, un proceso constante, a fin de reponer y renovar personal, enmendar las ciencias y las capacidades del personal y mejorar su desarrollo. Las ganas de mejorar se encuentran en el propio desarrollo de las personas externamente de su crecimiento natural en relación a su edad.

2.2.2.2. El desempeño laboral y su importancia

Paz (2019) señala que es un examen cognoscitivo, ya que impacta en los saberes adquiridos; es material, pues contiene la creación y empleo de métodos, herramientas y doctrinas; y es axiológico dado por lo general determina el valor de algo. La evaluación se enfoca en la acción y, aparte, comprueba la conducta del personal a través de los resultados y de los establecido, lo requerido, lo valorado y es cumplir con el deber, realizar lo que por obligación está dado y hacerlo de la mejor forma, de esta manera mejorar continuamente a través de buenos resultados, conteniendo capacidades, comportamientos y valores.

El proceso evaluativo del rendimiento, es un grupo de aspectos que colocan el nivel de la persona en función a su contribución en su puesto laboral, además de los logros para la organización; brindando elementos que los ayudan en su crecimiento profesional y personal, de tal modo que su participación se incrementa en el futuro. El autor menciona que es una herramienta de desarrollo para una empresa, porque contiene aspectos para la toma de decisiones lo que ayuda a colocar a los evaluados en vacantes donde pueden potenciar sus habilidades. Además de ello, los autores señalan una serie de aspectos que ayudan a la evaluación de desempeño:

- Optimización del rendimiento. Si existe un adecuado feedback, se ejecutarán acciones que la optimización del rendimiento de cada miembro de la organización.
- Disposiciones de colocación. Genera ascensos, trasposos y rotaciones.
- Carencias de adiestramiento y desarrollo. Si se carece de rendimiento, es una clara señal que se debe adiestrar al personal, y por el contrario un rendimiento ideal o que sobrepasa la demanda del puesto es un potencial que no ha sido aprovechado.
- Planificación y formación de la línea de carrera. Por medio de del feedback se toman decisiones respecto a brindar alternativas de crecimiento profesional.
- Publicación de datos. Un rendimiento deficiente puede ser un aspecto de carencia de datos para el puesto, programas de recursos humanos o cualquier dato área del personal.
- Dificultades en el diseño de puesto. Analizar las dificultades en las acciones de puesto.
- Retos externos. Brinda al empleado el apoyo frente a situaciones inciertas (familia, salud, etcétera) que influya de manera negativa en este.

2.2.2.3. Rasgos distintivos del desempeño laboral

Parrales et al. (2021) menciona la existencia de ciertos rasgos denominados High Potentials donde se identifica el buen rendimiento laboral, dichos individuos realizan acciones cotidianas que la diferencia de los demás trabajadores.

- Escucha activa.
 - Ser positivo.
 - Obligación.
 - Gestión del tiempo.
 - Metas propias.
 - Retos.
 - Deber con su crecimiento individual.
- a. **Habilidades.** Destrezas que implican diversos saberes, carencias, doctrinas, carácter y valores íntegros frente a las relaciones interpersonales en los aspectos personales, colectivos y laborales. La palabra competencia se refiere a las diversas cualidades de la conducta, y las actitudes, que desencadenan un buen rendimiento en el puesto laboral.
 - b. **Saber.** Son los datos acumulados en el empleado para desempeñar sus funciones de la mano de información que tiene para solucionar y lograr metas trazadas puesto que el saber es una habilidad que no todo el personal desarrolla en su totalidad.
 - c. **Capacidades.** Es una conducta natural que tiene el individuo para desarrollar eficientemente su trabajo, existen diferentes habilidades las físicas y la psicológicas en el cual el trabajador en el tiempo desarrolla para tener un mejor rendimiento.
 - d. **Postura** Es la predisposición a algo. De acuerdo a la psicología es el comportamiento frecuente ocurrido frente a diversos escenarios. La postura establece el ánimo de la persona.

2.2.2.4. Algunos aspectos que conforman el desempeño laboral

Bautista, Cienfuegos, y Aguilar (2020) precisan el desempeño laboral como el fruto de la actitud del trabajo a razón de las acciones hechas en su puesto laboral que están sujetas de un equilibrio entre el trabajador y la organización. Además, de ser una réplica frente a las

actividades delegadas, realizadas correctamente y cumpliendo con la organización de manera eficaz, lo que conlleva a lograr el éxito en las organizaciones. Asimismo, se compara al rendimiento en el trabajo como un valor esperado para la organización en relación a los diferentes hechos conductuales del trabajador que desempeña en un cierto tiempo. Estas conductas pueden ser personales o en conjunto en diversos espacios de tiempo, aportando a la efectividad de la organización.

- Desempeño de la tarea. Por medio del logro de las actividades y deberes de un puesto acorde a los saberes y competencias que está colocadas de forma escrita para cada puesto que contribuyen directa o indirectamente a la organización.

Este tipo de desempeño engloba los resultados de las actividades y roles en cierto puesto laboral. Por ende, tiene implicancia de manera directa e indirecta al centro técnico de la organización. Por lo frecuente, las acciones técnicas se categorizan en dos clases de conductas, en primero se relaciona a los cambios en recursos de artículos o prestaciones de la misma organización, en tanto la otra clase de conducta implica acciones que participan en el centro técnico.

Respecto a ello, guarda un vínculo directo al centro técnico, dichas acciones están sujeto al saber, las acciones y los talentos de la persona, comprenden las acciones que se describen en el puesto laboral. La consecuencia del rendimiento se direcciona a la fabricación de artículos o prestaciones.

- Comportamiento contraproducente. Aquellas acciones voluntarias cuyos efectos dañan a la organización y que benefician al empleado.

Los comportamientos contraproducentes acciones voluntarias cuyos efectos dañan a la organización y que benefician al empleado y la organización es una advertencia para el progreso de la organización y del propio personal. De igual, son comportamientos en otra dirección, mejor dicho, son comportamientos intencionados hechos por un integrante de la organización, que está lo capta como contrarios para los intereses de la empresa. Por ello, dichas conductas son una amenaza para la organización, por ende, son perjudiciales para sus integrantes.

Por otra parte, las conductas contraproducentes son acciones antisociales hechas por el personal al momento de desempeñar su función, que se dirigen a su favor, aunque dichas conductas perjudican a la organización.

- Rendimiento contextual. Estos son conductas naturales y personales que van más allá de lo que exige el puesto, son relevantes para alcanzar metas organizacionales.

Se definen al rendimiento contextual como conductas naturales y personales que van más allá de lo que exige el puesto, son relevantes para alcanzar metas organizacionales, por ende, incentivan una conducta adecuada para la organización. Estas conductas son personales que refuerzan el cumplimiento de metas organizacionales trazadas al colocar al individuo en un entorno adecuado directamente.

Por ende, este tipo de rendimiento son un base en las acciones del centro técnico. Las conductas más frecuentes se hallan en el apoyo entre compañeros, realizar actividades por propia cuenta y respaldar a la organización. Dichas conductas son relevantes para alcanzar buenos resultados

2.2.2.5. El desempeño laboral desde la perspectiva de la metodología Dacum

Grijalva y Castro (2019) aluden que es el estudio del rendimiento ayuda a desarrollar tácticas para optimizar el desempeño personal. Desde esta perspectiva, la metodología Dacum evalúa las conductas, posturas, captación y adiestramiento del personal.

La postura es un pronóstico de la conducta y el deber del personal por su organización, reconoce el grado de vínculo entre el individuo y la organización.

Las tareas pueden influenciarse por aspectos de personalidad: labor en conjunto, tolerancia y emotividad. Dichos aspectos, establecen al personal adecuado para el puesto.

El adiestramiento y su impacto en el rendimiento personal es un aspecto que comprende las percepciones a través de los sentidos y monitorea las acciones operativas y de conductas que se vinculan a la complacencia laboral y liderazgo.

2.2.2.6. Capacitación del personal y su desempeño

Rivera (2019) hace referencia el adiestramiento como un recurso para moderar el rendimiento por lo general se conoce como una actividad donde se desarrolla al personal para que obtenga un buen rendimiento en la labor de las acciones específicas de su puesto laboral.

Por otro lado, este autor señala que hoy en día el adiestramiento es un recurso que potencia las habilidades de la persona mejorando su eficiencia, inventiva e innovadora, para que su contribución sea efectiva en las metas organizacionales y se tornen de gran valor. De esta manera, el adiestramiento es un elemento útil, ya que representa un apoyo en los resultados de la organización. Bajo esta premisa, el adiestramiento es una forma efectiva de genera valor a las personas, a la organización y a los consumidores. Nutre al capital intelectual de la organización y está a cargo de la formación de su potencial.

