

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**“SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA
EMPRESA DISTRIBUCIONES Y REPRESENTACIONES
ORNAVITAL ORIENTE S.A.C. FILIAL TOCACHE - 2020”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA: Barrios Flores, Yomira Rosa

ASESORA: Ventura Crispín, Erica Luz

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ()
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación (X)
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Responsabilidad social empresarial

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Economía y negocio

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Grado de Bachiller en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 73428290

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42528501

Grado/Título: Magister en Ciencia de la Educación psicología educativa.

Código ORCID: 0000-0002-6595-8346

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Rivera López, Cecilia del Pilar	Maestro en administración y dirección de empresas	22404218	0000-0002-0215-1270
2	Coronado Chang, Liliana Victoria	Magister en gestión publica	23015516	0000-0002-7050-4277
3	Huerto Orizano, Diana	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En la ciudad de Huánuco, siendo las 11:00 a.m. del día 11 del mes de febrero del año 2021, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

Mtra. Cecilia del Pilar Rivera López (Presidente)

Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang (Secretaria)

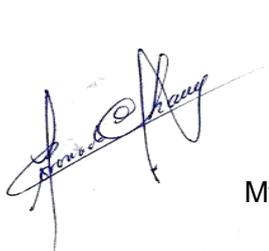
Mtra. Diana Huerto Orizano (Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° 028-2021- CF-FCEMP-UDH, para evaluar el trabajo de investigación intitulado: “**SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DISTRIBUCIONES Y REPRESENTACIONES ORNAVITAL ORIENTE S.A.C. FILIAL TOCACHE - 2020**”, presentado por el (los) egresados (s) **BARRIOS FLORES, Yomira Rosa**; para optar el **Grado de Bachiller en Administración de Empresas**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **APROBADA** con el calificativo cuantitativo de **14 Catorce** y cualitativo de **Suficiente**.

Siendo las 11:45 a.m. horas del día 11 del mes de febrero del año 2021, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang
SECRETARIA



Mtra. Cecilia del Pilar Rivera López
PRESIDENTE



Mtra. Diana Huerto Orizano
VOCAL

DEDICATORIA

A mis padres por alentarme a seguir adelante y a mis hermanos por todo su apoyo moral.

AGRADECIMIENTO

Primeramente doy gracias a Dios, por darme la vida y orientarme por los buenos caminos de la vida.

A todos los educadores de la Universidad de Huánuco – sede Tingo María, por instruirme y lograr moldearme profesionalmente.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE GRAFICOS.....	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	xiii
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	xiv
PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS	xv
JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	xv
CAPÍTULO I.....	17
MARCO TEÓRICO.....	17
1.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.1.1. ANTECEDENTE INTERNACIONAL.....	17
1.1.2. ANTECEDENTE NACIONAL.....	17
1.1.3. ANTECEDENTE LOCAL	18
1.2. BASES TEÓRICAS.....	19
1.2.1. SELECCIÓN DE PERSONAL	19
1.2.1.1. Pruebas de selección.....	19
1.2.1.2. Entrevista.....	20
1.2.1.3. Decisión.....	21
1.2.2. DESEMPEÑO LABORAL	22
1.2.2.1. Responsables de la evaluación.....	23
1.2.2.2. Técnicas de evaluación.....	24
1.2.2.3. Criterios de evaluación.....	25
1.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	25
1.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS	27
1.5. SISTEMA DE VARIABLES	27
1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	28
CAPÍTULO II.....	29