Podemos mencionar que, el adiestramiento es un instrumento clave para el manejo del personal, que brinda efectividad laboral a la organización, ayudando al mismo tiempo a que se acople a nuevos escenarios dentro y fuera de la organización.

Brinda la posibilidad al personal de adquirir nuevos conocimientos, habilidades y destrezas que potencien su talento, para tener un rendimiento exitoso en el puesto laboral. Lo que resulta es un instrumento motivador muy importante.

2.3. Definición de términos básicos

Selección personal

Torres y Velásquez (2020) señalan que la selección del personal “es un conjunto de acciones que se realizan para elegir a la persona idónea para el puesto, el fin es la estabilidad entre el puesto y la persona” (p. 7).

Desempeño laboral

Olivera, Leyva y Napán (2021) señalan que “es la habilidad del individuo en términos de elaboración, realización y culminación de actividades en poco tiempo, esmero y gran calidad”.

Integración

Chiavenato (2017), precisa el lugar, los escenarios y la forma de reclutar al personal requerido para la empresa y las pautas para seleccionar al personal, considerando lo que demanda el puesto de trabajo.

Desarrollo

Según Chiavenato (2017) las pautas de evaluación y planificación de instrucción continua del personal para su desenvolvimiento en el puesto laboral, pautas para el desarrollo del personal en su crecimiento dentro de la empresa y el avance.

Evaluación

Según Chiavenato (2017) para evaluarse es necesario contar una información de carácter cualitativo y cuantitativo del personal y la continua evaluación a través del empleo de políticas y procesos vinculados al personal de la empresa.

Responsabilidad

Para Robbins y Mary (2018) es la conciencia de una persona respecto a sus acciones y de ejercer todos sus derechos, la habilidad para reconocerse e indagar réplicas.

Liderazgo y trabajo en equipo

Para Robbins y Mary (2018) elementos resaltantes del rendimiento; el liderazgo es la habilidad de impactar en otros integrantes de un conjunto y, en función a las capacidades del líder, guiarlos hacia las metas trazadas y su aceptación por parte del grupo en su totalidad.

Formación y crecimiento personal

Para Robbins y Mary (2018) es un conjunto de acciones para adquirir destrezas, un proceso constante, a fin de reponer y renovar personal, enmendar las ciencias y las capacidades del personal y mejorar su desarrollo.

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

La selección de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C., Lima, 2023.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. La integración se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C., Lima, 2023.
- b. El desarrollo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C., Lima, 2023.
- c. La evaluación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C., Lima, 2023.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
SELECCIÓN DEL PERSONAL	Integración	- Reclutamiento.	01	Cuestionario
		- Selección.	02	
	Desarrollo	- Formación.	03	
		- Potencial	04	
		- Conducta.	05	
	Evaluación	- Base de datos.	06	
		- Auditorías permanentes.	07	

Fuente: Chiavenato (2017).

Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
DESEMPEÑO LABORAL	Responsabilidad	- Tiempo establecido.	08	Cuestionario
		- Consecuencias negativas.	09	
		- Puesto de trabajo.	10	
	Liderazgo y trabajo en equipo	- Desarrollo de capacidades.	11	
		- Capacitación.	12	
		- Conocimientos adquiridos.	13	
	Formación y crecimiento personal	- Logro del trabajo.	14	
		- Retroalimentación.	15	
		- Evaluación.	16	

Fuente: Robbins y Mary (2018).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

De tipo básica porque se concentró en encontrar conocimientos con la finalidad de poder entender la realidad que atravesaba la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C. (Díaz et al., 2013). Nivel correlacional, se dio a conocer la relación que existe entre la selección del personal y desempeño laboral (Hernández et al., 2014). Diseño no experimental puesto que se pudo dar con el objetivo de la investigación sin la necesidad de alterar las variables (Hernández et al., 2014). Enfoque cuantitativo ya que los resultados se explican mediante la estadística (Muñoz, 2011).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Representada por 30 trabajadores de la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C., Lima.

3.2.2. Muestra

No fue necesario el cálculo de la muestra procediéndose a un muestreo censal.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Se realizó la técnica denominada encuesta y de instrumento el cuestionario que evaluó las variables en estudio, selección del personal y desempeño laboral. El cuestionario fue respondido por los trabajadores de la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C., Lima.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk. El software empleado fue el SPSS V.27.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

A. Análisis descriptivo de la selección del personal

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la integración y sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Integración	11	36.7%	11	36.7%	8	26.7%
Reclutamiento.	11	36.7%	7	23.3%	12	40.0%
Selección	9	30.0%	5	16.7%	16	53.3%

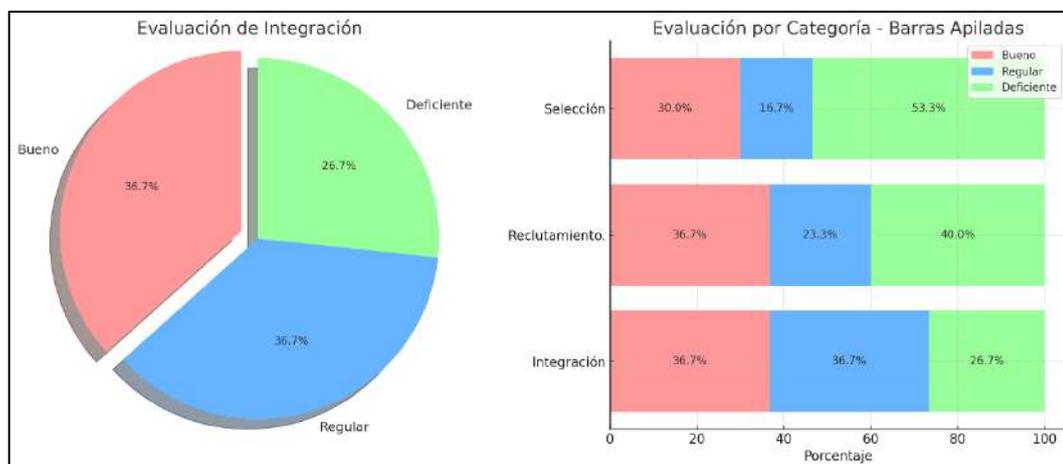


Figura 1. Integración y sus indicadores.

La Tabla 1 exhibe una visión detallada de cómo los trabajadores experimentan la integración, reclutamiento y selección en la organización, con un balance interesante entre las categorías de evaluación. Cada uno de estos indicadores recibe una evaluación de "Excelente" por parte del 36.7% de los participantes para su integración y reclutamiento, mientras que la selección se encuentra ligeramente reducida. No obstante, la percepción de 'Deficiente' es más evidente

en la selección, con un significativo 53.3% de los encuestados, lo cual contrasta con el 40% en reclutamiento y el 26.7% en integración. Las evaluaciones 'Regulares' se distribuyen de forma que la integración y el reclutamiento comparten el mismo porcentaje (36.7%), pero solo el 16.7% considera que la selección cae en esta categoría media. Estas cifras resaltan un área de oportunidad, especialmente en la mejora de los procesos de selección, donde la percepción negativa supera la mitad de los encuestados, sugiriendo que esta fase del proceso de integración es la que más impacta en la experiencia general de los empleados y señalando la necesidad de revisar y, posiblemente, reformar las estrategias de selección para alinear mejor con las expectativas y mejorar el desempeño laboral.

Tabla 2

Distribución de frecuencias del desarrollo y sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Desarrollo	16	53.3%	9	30.0%	5	16.7%
Formación.	10	33.3%	6	20.0%	14	46.7%
Potencial	13	43.3%	7	23.3%	10	33.3%
Conducta.	13	43.3%	8	26.7%	9	30.0%

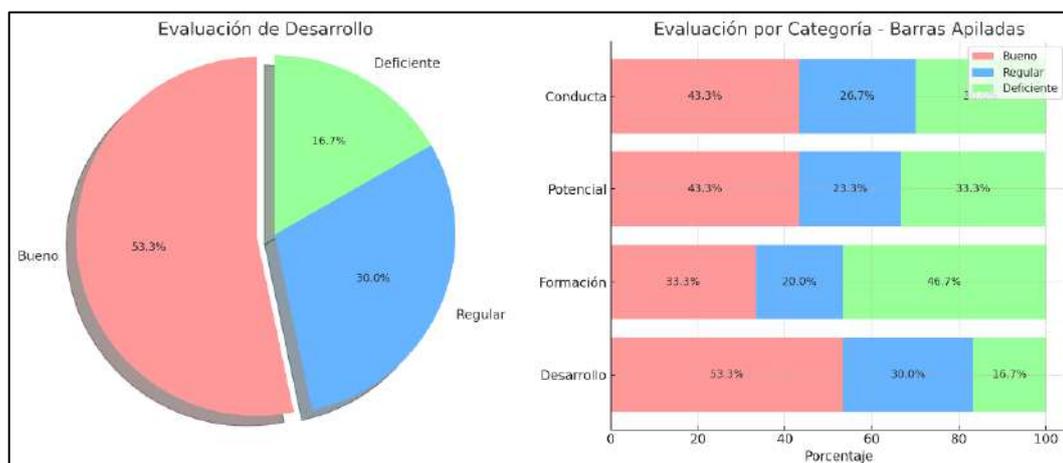


Figura 2. Desarrollo y sus indicadores.

La Tabla 2 ilustra cómo los trabajadores perciben diversos aspectos del progreso en la organización, destacando un contraste en la satisfacción entre las áreas evaluadas. Según un 53.3% de los encuestados que calificaron el desarrollo general como bueno, este indicador recibe la valoración más positiva, seguido de un 30.0% que lo considera regular y solo un 16.7% que lo ve deficiente, lo que refleja una percepción globalmente favorable del

desarrollo profesional dentro de la empresa. Por otro lado, la formación se percibe como el área más crítica, con solo un 33.3% de evaluaciones positivas frente a un significativo 46.7% que la califica de deficiente, lo que demuestra una clara necesidad de mejora en los programas de capacitación. Aunque el potencial y la conducta, aunque mejor percibidos que la formación, con un 43.3% de buenas valoraciones cada uno, también muestran margen de mejora, especialmente al considerar que el 33.3% y el 30.0%, respectivamente, los califican como deficientes.

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la evaluación y sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Evaluación	10	33.3%	13	43.3%	7	23.3%
Base de datos.	11	36.7%	7	23.3%	12	40.0%
Auditorías permanentes.	11	36.7%	5	16.7%	14	46.7%

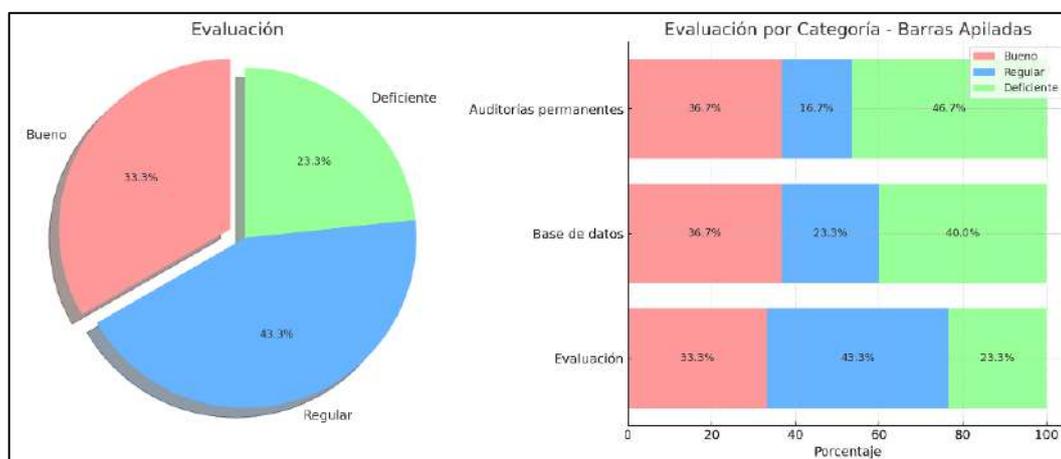


Figura 3. Evaluación y sus indicadores.

La Tabla 3 detalla la percepción de los trabajadores respecto a la evaluación y sus indicadores específicos en una organización, exponiendo una amplia variedad de opiniones. La evaluación general recibe una calificación de 'Bueno' por el 33.3% de los encuestados, mientras que un mayor porcentaje, el 43.3%, la considera 'Regular', mientras que el 23.3% la califica como 'Deficiente'. Esto sugiere que, aunque la mayoría de los empleados ven el proceso de evaluación de manera moderada, existe un reconocimiento significativo de áreas de mejora. En cuanto a la gestión de bases de datos, un 36,7% la evalúa positivamente, lo que iguala la percepción de las auditorías permanentes; sin embargo, ambas áreas enfrentan

desafíos, con un 40% y un 46.7% de las opiniones catalogándolas como 'Deficiente', respectivamente. Los resultados obtenidos indican que, a pesar de que existe una base sólida de percepción positiva sobre estos indicadores, existe una necesidad crítica para abordar las preocupaciones en las áreas de manejo de bases de datos y auditorías permanentes, donde las percepciones negativas superan las positivas.

Tabla 4

Distribución de frecuencias de la selección del personal

		f	%
Válido	Bueno	15	50.0
	Regular	10	33.3
	Deficiente	5	16.7
	Total	30	100.0

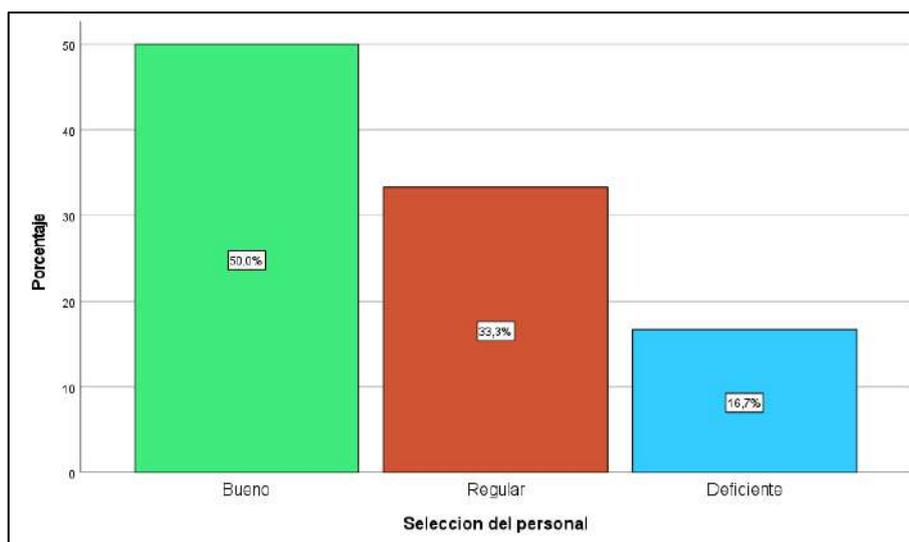


Figura 4. Selección del personal.

La Tabla 4 muestra la distribución de frecuencias en cuanto a la percepción de la selección del personal dentro de una organización, reflejando las opiniones de los empleados sobre este proceso crítico de recursos humanos. Según un 50% de los encuestados, la selección del personal es buena, lo que indica que la mitad de los participantes opinan que los métodos y criterios utilizados para seleccionar a nuevos empleados son efectivos y adecuados para las necesidades de la empresa. Aunque no identifican problemas mayores, un tercio (33.3%) ve la selección como regular, sugiriendo que, aunque no identifican problemas mayores, perciben áreas de mejora en el proceso. En última instancia, un 16.7% de los empleados

encuentra deficiencias en la selección del personal, lo que indica que una minoría significativa cree que los procesos podrían ser insuficientes para asegurar la elección de candidatos óptimos.