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	29
2.1. ENFOQUE	29
2.2. ALCANCE O NIVEL	29
2.3. DISEÑO	29
2.4. POBLACIÓN Y MUESTRA	30
2.4.1. POBLACIÓN:	30
2.4.2. MUESTRA	31
2.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	31
2.5.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	31
2.5.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS	32
CAPÍTULO III	33
RESULTADOS	33
3.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	33
3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	51
CAPÍTULO IV	54
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	54
CONCLUSIONES	56
RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 01: ¿CONSIDERA USTED LA ESTABILIDAD EMOCIONAL DEL CANDIDATO, PARA SABER SI SE ADAPTA AL PERFIL DEL PUESTO OFERTADO?.....	33
TABLA N° 02: ¿USTED APLICA EL TEST DE INTELIGENCIA PARA EVALUAR LAS HABILIDADES GENERALES DE CADA CANDIDATO?.....	34
TABLA N° 03: ¿USTED CONSIDERA LLEVAR A CABO PRUEBAS DE CONOCIMIENTO DEL PUESTO, PARA MEDIR LA CAPACIDAD DE UN CANDIDATO EN RELACIÓN CON LOS DEBERES DEL PUESTO QUE PRETENDE OCUPAR?.....	35
TABLA N° 04: ¿APLICA USTED UNA ENTREVISTA INICIAL PARA PROFUNDIZAR LOS ASPECTOS GENERALES DEL CANDIDATO?	36
TABLA N° 05: ¿REVISAS USTED LA INFORMACIÓN DETALLADAMENTE SOBRE LA EXPERIENCIA LABORAL QUE TIENE CADA CANDIDATO? ..	37
TABLA N° 06: ¿USTED CONSIDERA AL JEFE DEL PUESTO DEL TRABAJO VACANTE, QUE LLEVE A CABO UNA ENTREVISTA PERSONALIZADA PARA COMPROBAR SI EL CANDIDATO POSEE CONOCIMIENTOS QUE SE AJUSTAN AL PUESTO OFERTADO?	38
TABLA N° 07: ¿ANTES DE COMENZAR LA RELACIÓN LABORAL, USTED, APLICA EL TEST DE LA FIGURA HUMANA PARA AVERIGUAR LOS CONFLICTOS PERSONALES QUE POSEE EL CANDIDATO?.....	39
TABLA N° 08: ¿EN LA CONTRATACIÓN LABORAL, EXISTEN FUNCIONES ESPECÍFICAS SOBRE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADO?.....	40
TABLA N° 09: ¿DESPUÉS DE LA CONTRATACIÓN, USTED CONSIDERA EN PRESENTAR AL NUEVO INTEGRANTE CON SU JEFE INMEDIATO?.....	41
TABLA N° 10: ¿CONSIDERA USTED QUE FRECUENTEMENTE EL GERENTE GENERAL, EVALÚA EL DESEMPEÑO LABORAL DE TODO EL PERSONAL?	42
TABLA N° 11: ¿USTED CREE QUE EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS PERIÓDICAMENTE LE HACE EVALUACIONES DE SU DESEMPEÑO?... ..	43

TABLA N° 12: ¿CONSIDERA USTED QUE SE FORMAN COMITÉS DE EVALUACIÓN PARA QUE SU DESEMPEÑO LABORAL SEA OBSERVADO EN DISTINTAS FACETAS?.....	44
TABLA N° 13: ¿USTED HA NOTADO HABITUALMENTE ALGÚN SUPERVISOR QUE EVALÚA SU DESEMPEÑO MIENTRAS REALIZA LAS ACTIVIDADES EN SU PUESTO DE TRABAJO?	45
TABLA N° 14: ¿USTED CONSIDERA QUE LES COMPARAN FRECUENTEMENTE ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO PARA INDICAR CUÁL DE AMBOS ES EL MEJOR DEL PAR?	46
TABLA N° 15: ¿CONSIDERA USTED QUE EL SUPERVISOR DE EVALUACIÓN, LLEVA SIEMPRE UN REGISTRO DE EJEMPLOS POSITIVOS Y NEGATIVOS SOBRE SU COMPORTAMIENTO LABORAL?.....	47
TABLA N° 16: ¿CREE USTED QUE TOMAN EN CUENTA SU APARIENCIA PARA EVALUAR SU DESEMPEÑO?.....	48
TABLA N° 17: ¿USTED CONSIDERA QUE SE FUNDAMENTAN EN SU EFICIENCIA PARA MEDIR SU RENDIMIENTO LABORAL?.....	49
TABLA N° 18: ¿PARA EVALUAR SU DESEMPEÑO LABORAL, CONSIDERA USTED QUE SE BASAN EN EL LOGRO DE METAS QUE HA ALCANZADO?.....	50
TABLA N° 19: CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL.	51
TABLA N° 20: CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICO UNO.	51
TABLA N° 21: CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICO DOS.	52
TABLA N° 22: CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICO TRES. ...	53

ÍNDICE DE GRAFICOS

GRÁFICO 1: ¿CONSIDERA USTED LA ESTABILIDAD EMOCIONAL DEL CANDIDATO, PARA SABER SI SE ADAPTA AL PERFIL DEL PUESTO OFERTADO?.....	33
GRÁFICO 2: ¿USTED APLICA EL TEST DE INTELIGENCIA PARA EVALUAR LAS HABILIDADES GENERALES DE CADA CANDIDATO?.....	34
GRÁFICO 3: ¿USTED CONSIDERA LLEVAR A CABO PRUEBAS DE CONOCIMIENTO DEL PUESTO, PARA MEDIR LA CAPACIDAD DE UN CANDIDATO EN RELACIÓN CON LOS DEBERES DEL PUESTO QUE PRETENDE OCUPAR?.....	35
GRÁFICO 4: ¿APLICA USTED UNA ENTREVISTA INICIAL PARA PROFUNDIZAR LOS ASPECTOS GENERALES DEL CANDIDATO?.....	36
GRÁFICO 5: ¿REVISA USTED LA INFORMACIÓN DETALLADAMENTE SOBRE LA EXPERIENCIA LABORAL QUE TIENE CADA CANDIDATO?..	37
GRÁFICO 6: ¿USTED CONSIDERA AL JEFE DEL PUESTO DEL TRABAJO VACANTE, QUE LLEVE A CABO UNA ENTREVISTA PERSONALIZADA PARA COMPROBAR SI EL CANDIDATO POSEE CONOCIMIENTOS QUE SE AJUSTAN AL PUESTO OFERTADO?.....	38
GRÁFICO 7: ¿ANTES DE COMENZAR LA RELACIÓN LABORAL, USTED, APLICA EL TEST DE LA FIGURA HUMANA PARA AVERIGUAR LOS CONFLICTOS PERSONALES QUE POSEE EL CANDIDATO?.....	39
GRÁFICO 8: ¿EN LA CONTRATACIÓN LABORAL, EXISTEN FUNCIONES ESPECÍFICAS SOBRE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADO?.....	40
GRÁFICO 9: ¿DESPUÉS DE LA CONTRATACIÓN, USTED CONSIDERA EN PRESENTAR AL NUEVO INTEGRANTE CON SU JEFE INMEDIATO?.....	41
GRÁFICO 10: ¿CONSIDERA USTED QUE FRECUENTEMENTE EL GERENTE GENERAL, EVALÚA EL DESEMPEÑO LABORAL DE TODO EL PERSONAL?.....	42
GRÁFICO 11: ¿USTED CREE QUE EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS PERIÓDICAMENTE LE HACE EVALUACIONES DE SU DESEMPEÑO?...	43

GRÁFICO 12: ¿CONSIDERA USTED QUE SE FORMAN COMITÉS DE EVALUACIÓN PARA QUE SU DESEMPEÑO LABORAL SEA OBSERVADO EN DISTINTAS FACETAS?.....	44
GRÁFICO 13: ¿USTED HA NOTADO HABITUALMENTE ALGÚN SUPERVISOR QUE EVALÚA SU DESEMPEÑO MIENTRAS REALIZA LAS ACTIVIDADES EN SU PUESTO DE TRABAJO?.	45
GRÁFICO 14: ¿USTED CONSIDERA QUE LES COMPARAN FRECUENTEMENTE ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO PARA INDICAR CUÁL DE AMBOS ES EL MEJOR DEL PAR?.	46
GRÁFICO 15: ¿CONSIDERA USTED QUE EL SUPERVISOR DE EVALUACIÓN, LLEVA SIEMPRE UN REGISTRO DE EJEMPLOS POSITIVOS Y NEGATIVOS SOBRE SU COMPORTAMIENTO LABORAL?.	47
GRÁFICO 16: ¿CREE USTED QUE TOMAN EN CUENTA SU APARIENCIA PARA EVALUAR SU DESEMPEÑO?.....	48
GRÁFICO 17: ¿USTED CONSIDERA QUE SE FUNDAMENTAN EN SU EFICIENCIA PARA MEDIR SU RENDIMIENTO LABORAL?.....	49
GRÁFICO 18: ¿PARA EVALUAR SU DESEMPEÑO LABORAL, CONSIDERA USTED QUE SE BASAN EN EL LOGRO DE METAS QUE HA ALCANZADO?.....	50