B. Análisis descriptivo del desempeño laboral

Tabla 5

Distribución de frecuencias de la responsabilidad y sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Responsabilidad	14	46.7%	13	43.3%	3	10.0%
Tiempo establecido.	13	43.3%	8	26.7%	9	30.0%
Consecuencias negativas.	10	33.3%	4	13.3%	16	53.3%
Puesto de trabajo.	15	50.0%	8	26.7%	7	23.3%

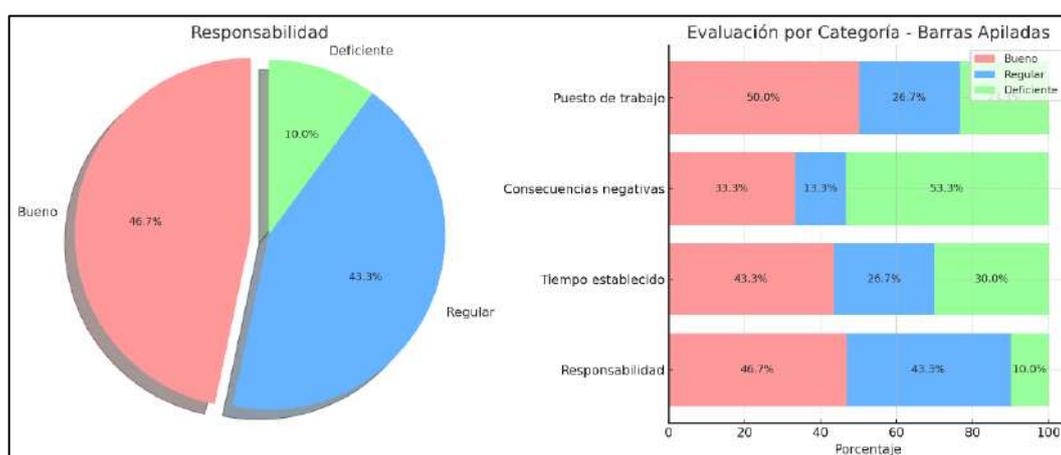


Figura 5. Responsabilidad y sus indicadores.

La Tabla 5 proporciona una perspectiva sobre la percepción de la responsabilidad y sus indicadores específicos en la organización, reflejando diversas evaluaciones de los trabajadores en estas áreas. La responsabilidad general recibió una valoración positiva por parte del 46.7% de los encuestados, lo que indica una percepción mayoritariamente favorable, mientras que un 43.3% la considera regular y solo un 10% deficiente. Esto indica que la mayoría de los empleados se sienten responsables y comprometidos con su trabajo. En relación al cumplimiento del plazo establecido, un 43.3% lo califica como adecuado, mientras que un 30% lo considera deficiente, lo que podría indicar áreas particulares en las que la gestión del tiempo requiere mejoras. La percepción de las consecuencias negativas de no cumplir con las responsabilidades muestra el mayor desafío, con un 53.3% calificándolo

como deficiente; esto resalta la importancia de abordar cómo se comunican y aplican estas consecuencias. En última instancia, el puesto de trabajo recibe la evaluación más positiva, con un 50% de buenos, lo que refleja una fuerte identificación de los empleados con sus roles y una clara comprensión de sus responsabilidades.

Tabla 6

Distribución de frecuencias del liderazgo y su trabajo en equipo con sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Liderazgo y trabajo en equipo	9	30.0%	17	56.7%	4	13.3%
Desarrollo de capacidades.	14	46.7%	5	16.7%	11	36.7%
Capacitación.	10	33.3%	4	13.3%	16	53.3%
Conocimientos adquiridos.	9	30.0%	12	40.0%	9	30.0%



Figura 6. Liderazgo y trabajo en equipo con sus indicadores.

La Tabla 6 muestra el liderazgo y el trabajo en equipo en la empresa, así como indicadores fundamentales como el desarrollo de capacidades, la capacitación y los conocimientos adquiridos. La combinación de liderazgo y trabajo en equipo recibe una evaluación positiva ('Bueno') por el 30.0% de los encuestados, mientras que la mayoría, el 56.7%, lo califica como regular, y un 13.3% lo ve deficiente. Esto indica que, aunque hay margen para mejorar, la percepción general hacia estos aspectos es moderadamente positiva. El desarrollo de habilidades se caracteriza por una valoración favorable del 46.7% de los empleados, lo cual sugiere una apreciación de los esfuerzos para mejorar las habilidades dentro de la organización, aunque un 36.7% aún lo considera insuficiente. La capacitación es el área con mayor demanda de mejora, obteniendo una evaluación de deficiente por el 53.3% de los

participantes, lo cual indica una crítica clara hacia los programas de formación actuales. Finalmente, los conocimientos adquiridos a través de estas capacitaciones y el entorno de trabajo en equipo son valorados como óptimos por el 30.0% de los encuestados, siendo un 40.0% considerándolos regulares y otro 30.0% deficiente, lo que refleja una percepción mixta de la eficacia de la transferencia de conocimiento y la aplicación práctica de lo aprendido.

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la formación y crecimiento profesional con sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Formación y crecimiento personal	8	26.7%	18	60.0%	4	13.3%
Logro del trabajo.	8	26.7%	8	26.7%	14	46.7%
Retroalimentación.	10	33.3%	4	13.3%	16	53.3%
Evaluación.	13	43.3%	6	20.0%	11	36.7%

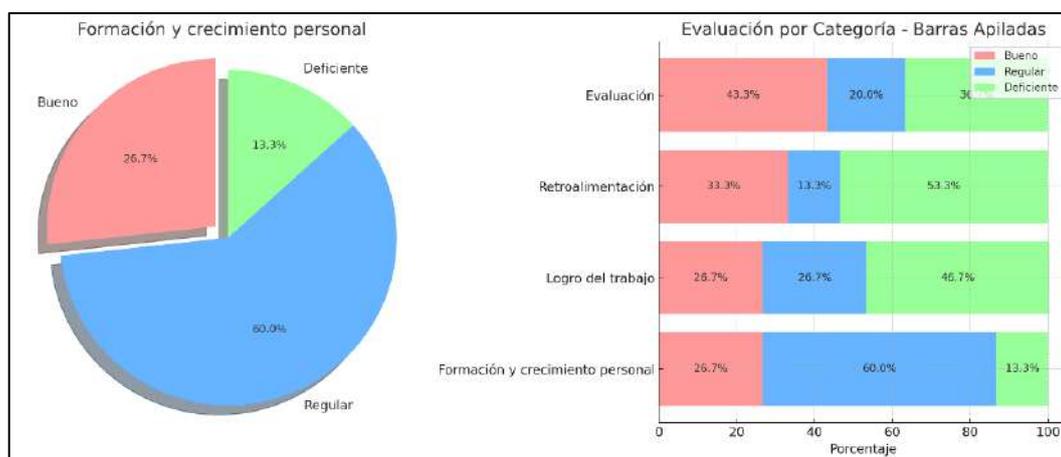


Figura 7. Formación y crecimiento poblacional con sus indicadores.

La Tabla 7 detalla las percepciones concernientes a la formación y crecimiento profesional en una organización, junto con indicadores fundamentales como el éxito del trabajo, la retroalimentación y la evaluación. La formación y el crecimiento personal son vistos de manera moderada, con un 26.7% de las respuestas calificadas como buenos y la mayoría, un 60.0%, como regulares. Esto sugiere que, aunque existe una base de apreciación, existe un margen considerable para mejorar estas áreas, con solo un 13.3% viéndolas como deficientes. El resultado del estudio exhibe una distribución equilibrada entre las percepciones buenas y regulares, cada una con un 26.7%, aunque destaca por tener una

evaluación deficiente más elevada entre los indicadores, con un 46.7%. Esto plantea una preocupación significativa respecto a cómo se percibe el cumplimiento y la satisfacción con los resultados del trabajo realizado. La retroalimentación recibió la calificación más alta de deficiente, con un 53.3%, aunque un 33.3% la considera buena. Esta discrepancia indica la importancia de mejorar la forma en que se comunica la retroalimentación dentro de la organización, lo que sugiere que puede haber una falta de claridad, consistencia en este proceso. En última instancia, la evaluación es percibida como positiva por un 43.3% de los encuestados, lo que representa la valoración más positiva entre estos indicadores. No obstante, un 36,7% aún la califica como deficiente, lo que refleja áreas de oportunidad para mejorar cómo se llevan a cabo y se perciben las evaluaciones de rendimiento.

Tabla 8

Distribución de frecuencias del desempeño laboral

		f	%
Válido	Bueno	12	40.0
	Regular	16	53.3
	Deficiente	2	6.7
	Total	30	100.0

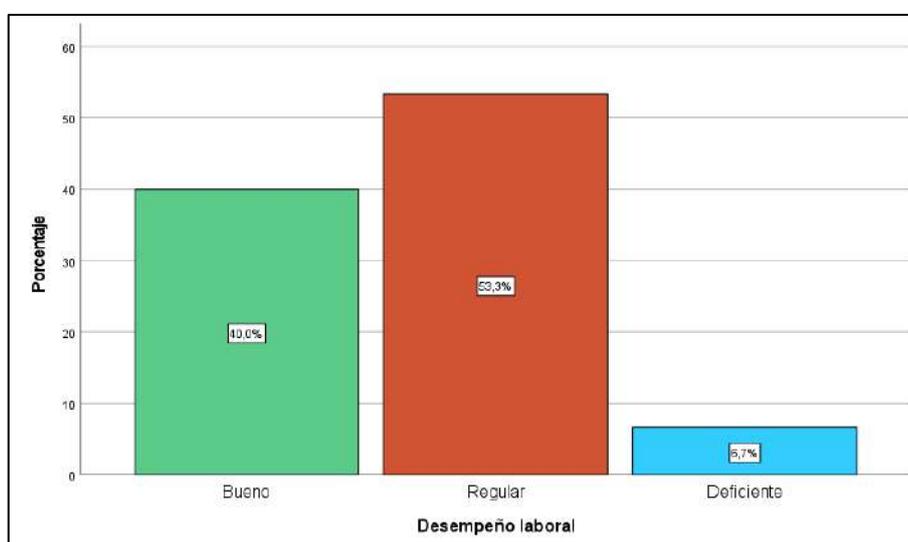


Figura 8. Desempeño laboral.

La Tabla 8 muestra cómo los empleados evalúan el desempeño laboral en su organización, dividiendo sus opiniones en tres categorías principales: bueno, regular y deficiente. Según un 40% de los encuestados, el rendimiento laboral es bueno, lo que refleja una valoración

positiva que indica que una parte significativa de la plantilla considera que el trabajo realizado cumple o supera las expectativas. La mayoría de los individuos, un 53.3%, lo considera regular, señalando que, a pesar de que el desempeño es adecuado, existe un reconocimiento generalizado de la posibilidad de mejoras en la eficiencia, efectividad o satisfacción en el trabajo. El 6.7% de los encuestados califica el desempeño laboral como deficiente, lo que indica que hay pocos casos en los que se percibe que el trabajo realizado está significativamente por debajo de las expectativas.

C. Prueba de normalidad

Tabla 9

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Selección del personal	0.322	30	0.000
Integración	0.203	30	0.003
Desarrollo	0.252	30	0.000
Evaluación	0.249	30	0.000
Desempeño laboral	0.367	30	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La Tabla 9 revela, a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov y la corrección de Lilliefors, que las distribuciones de las percepciones concernientes a la selección del personal, integración, desarrollo, evaluación y desempeño laboral en una organización se desvían significativamente de una distribución habitual, con estadísticos que van desde 0.203 hasta 0.367, y valores de significancia cercanos a 0. Los resultados obtenidos sugieren una notable falta de normalidad en las respuestas, evidenciando la presencia de sesgos o distribuciones asimétricas en las percepciones de los trabajadores respecto a estas áreas críticas de recursos humanos. Es necesario considerar métodos estadísticos no paramétricos, ya que las técnicas convencionales basadas en la suposición de normalidad podrían no ser adecuadas para interpretar correctamente las tendencias y patrones subyacentes en las percepciones del personal sobre estos aspectos esenciales del entorno laboral.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 10

Prueba de Rho de Spearman entre la selección del personal y desempeño laboral

			Selección del personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección de personal	Coefficiente de correlación	1.000	,640**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,640**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

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

La Tabla 10 exhibe los resultados de la prueba de Rho de Spearman aplicada para evaluar la correlación entre la selección del personal y el desempeño laboral en una organización. La prueba de Rho de Spearman es un método estadístico no paramétrico empleado para evaluar el nivel de asociación entre dos variables. El coeficiente de correlación existente entre la selección del personal y el rendimiento laboral es de 0.640, lo cual indica una correlación positiva moderadamente fuerte entre ambas variables. Esto sugiere que mejoras o variaciones en los procesos de selección del personal están estrechamente relacionadas con cambios en el rendimiento laboral de los empleados. La significancia bilateral de 0.000 indica que esta correlación es estadísticamente significativa al nivel de 0.05, lo que refuerza la fiabilidad de la relación observada.

Hipótesis específica 1

Tabla 11

Prueba de Rho de Spearman entre integración y desempeño laboral

			Integración	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Integración	Coefficiente de correlación	1.000	,507**
		Sig. (bilateral)		0.004
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,507**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.004	
		N	30	30

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

La Tabla 11 detalla los resultados de la prueba de Rho de Spearman, con el propósito de examinar la correlación existente entre la integración y el desempeño laboral en una organización. De acuerdo con un coeficiente de correlación de 0.507, se aprecia una correlación positiva moderada entre cómo los empleados perciben su proceso de integración y su rendimiento laboral. Este resultado sugiere que una integración efectiva en la organización, que incluye desde el recibimiento y orientación inicial hasta el apoyo continuo para adaptarse al entorno de trabajo, está vinculada de manera significativa con un nivel más elevado de desempeño laboral. La significancia bilateral de 0.004 confirma la significancia estadística de esta correlación al nivel de 0.05, lo cual indica que la probabilidad de que esta asociación sea producto del azar es muy baja.

Hipótesis específica 2

Tabla 12

Prueba de Rho de Spearman entre el desarrollo y desempeño laboral

			Desarrollo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo	Coefficiente de correlación	1.000	,730**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,730**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

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

La Tabla 12 exhibe los resultados de la prueba de Rho de Spearman, la cual examina la correlación entre el progreso y el desempeño laboral en una organización. Se aprecia un coeficiente de correlación de 0.730, lo que indica una fuerte correlación positiva entre el desarrollo, comprendido como las oportunidades de formación, crecimiento profesional y personal ofrecidas por la empresa, y el rendimiento laboral de los empleados. A medida que se incrementan y mejoran las oportunidades de desarrollo para los empleados, su rendimiento laboral tiende a mejorar significativamente. La significancia bilateral de 0.000 confirma la robustez estadística de esta correlación al nivel de 0.05, lo cual significa una muy baja probabilidad de que este resultado sea una coincidencia. Esto demuestra la importancia crítica de políticas y programas de desarrollo efectivos dentro de las organizaciones, sugiriendo que las inversiones en el crecimiento profesional y personal de los empleados no solo son beneficiosas para su satisfacción y retención, sino que también tienen un impacto directo y positivo en su rendimiento laboral.

Hipótesis específica 3

Tabla 13

Prueba de Rho de Spearman entre la evaluación y desempeño laboral

			Evaluación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Evaluación	Coefficiente de correlación	1.000	,600**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,600**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

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

La Tabla 13 exhibe los resultados de la prueba de Rho de Spearman, con el propósito de examinar la correlación existente entre la evaluación y el desempeño laboral en una organización. El coeficiente de correlación de 0.600 indica una correlación positiva moderada a fuerte, lo que indica una asociación significativa entre la forma en que se llevan a cabo las evaluaciones de los empleados y su rendimiento laboral. Este resultado implica que mejoras en los procesos de evaluación, tales como una mayor claridad, justicia y constructividad en la retroalimentación, están vinculadas a mejoras en el rendimiento laboral de los empleados. La significancia bilateral de 0.000 confirma la fiabilidad estadística de esta correlación al nivel de 0.05, lo que indica una muy baja probabilidad de que el resultado sea debido al azar. Con un tamaño de muestra (N) de 30 para ambas variables, estos hallazgos son representativos de la población examinada, reforzando la relevancia de llevar a cabo prácticas de evaluación eficaces en las organizaciones.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

El presente trabajo tiene como objetivo general conocer la relación entre la selección de personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C., Lima, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.640 logrando alcanzar un grado positivo moderado. La selección de personal en Pilotes Terratest, una compañía especializada en cimentaciones y obras geotécnicas, tiene un impacto directo y significativo en el desempeño laboral de sus trabajadores. Se destaca la relevancia de seleccionar candidatos no solo con las habilidades técnicas necesarias para el complejo trabajo de construcción, sino también aquellos que se vinculan con la cultura organizacional, priorizan la seguridad y exhiben una capacidad efectiva para la resolución de problemas. Este enfoque holístico en la selección garantiza no solo la eficacia y excelencia en la ejecución de proyectos, sino también fomenta un entorno de trabajo seguro y motivador, reduciendo la rotación del personal y propiciando el desarrollo y crecimiento de la empresa. De esta forma, Pilotes Terratest puede mantener su liderazgo y reputación en el sector, lo que garantiza la realización de obras de cimentación seguras, eficientes y de alta calidad. Coello (2021) en su tesis magistral titulada “Análisis de la incidencia de un modelo de gestión de talento humano en el desempeño laboral de los empleados de la empresa bananera Grupo Orellana en la provincia de El Oro”, sus resultados sostienen que en su dimensión ingreso del personal recalca el significado de contar con trabajadores capacitados, en donde un total de 4 individuos estuvieron totalmente en desacuerdo, con el cual se obtuvo un valor de coeficiente de 4.70. En el segundo aspecto; la empresa difunde de manera adecuada en atraer trabajadores idóneos, en donde un total de 23 individuos estuvieron totalmente en desacuerdo; con el cual se obtuvo un valor de coeficiente de

3.52. En la variable desempeño laboral, en su dimensión proactividad plantea nociones transformacionales para las actividades de la empresa, donde 10 individuos estuvieron en desacuerdo, con el cual se obtuvo un valor de coeficiente de 3.27. En el aspecto; una buena disposición frente a hechos conflictivos que se den en la empresa, un total de 8 individuos estuvieron en total en desacuerdo con el cual se obtuvo un valor de coeficiente de 3.72. Concluyendo que, a fin de verificar la veracidad de la hipótesis planteada, se eligió la correlación de Pearson de $r=0.998$, con una significancia de 0.045, determinando la relación positiva entre gestión de talento humano y desempeño laboral.