RESUMEN

En el mundo laboral las organizaciones deben elegir bien a sus integrantes, por eso motivo es gran relevancia llevar a cabo una buena selección de personas que ayuden a mejorar el desempeño laboral de cada área y por lo tanto aporte al rendimiento organizacional. En esta investigación lo que se busca es obtener resultados sobre si existe inferencia entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital S.A.C., la metódica de este análisis está compuesta por: un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental, población compuesta por 3 altos directivos y 26 trabajadores de dicha empresa, para recolectar datos se aplicó la encuesta para después procesarlos por SPSS – Pearson.

En cuanto al procesamiento mediante el programa SPSS - Pearson se obtuvo un valor correlacional de 0,01, el cual manifiesta que existe inferencia efectiva muy baja entre la selección de personal y el desempeño laboral de la empresa Representaciones y Distribuciones Ornavital S.A.C.

Vocablo: Selección de personal y desempeño laboral.

ABSTRACT

In the world of work, organizations must choose their members well, for that reason it is very important to carry out a good selection of people who help improve the work performance of each area and therefore contribute to organizational performance. In this research, what is sought is to obtain results on whether there is an inference between personnel selection and job performance in the Distribuciones y Representaciones Ornavital SAC Company, the method of this analysis is composed of: a quantitative approach, descriptive level, non-design experimental, population composed of 3 senior managers and 26 workers of said company, to collect data the survey was applied and then processed by SPSS - Pearson.

Regarding the processing through the SPSS - Pearson program, a correlational value of 0.01 was obtained, which shows that there is a very low effective inference between the selection of personnel and the job performance of the company Representaciones y Distribuciones Ornavital S.A.C.

Vocablo: Selection of personnel and job performance.

INTRODUCCIÓN

La selección de personal, tiene como propósito elegir al candidato ideal para ocupar el puesto de trabajo vacante a la vez que contribuya al desempeño laboral que requiere la empresa. La selección de personal es una herramienta que nos permite distinguir a los candidatos cualificados que disponen de conocimientos que se está buscando, todo esto a través de diferentes métodos de selección de personal que ayudan a escoger al candidato adecuado que aporte al desarrollo organizacional.

En la Empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C., existe un bajo desempeño laboral; debido a que difícilmente delegan responsables que se encarguen de la evaluación del desempeño, estas pocas veces utilizan las técnicas de evaluación y en limitadas ocasiones analizan los criterios de evaluación. Esto es ocasionado por la defectuosa selección de personal, ya que utilizan unas imperfectas pruebas de selección, deficientes entrevistas y toman malas decisiones.

Este análisis tiene como fin analizar cómo es la inferencia que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C., está diseñada con buenas bases teóricas y presenta una metódica apropiada. La primera cabecera está compuesta por el marco conceptual, las definiciones, hipótesis, variables y el cuadro donde se operacionaliza las variables. La segunda cabecera cuenta con el proceso metódico del estudio. La tercera cabecera demuestra los efectos del estudio y en la quinta cabecera se discute los mismos efectos.

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el contorno universal, las organizaciones emplean adecuadamente la selección de personas, con la finalidad de integrar al individuo idóneo que cubra el puesto de trabajo vacante, a la vez que aporte al desempeño laboral y por lo tanto al desarrollo organizacional. Por lo que idean diferentes técnicas que les permite evaluar e identificar el talento.

Tal es el caso de la empresa cervecera Heineken en Neerlandia, quien ideó una técnica de selección de personal completamente diferente y original. Para ello empleó un método innovador y alejado a todos los estándares establecidos; pues generó diversas situaciones para que el candidato se sintiera incómodo, con la finalidad de buscar al mejor individuo que se pueda desenvolver en cualquier situación. (Activa, 2018).