El presente trabajo tiene como primer objetivo específico conocer la relación entre la integración con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C., Lima, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.507 logrando alcanzar un grado positivo alto. La inclusión de los empleados en Pilotes, una empresa especializada en cimentaciones y obras geotécnicas, desempeña un papel esencial en el rendimiento laboral, lo que crea un entorno en el que la colaboración, el compromiso y la eficiencia florecen. La presente relación se fundamenta en la premisa de que trabajadores integrados, quienes se sienten integrados en un equipo y comprenden de manera clara sus roles, responsabilidades y objetivos de la compañía, presentan una mayor motivación, satisfacción laboral y lealtad. La implementación de programas de desarrollo profesional y capacitación continua fomentan el crecimiento personal y profesional. Asimismo, fomentar un entorno de trabajo inclusivo y de apoyo, en el cual se valora la comunicación abierta y se reconoce el esfuerzo individual y colectivo, contribuye significativamente a mejorar la calidad del trabajo, la innovación y la habilidad de la compañía para enfrentar desafíos complejos en proyectos de cimentación. Paucar (2022) en su tesis de titulación titulada “Estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores”, sus resultados comprueban la relación que existe entre las variables, enfatizando que, el aspecto de despersonalización se relaciona en gran medida con los aspectos de vínculos entre personas, labor en grupo y organización, manifestando una correlación de ($p < 0,05$). Concluyendo en la relación de estadísticas entre ambas variables, enfatizando que, el aspecto de despersonalización es quién más influye en el desempeño laboral, a la vez que un menor estrés repercute en el desempeño del personal de la empresa.

El presente trabajo tiene como segundo objetivo específico conocer la relación entre el desarrollo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C., Lima, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.730 logrando alcanzar un grado positivo alto. En este contexto, el progreso se enfoca en la formación continua, el crecimiento profesional y las oportunidades de progreso que la compañía brinda a sus empleados. El enfoque en el desarrollo conduce a una serie de ventajas que se reflejan en el rendimiento laboral. En primer lugar, los trabajadores que reciben formación continua en las últimas técnicas, tecnologías y estándares de seguridad relevante para su sector no solo mejoran su habilidad técnica, sino también se adaptan más eficientemente a los cambios y desafíos del sector. En segundo lugar, el progreso laboral y las oportunidades de progreso aumentan la motivación y compromiso de los trabajadores, lo cual se traduce en una mayor productividad, calidad de trabajo y lealtad hacia la organización. Además, el enfoque en el desarrollo contribuye a establecer una cultura de aprendizaje y mejora continua, impulsando la innovación y permitiendo a Pilotes mantener su competitividad en el mercado. Mauricio (2022) en su tesis de licenciatura titulada “Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022”, sus resultados para selección del personal sostienen que el 36,67% tiene un nivel medio respecto al nivel de selección del personal, y el 3.33% tiene un bajo nivel. Y, respecto al desempeño laboral, el 3.33% del personal comprende que el rendimiento en el trabajo es regular. Se concluye que al realizar una adecuada selección del personal y desempeño laboral ayuda al crecimiento de la confianza con la empresa.

El presente trabajo tiene como tercer objetivo específico conocer la relación entre la evaluación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C., Lima, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.600 logrando alcanzar un grado positivo alto. La conexión entre la evaluación y el rendimiento laboral en Pilotes, especializada en cimentaciones y obras geotécnicas, es esencial para el crecimiento y la mejora continua de la empresa y sus empleados. A través de procedimientos de evaluación sistemática y constructiva, los empleados reciben una retroalimentación crucial acerca de su rendimiento, identificando áreas de fortaleza y oportunidades de desarrollo. Esta retroalimentación refuerza la motivación, el compromiso y el

alineamiento con los objetivos de la empresa, lo que mejora directamente el rendimiento individual y colectivo. Las evaluaciones posibilitan la identificación y el desarrollo de talento en la organización, asegurando una planificación efectiva de desarrollo y la creación de un entorno de trabajo que valora el aprendizaje, la mejora y el reconocimiento continuos. Blanco y Lamadrid (2019) en su tesis magistral titulada “Diseño de una Metodología de Selección de Personal Obrero en la Empresa Constructora LyM S.A.S.”, sus resultados sostienen que los datos extraídos por la entrevista permitieron saber profundamente sobre las ideas y el comportamiento de los candidatos a evaluar, información que no se reflejaba en las hojas de vida, y dichos datos fueron de gran valor para desarrollar un patrón de conducta en los diversos hechos que se le indagaron, por sobre los datos obtenidos en la entrevista, hechos que no fueron de confidencialidad se relevaron para ser considerados como aporte en las condiciones que experimentan los trabajadores. Las conclusiones señalan que el patrón de selección por competencias elaborada por Alles se moldea a la presente problemática al apoyarse en el monitoreo de saberes y doctrinas para que rendimiento de determinado puesto y contar con los instrumentos que ayuden a su monitoreo.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- La selección de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C., Lima, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.640 logrando alcanzar un grado positivo moderado. Al centrarse en seleccionar candidatos no solo con las habilidades técnicas específicas requeridas para los complejos proyectos de cimentación, sino también con aquellos que exhiben capacidades de trabajo en equipo, resolución de problemas y adaptabilidad, Pilotes garantiza una fuerza laboral altamente competente y versátil. Esta estricta atención en la selección de personal facilita una integración más rápida y eficiente de nuevos empleados, reduce la curva de aprendizaje y minimiza el tiempo hasta que estos puedan contribuir efectivamente a los objetivos de la empresa. Además, seleccionar trabajadores que se adhieran a la cultura corporativa y los valores de Pilotes fomenta un entorno de trabajo positivo, aumenta la satisfacción y retención de empleados, y reduce los costos asociados con la alta rotación. Como resultado, una estrategia de selección de personal bien llevada a cabo y alineada con los objetivos estratégicos de la empresa no solo mejora el rendimiento individual de los trabajadores, sino que también fomenta la eficiencia operativa, la innovación y la competitividad general de pilotes en el mercado.
- La integración se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C., Lima, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.507 logrando alcanzar un grado positivo alto. La promoción de la integración efectiva de los trabajadores en Pilotes tiene un impacto significativo en su desempeño laboral,

puesto que una adecuada incorporación y adaptación al entorno de trabajo y a la cultura corporativa facilita la colaboración, la comunicación y el compromiso. La presente conexión se manifiesta en la disminución de la curva de aprendizaje, lo que permite a los nuevos empleados alcanzar de manera rápida su potencial productivo. Asimismo, la integración fortalece el sentido de pertenencia y valoración entre los trabajadores, lo cual resulta fundamental para fomentar un entorno de trabajo positivo y motivador. Al formar parte de un conjunto coherente y coherente con los valores y objetivos de la compañía, los trabajadores están más dispuestos a colaborar activamente en los proyectos, innovar y superar desafíos.