En el contorno nacional las empresas buscan llevar a cabo una buena selección de personas, con capacidades competitivas, que ayuden al crecimiento de la empresa. Muchos candidatos no cuentan con habilidades y conocimientos que se requiere para cubrir el puesto de trabajo, esto genera que no se esté llegando a cumplir las metas y objetivos propuestos, lo que provoca un bajo desempeño empresarial.

Lo mismo paso en la ciudad de Trujillo en Perú, el informe que ha estudiado la selección de personal en la empresa Virgo Contratistas Generales E.I.R.L., por (Potosí, 2018), asegura que en dicha empresa el desempeño de los colaboradores es regular porque se ha demostrado que sus colaboradores no cumplen con el perfil de personalidad, de conocimiento y habilidades requerido para el puesto, eso quiere decir que no aplican apropiadamente su selección de personal.

En Perú, en el Departamento de San Martín, específicamente en la Provincia de Tocache, hoy en día en la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C. Filial Tocache, tiene problemas con el bajo desempeño laboral por parte de sus colaboradores, debido a que difícilmente delegan responsables para evaluar el rendimiento laboral de sus

integrantes como: el gerente, el área de recursos humanos o una comisión de evaluación y así tomar nuevas medidas correctivas; desconocen las técnicas de evaluación que permiten generar información del desempeño como: el método de escala gráfica, el método de comparación por pares y el método de incidente crítico; pocas veces toman en cuenta los criterios de evaluación que ayudan a comprobar el perfil, los conocimientos y logros esperados por el trabajador como: los rasgos de personalidad, sus competencias profesionales y el logro de metas. Todo esto es causado por la deficiente selección de personal que llevan a cabo para integrar a sus elementos, ya que para seleccionar pocas veces utilizan las pruebas de selección o evaluación como: los exámenes de personalidad, las pruebas de inteligencia y las pruebas profesionales, esto permite comprobar el potencial del candidato; realizan una defectuosa entrevista saltándose puntos importantes como: la entrevista inicial, la examinación del currículum vitae y la entrevista especializada; por ende están tomando una mala decisión: insuficientemente revisan los exámenes médicos y por eso están contratando e incorporando a los candidatos equivocados. Por ello la presente investigación pretende identificar las causas y consecuencias que generan la problemática, de esta forma tomar medidas correctivas y así seleccionar al candidato idóneo que aporte al desempeño de la empresa. De modo que se pretende analizar la inferencia que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital S.A.C.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo es la inferencia que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C. Filial, Tocache 2021?

PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo es la inferencia que existe entre las pruebas de selección y el desempeño laboral en la Empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C, Filial Tocache 2021?

- ¿Cómo es la inferencia que existe entre la entrevista y el desempeño laboral en la Empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C, Filial Tocache 2021?
- ¿Cómo es la inferencia que existe entre la decisión y el desempeño laboral en la Empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C, Filial Tocache 2021?

PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo es la inferencia que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C, Filial Tocache 2021.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar cómo es la inferencia que existe entre las pruebas de selección y el desempeño laboral en la Empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C, Filial Tocache 2021.
- Analizar cómo es la inferencia que existe entre la entrevista y el desempeño laboral en la Empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C, Filial Tocache 2021.
- Analizar cómo es la inferencia que existe entre la decisión y el desempeño laboral en la Empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C, Filial Tocache 2021.

JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Esta investigación contribuye conocimientos teóricos, que nos permite conocer más a fondo sobre la selección de personal y el desempeño laboral en la Empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C,

Filial Tocache, también aporta para los análisis de estudios futuros de investigaciones semejantes.

JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Esta investigación es de gran importancia porque permite fortalecer la capacidad que tienen los altos directivos y gerentes de la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C, Filial Tocache, y de esta forma tengan en cuenta las estrategias de selección, que llevándolas a la práctica se lograría una adecuada selección de personal que contribuyan al desempeño laboral que exige la empresa.

JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Esta investigación cuenta con técnicas adecuadas y necesarias para analizar las variables. Estos procedimientos de investigación que se utilizaron, tienen valor suficiente para que otros estudios futuros utilicen ya que también se utilizaron en estudios pasados y obtuvieron resultados satisfactorios.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

1.1.1. ANTECEDENTE INTERNACIONAL

(Cancinos, 2015), en su tesis titulada: “Selección de personal y desempeño laboral, estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur” de la Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango – Guatemala. Planteó como objetivo determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral; pertenece a una investigación de tipo cuasi experimental; con una muestra de 36 personas; para la recolección de datos se utilizó el cuestionario. Como resultados se obtuvo el 71.15% por lo que indica que el proceso de selección utilizado en la organización tiene efectividad. Llegando a concluir que la selección de personal se relaciona considerablemente con el desempeño laboral, debido a que se obtuvo una validez del 71.15% por lo que se considera real. También se estableció que los niveles del desempeño de los individuos se encuentran en un rango aceptable.

1.1.2. ANTECEDENTE NACIONAL

(Potosí, 2018), en su tesis titulada: “Selección de personal y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa Virgo Contratistas Generales E.I.R.L.” de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – Perú. Planteó como objetivo determinar la influencia de la selección de personal en el desempeño de los colaboradores en la empresa Virgo Contratistas Generales E.I.R.L.; pertenece a un diseño explicativo – transversal con una muestra de 16 trabajadores; para la recolección de datos se utilizó la encuesta, y la

entrevista. Como resultados se obtuvo un valor de P mayor del 0.05, el nivel de relación solo alcanza el 18.5% el cual es bajo. Llegando a concluir que la influencia de la selección de personal en el desempeño del personal de la Empresa Virgo Contratistas Generales E.I.R.L., es relativamente baja, porque los individuos no se ajustan a los perfiles del puesto, por ende, su rendimiento es regular. También la selección de personal con el desempeño no tiene una relación causa-efecto, porque es bajo y no es efectivo.

1.1.3. ANTECEDENTE LOCAL

(Guerra, 2018), en su tesis titulada: “Proceso de selección de personal y desempeño laboral en Mypes del sector industrial – elaboración de productos de panadería del Distrito de Tarapoto en el año 2016” de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – Perú. Planteo como objetivo determinar la relación que existe entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de la Mypes del sector industrial; pertenece a un tipo de investigación no experimental; un diseño descriptivo – correlacional; con una muestra de 36 Mypes; para la recolección de datos se utilizó la encuesta. Como resultado se obtuvo un valor del 0.9876 % lo cual indica que existe una relación directa y significativa entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral. Llegando a concluir que el proceso de selección de personal es regular, así como la evaluación del desempeño que también es regular, debido a que existe facilidad de comunicación para interactuar con los demás compañeros. Esta relación es directa entre la selección de personal y el desempeño laboral de las Mypes del sector industrial – del Distrito de Tarapoto.

1.2. BASES TEÓRICAS

1.2.1. SELECCIÓN DE PERSONAL

(Chiavenato, 2017), asegura que “se basa en elegir a la persona indicada para el sitio adecuado; es decir se busca entre los candidatos reclutados a los más idóneos para los puestos disponibles”.

(Dessler, 2015), asegura que “consiste en revisar los currículos de los aspirantes, es donde el gerente se dedica a elegir al candidato idóneo al puesto de trabajo”.

(Moscoso, 2015), asegura que la selección de personal consiste en elegir a los mejores solicitantes que cubran los puestos ofertados por la empresa”.

(Ruiz, 2015), asegura que “es un proceso en el cual se utiliza instrumentos necesarios para elegir a la persona adecuada, estas herramientas pueden ser las siguientes: presentación de candidatos, pruebas de selección, entrevista y etapa final de selección o decisión final.

1.2.1.1. Pruebas de selección

(Chiavenato, 2017), asegura que “se basa en aplicar técnicas tales como la; entrevista, pruebas de conocimientos, exámenes psicométricos, exámenes de personalidad y técnicas de simulación”.

(Dessler, 2015), asegura que “las pruebas de selección, es esencial para mostrar la conducta de un individuo”.

(Moscoso, 2015), asegura que son instrumentos que definen la habilidad mental general, como la

capacidad de un individuo para aprender de forma precisa y rápida una tarea, bajo condiciones de instrucción óptima”.

(Ruiz, 2015), asegura que “es la etapa mediante el cual se realizan distintas pruebas para conocer la inteligencia, las aptitudes, la personalidad y los conocimientos de los candidatos”.

- **Examen de personalidad:**

Valúan los rasgos de la personalidad y comprueban si se adapta al perfil del puesto. (Ruiz, 2015).

- **Test de inteligencia:**

Estiman las habilidades intelectuales generales: como la gama de habilidades, memoria, el vocabulario y otros. (Dessler, 2015).

- **Pruebas de conocimiento del puesto:**

Son estudios que sirven para predecir criterios que se relacionen con el desempeño que se requiere para el puesto. (Moscoso, 2015).

1.2.1.2. Entrevista

(Chiavenato, 2017), asegura que “es la técnica de selección más común en las empresas grandes, medianas y pequeñas, lo que se busca es obtener información de interés sobre el candidato”.

(Dessler, 2015), asegura que “es un proceso diseñado para predecir el desempeño, a partir de las respuestas orales de los candidatos”.

(Ruiz, 2015), asegura que “consiste en una conversación en profundidad sobre los datos de personalidad, las motivaciones y las competencias, para valorar si un candidato coincide con el perfil que se está buscando. Cuenta con fases como; fase de acogida, de currículum, de competencias y fase de cierre de entrevista”.

- **Entrevista inicial:**

Es donde se recibe al entrevistado con cordialidad y educación. Lo que se busca es lograr un clima de confianza para que el entrevistado se sienta relajado. (Ruiz, 2015)

- **Currículum vitae:**

Consiste en revisar la información que se posee, que esté centrada en la formación, y la experiencia laboral. (Ruiz, 2015).

- **Entrevista especializada:**

Se emplea para saber cómo actuó el candidato y como actuaría en el futuro en situaciones que guarden relación con las competencias del puesto de trabajo. (Ruiz, 2015)

1.2.1.3. Decisión

(Ruvalcaba, 2015), asegura que “la decisión es la acción que define al candidato que habrá de ocupar un puesto de trabajo, por lo tanto, debe ser considerado un proceso que se encuentra insertado en el flujo de procedimiento para la selección de personal”.

(López, 2010), asegura que “es donde se toma la decisión final, sobre la contratación, quien tome la decisión definitiva es el inmediato superior con el que trabajará”.

(Ruiz, 2015), asegura que “es la etapa final del proceso de selección, por lo que se deben cumplir estándares como el reconocimiento médico, comprobación de la documentación, incorporación y contratación”.

- **Reconocimiento médico:**

Comprobar si el candidato, reúne las condiciones físicas y psíquicas necesarias para desempeñar el puesto de trabajo. (Ruiz, 2015).

- **Contratación:**

Es donde se informa al candidato sobre las características del puesto, las tareas, la duración del contrato, el periodo de prueba, el horario, las vacaciones, la retribución, los beneficios sociales y los incentivos. (Ruiz, 2015)

- **Incorporación:**

Consiste en presentar al nuevo integrante a sus demás compañeros. (Ruiz, 2015).

1.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

(Torres, 2020), asegura que la evaluación del desempeño, tiene como objetivo revisar la eficiencia en el cumplimiento de los empleados con respecto a las tareas delegadas y la efectividad con las que la realiza; permite identificar los factores positivos y negativos, con el propósito de corregir las falencias encontradas”.

(Dessler, 2015), asegura que “consiste en evaluar el desempeño actual o anterior de un trabajador con respecto a sus estándares de rendimiento”.

(Alfaro, 2012), asegura que “se basa en información que se tiene respecto a los empleados y su rendimiento en el cargo”.

(Chiavenato, 2017), asegura que “es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto. Es necesario llevar un proceso que inicia desde la responsabilidad de la evaluación, los métodos tradicionales y los factores de evaluación del desempeño”.