- El desarrollo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C., Lima, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.730 logrando alcanzar un grado positivo alto. El progreso de los trabajadores en Pilotes está intrínsecamente vinculado a su desempeño laboral, generando un círculo virtuoso en el que la formación continua y el crecimiento profesional no solo mejoran las habilidades individuales, sino que también elevan la calidad y eficiencia de todo el equipo. Este enfoque en el desarrollo garantiza que los empleados se encuentren constantemente actualizados con las últimas técnicas y tecnologías en el ámbito de las cimentaciones y obras geotécnicas, lo que les permite enfrentar desafíos complejos y adaptarse a cambios en el sector con mayor agilidad. Asimismo, el compromiso de la compañía con el desarrollo personal y profesional de sus empleados propicia un ambiente de trabajo motivador y retener talento, ya que los trabajadores se sienten valorados y perciben oportunidades claras de progreso en la organización.
- La evaluación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C., Lima, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.600 logrando alcanzar un grado positivo alto. La evaluación en Pilotes desempeña un papel fundamental en el rendimiento laboral de sus empleados, actuando como una herramienta esencial para medir, monitorear y mejorar continuamente tanto el rendimiento individual como el colectivo. Este procedimiento posibilita la identificación de no solo las áreas de fortaleza en las que los trabajadores destacan, sino también las áreas de mejora en las que se requiere capacitación adicional o

ajustes en las estrategias de trabajo. A través de la evaluación, los pilotos pueden establecer objetivos claros y realistas, alineados con las metas corporativas, y proporcionar retroalimentación constructiva que motive a los empleados a alcanzar y superar estos objetivos.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda a la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C, desarrollar un proceso de selección de personal riguroso y estructurado que incluya evaluaciones técnicas específicas para identificar candidatos con las habilidades necesarias en obras de cimentación. Es necesario llevar a cabo entrevistas conductuales y pruebas psicométricas para evaluar la adaptabilidad, el trabajo en equipo y la capacidad de resolución de dificultades. Fomentar una cultura de aprendizaje continuo mediante la aplicación de programas de formación y desarrollo profesional. Se debe establecer un sistema de mentoría para nuevos empleados, lo que facilita su integración y acelera su contribución efectiva.
- Se recomienda a la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C, desarrollar y fomentar un entorno de trabajo inclusivo y de apoyo que facilite la comunicación abierta y la colaboración entre todos los niveles de la organización. Organizar talleres y sesiones de formación de manera habitual, no solo para mejorar las habilidades técnicas específicas necesarias para el sector de cimentaciones, sino también para reforzar las competencias blandas como el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la adaptabilidad.
- Se recomienda a la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C, desarrollar programas de formación tanto internos como externos, adaptados a las necesidades individuales y los objetivos estratégicos de la organización. Incluir oportunidades para adquirir nuevas tecnologías, técnicas de ingeniería avanzada y aptitudes de gestión y liderazgo, asegurando que los trabajadores no solo estén capacitados para sus roles actuales, sino también están preparados para los futuros desafíos y progresos en el sector. Asimismo, establecer un sistema de mentoría que respalde la transferencia de conocimientos y experiencias entre empleados de diferentes niveles jerárquicos, fomentando así un entorno de aprendizaje colaborativo.

- Se recomienda a la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C, elaborar un sistema de evaluación del rendimiento completo y transparente en pilotos, que incluya tanto objetivos cuantitativos como cualitativos, acordados con las metas específicas de la organización y las expectativas de cada rol. Este sistema debe incluir revisiones regulares y feedback en tiempo real, lo cual facilita la interacción bidireccional entre los supervisores y los empleados. Se requiere personalizar el enfoque de evaluación para reflejar las diversas funciones y niveles de experiencia dentro de la empresa, asegurando que cada empleado reciba orientación y retroalimentación relevantes para su desarrollo profesional. Asimismo, se deben complementar las evaluaciones formales con oportunidades de desarrollo continuo, como capacitaciones y mentorías, fundamentadas en los resultados de las evaluaciones, para fomentar un ciclo virtuoso de mejora y aprendizaje constante.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. Mac Graw -Hill.
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A. y Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. Trillas.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). Mc Graw Hill.
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). Pearson.
- Robbins, S., & Mary, C. (2018). *Administración* (13 ed.). Pearson.

7.2. Fuentes electrónicas

- Aponte, E. y Hernández, L. (2020). *Selección de personal y el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C., 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de las Américas]. http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1474/APONTE_HERNANDEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barja, J., Valverde, N., Fiestas, K. y Aguilar, S. (2021). Changes in the availability of human resources in health of Peru. *Revista Scielo*, 50(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572021000100014&lng=es&nrm=iso
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación Valor agregado*, 7(1), 109-121. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Blanco, K. y Lamadrid, R. (2019). *Diseño de una Metodología de Selección de Personal Obrero en la Empresa Constructora LyM S.A.S.* [Tesis de maestría, Universidad del Norte]. <https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/9264/141219.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Bolaños, Á. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de persona. *Revista Biumar*, 4(1), 134-146. <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/RevistaBiumar/article/view/2331/2563>
- Borja, E. (2019). La evaluación de candidatos en un proceso de selección de personal: preferencia por la experiencia sobre el potencial en contextos desfavorables. *Revista Scielo*, 3(3). https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0212-97282019000300019&script=sci_arttext&tlng=es
- Bravo, W. y Delgado, B. (2022). Selección de personal: Relevancia de las empresas VS las pruebas psicológicas. *Revista Republicando*, 9(24), 41-56. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2324/2533>
- Coello, A. (2021). *Análisis de la incidencia de un modelo de gestión de talento humano en el desempeño laboral de los empleados de la empresa bananera Grupo Orellana en la provincia de El Oro* [Tesis magistral, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/15932/1/T-UCSG-POS-MAE-336.pdf>
- Goicochea, D. (2018). El clima organizacional y el desempeño laboral del área de recursos humanos. Caso: Outsourcing internacional. *Global Business Administration Journal*, 2(2). http://revistas.urp.edu.pe/index.php/Global_Business/article/view/1566/2240
- Grijalva, M. y Castro, J. (diciembre de 2019). Desempeño laboral como vector ocupacional. *Revista MKT Descubre*(14), 22-30. http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/13750/1/mkt_n14_03.pdf
- Martínez, O. y Vargas, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2019000200225&script=sci_arttext&tlng=en
- Mauricio, C. (2022). *Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93222/Mauricio_YCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Olivera, Y., Leyva, L. y Napán, A. (agosto de 2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2). http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2409-87522021000200003&script=sci_arttext
- Parrales, V., Aguirre, M., Andrade, P. y Ledesma, G. (28 de Diciembre de 2021). Gestión de talento humano para la eficiencia laboral en las haciendas bananeras de la provincia de los Ríos. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación*, 7(1), 1-29. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8429006>
- Paucar, J. (2022). *Estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores*. [Tesis de titulación, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/34785/1/PAUCAR%20GRANANDA%20JOSELYN%20GISSELA%20-%20repositorio.pdf>
- Paz, T. (13 de Diciembre de 2019). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. *Ciencia y Educación*, 1(4), 15-26. <http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/21/35>
- Peralta, A. y Ruiz, J. (2021). *Selección de personal y desempeño laboral de la empresa* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87828/Peralta_AALX-Ruiz_RJM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Real Academia Española. (2022). *Asociación de Academias de la Lengua Española*. Recuperado el 13 de Julio de 2023, de <https://dle.rae.es/variedad>
- Rivera, L. (Julio-Septiembre de 2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *FIPCAEC*, 4(4), 58-71. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/65/81>
- Saavedra, M., Hidalgo, H. y Figueroa, A. (2019). Competencias Profesionales y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019. *Revista gobierno y gestión pública*(2). de <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/128/115>

- Sánchez, C. (junio de 2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos. *Revista de Investigación Psicológica*, 25. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322021000100007&script=sci_arttext
- Sardi, B. y Troilo, F. (2020). Entrevistas de selección de personal mediadas por tecnología: La perspectiva de selectores. *Universidad del Centro de Estudios Macroeconómicos de Argentina (UCEMA)*(737). <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/238362/1/737.pdf>
- Torres, D. y Velásquez, J. (2020). Importancia del reclutamiento y la selección del personal en el sector hotelero: Caso Villavicencio-Colombia. *Desarrollo Gerencial*, 12(1), 1-23. <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3619/4713>
- Zocón, L. y Castañeda, D. (2019). Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Soluciones globales empresariales EIRL” de la ciudad de Cajamarca. *Revista Perspectiva*, 20(1), 86-94. http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/625/submission/final/625-133-2252-1-6-20190624.pdf

ANEXOS

ANEXO N°01 - CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pilotes Terratest Perú S.A.C., Lima. El cuestionario es anónimo y la información recaudada será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Neutro	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

ITEM	1	2	3	4	5
SELECCIÓN DE PERSONAL					
DIMENSIÓN 01: INTEGRACIÓN					
1. Considera que el proceso de reclutamiento mejora el desempeño laboral de la empresa.					
2. Considera que el proceso de selección mejora la integración de la empresa.					
DIMENSIÓN 02: DESARROLLO					
3. Considera que para desarrollar la formación del personal es esencial que se realice una selección de personal adecuada para que realmente se invierta en el candidato.					
4. Considera importante evaluar el desarrollo del potencial del candidato en el proceso de selección de personal.					
5. Considera esencial analizar el desarrollo del comportamiento de un candidato en la selección de un cargo superior.					
DIMENSIÓN 03: EVALUACIÓN					
6. Considera que contar una base de datos de los candidatos hará más efectiva el proceso de selección.					
7. Considera importante que se realice auditorias permanentes a los procesos de trabajo que realizan los trabajadores y de esta manera selecciona el personal más idóneo para el cargo.					
DESEMPEÑO LABORAL					
DIMENSIÓN 01: RESPONSABILIDAD					
8. Usted cumple con las actividades en el tiempo establecido.					
9. Usted asume con responsabilidad las consecuencias negativas si comete algún error.					
10. Usted asume con responsabilidad su puesto de trabajo.					
DIMENSIÓN 02: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO					
11. Considera que usted desarrolla sus capacidades cuando trabaja en equipo.					
12. Siente que la capacitación que le brinda la empresa lo ayuda a mejorar su desempeño en equipo.					
13. Considera que en la empresa puede poner en practica los conocimientos adquiridos al trabajar en equipo.					
DIMENSIÓN 03: FORMACIÓN Y CRECIMIENTO PERSONAL					
14. Considera que la empresa lo ha ayudado a mejorar su desempeño.					
15. La retroalimentación que le brinda la empresa lo ha ayudado a mejor su desempeño.					
16. Considera que la evaluación que realiza la empresa ha aportado en la mejora de su desempeño.					

ANEXO N°02 – DATOS GENERALES

Tabla
Datos generales

		f	%
Género	Masculino	19	63.3%
	Femenino	11	36.7%
Edad	Entre 18 años a 24 años	6	20.0%
	Entre 25 años a 31 años	4	13.3%
	Entre 32 años a 45 años	14	46.7%
	Más de 45 años	6	20.0%

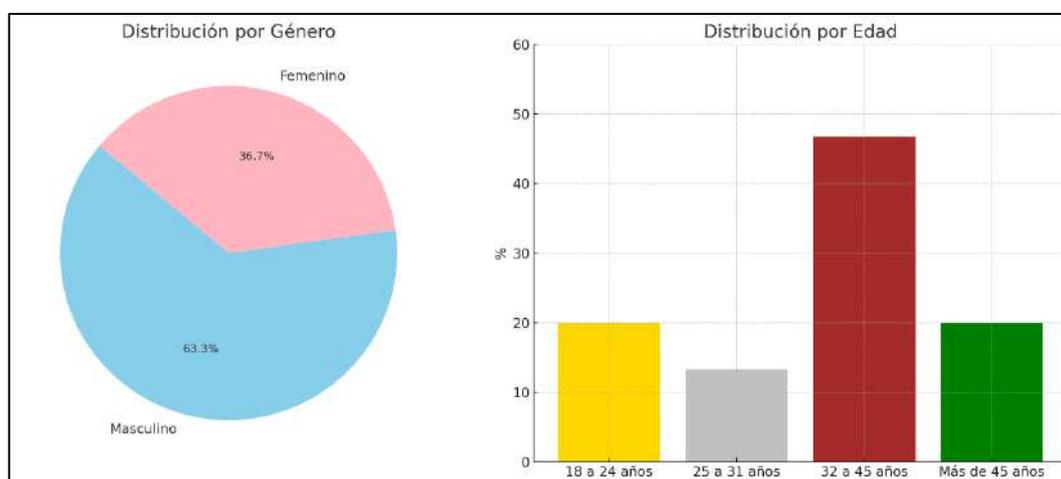


Figura. Datos generales.

La distribución de género y edad de los participantes en el estudio revela una clave información demográfica sobre la muestra. En cuanto al género, un 63.9% de los participantes son masculinos, lo que representa 19 individuos, mientras que el 36.7% son femeninos, correspondiendo a 11 individuos. La presente distribución exhibe una preponderancia masculina en la población de estudio. En cuanto a la edad, los participantes se distribuyen a lo largo de cuatro rangos, con la mayoría, el 46.7% o 14 individuos, situándose en el rango de edad entre 32 y 45 años. La proporción entre los grupos de 18 a 24 años y de 45 años es idéntica, cada uno con un 20.0% o seis individuos, mientras que el grupo de 25 a 31 años es el menos representado, con un 13.3% o 4 individuos. La presente distribución indica que la población de estudio se caracteriza por ser de mediana edad, con una representación significativa tanto en el segmento joven como en el de mayor edad, sin embargo, se observa una mayor concentración en el grupo de edad de 32 a 45 años.

ANEXO N°03 - VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

VALIDEZ DE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.746
	Aprox. Chi-cuadrado	107.128
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	21
	Sig.	0.000

VALIDEZ DEL DESEMPEÑO LABORAL

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.768
	Aprox. Chi-cuadrado	183.277
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	36
	Sig.	0.000

CONFIABILIDAD DE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.833	7

CONFIABILIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.884	9

ANEXO N°05 – BASE DE DATOS

Género	Edad	SELECCIÓN DE PERSONAL	Integración	Reclutamiento.	Selección	Desarrollo	Formación.	Potencial	Conducta.	Evaluación	Base de datos.	Auditorías permanentes.
1	1	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	3
1	1	2	2	1	2	2	1	4	1	1	1	1
1	1	3	3	4	1	4	4	2	5	3	2	3
2	3	4	5	5	4	3	2	5	3	4	2	5
1	3	3	4	2	5	3	1	5	4	3	1	4
1	3	3	3	2	4	2	1	3	1	5	4	5
1	3	3	4	2	5	3	3	5	2	3	5	1
2	3	3	2	2	1	2	1	4	1	5	4	5
2	3	3	3	2	3	4	5	5	1	4	3	4
2	3	3	3	5	1	3	2	3	5	3	4	1
1	3	3	3	4	2	4	2	4	5	3	2	4
1	3	3	3	4	1	4	5	3	5	3	4	1
1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4
1	2	3	4	5	2	4	4	4	3	3	3	3
1	2	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	2
1	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4
1	2	2	2	3	1	2	3	1	3	2	3	1
1	1	2	2	2	1	3	2	1	5	2	2	1
2	1	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
1	4	3	3	4	1	3	4	1	4	3	4	1
1	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3
1	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2
2	4	4	4	3	5	3	3	5	1	4	3	5
2	3	3	3	2	4	2	2	4	1	3	2	4
2	3	2	2	3	1	2	3	1	3	2	3	1
2	3	2	2	2	1	3	2	1	5	2	2	1
1	3	4	4	5	2	4	5	2	5	4	5	2
1	4	3	4	5	2	3	5	2	3	4	5	2
2	4	2	2	1	3	2	1	3	2	2	1	3
2	1	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3

DESEMPEÑO LABORAL	Responsabilidad	Tiempo establecido.	Consecuencias negativas.	Puesto de trabajo.	Liderazgo y trabajo en equipo	Desarrollo de capacidades.	Capacitación.	Conocimientos adquiridos.	Formación y crecimiento personal	Logro del trabajo.	Retroalimentación.	Evaluación.
3	2	2	4	1	3	2	4	2	4	5	3	5
3	4	4	2	5	4	4	4	5	2	2	1	2
3	4	5	5	2	2	1	1	3	3	1	5	2
3	4	5	2	5	3	5	1	3	2	2	1	4
3	3	3	2	5	3	5	1	2	2	1	4	2
3	3	2	4	4	3	4	1	3	3	1	4	3
3	3	5	1	3	2	4	1	2	3	3	2	4
3	4	4	5	4	3	2	5	3	3	1	2	5
4	4	3	4	4	5	5	4	5	2	3	2	2
3	3	4	1	3	3	4	3	1	4	5	3	4
3	4	2	4	5	3	2	4	2	2	1	4	2
3	3	4	1	3	3	4	4	1	4	4	2	5
3	2	1	4	1	3	2	4	3	5	5	4	5
3	4	3	3	5	2	2	1	3	2	1	4	2
3	3	4	2	2	3	5	2	3	2	3	2	1
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3
3	3	2	1	5	3	2	1	5	3	2	1	5
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
3	3	4	1	4	3	4	1	4	3	4	1	4
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4
3	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1
2	2	2	4	1	2	2	4	1	2	2	4	1
2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3
3	3	2	1	5	3	2	1	5	3	2	1	5
4	4	5	2	5	4	5	2	5	4	5	2	5
3	3	5	2	3	3	5	2	3	3	5	2	3
2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2
4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5