1.2.2.1. Responsables de la evaluación

(Alfaro, 2012), asegura que “la responsabilidad del proceso del desempeño, es atribuida a diferentes unidades orgánicas de una empresa”.

(Chiavenato, 2017), asegura que “se atribuye al gerente, al propio individuo, al equipo de trabajo, al área de recursos humanos o a una comisión de evaluación”.

- **El gerente:**

Es quien establece los medios y criterios para la evaluación. (Chiavenato, 2017).

- **El área de recursos humanos:**

Es encargada de la administración de recursos humanos. (Chiavenato, 2017).

- **La comisión de evaluación:**

Se conforma de un supervisor inmediato del trabajador, así como a supervisores externos. (Dessler, 2015).

1.2.2.2. Técnicas de evaluación

(Dessler, 2015), asegura que “las técnicas para evaluar el desempeño se utilizan con la finalidad de administrar el desempeño de forma automatizada”.

(Alfaro, 2012), asegura que “las técnicas de evaluación se enfocan a determinados objetivos fijados y apoyados con una política de aplicación del personal”.

(Chiavenato, 2017), asegura que “son métodos como los siguientes: método de escala gráfica, método de elección forzada, método de investigación de campo, método de incidentes críticos”.

- **Método de investigación de campo:**

Se basa en entrevistas de un especialista en evaluación con el superior inmediato de los subordinados. (Chiavenato, 2017).

- **Método de comparación por pares:**

Consiste en clasificar a los empleados, indicando cual de ambos es el mejor del par. (Dessler, 2015).

- **Método del incidente crítico:**

Es llevar un registro de ejemplos de conductas laborales positivas o negativas del empleado. (Dessler, 2015).

1.2.2.3. Criterios de evaluación

(Dessler, 2015), asegura que “es evaluar las metas y competencias para establecer los resultados del empleado evaluado”.

(Alfaro, 2012), asegura que “expresan la producción como índice en relación al tiempo empleado para producir cierto número de piezas”.

(Wayne, 2010), asegura que “los criterios de evaluación más comunes son los rasgos de personalidad, los comportamientos, las competencias, el logro de metas y el potencial de mejoramiento”.

- **Rasgos de personalidad:**

Es el conjunto de características que nos diferencia a unos y otros como seres humanos.

(Gaytan, 2017).

- **Potencial de mejoramiento:**

Es el desarrollo que consigue el empleado a lo largo del logro las metas organizacionales.

(Wayne, 2010).

- **Logro de metas:**

Son los resultados establecidos que conducen al éxito a la empresa. (Wayne, 2010).

1.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

1. Eficacia

Es la capacidad de lograr un efecto deseado, esperado o anhelado.

2. Eficiencia

Es la capacidad de lograr ese efecto con el mínimo de recursos posibles y en el menor tiempo.

3. Estándares

Son especificaciones acerca de cómo debe realizarse una tarea o función determinada.

4. Currículum vitae

Muestra datos personales, formación académica y méritos de una persona.

5. Filosofía

Es una doctrina que usa un conjunto de razonamientos lógicos y metódicos sobre conceptos abstractos.

6. Complejidad

Son sistemas compuestos por una serie de elementos que se relacionan entre sí y cuyo comportamiento no son evidentes a simple vista.

7. Cultura Corporativa

Conjunto de creencias, valores, costumbres que comparten un grupo de personas.

8. Fluidez Verbal

Es la capacidad que tiene una persona de leer la mayor cantidad de palabras en voz alta con entonación, ritmo y pausa apropiada.

9. Retroalimentación

Es un proceso mediante el cual se modifican el comportamiento de acuerdo a las respuestas que uno recibe de otro.

10. Habilidades Interpersonales

Es transmitir o recibir correctamente un mensaje, una información o un orden.

1.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

- Existe conexión relevante entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C, Filial Tocache – 2021.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- Existe conexión relevante entre las pruebas de selección y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C. Filial Tocache 2021.
- Existe conexión relevante significativa entre la entrevista y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C, Filial Tocache 2021.
- Existe conexión relevante entre la decisión y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C. Filial Tocache 2021.

1.5. SISTEMA DE VARIABLES

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES

- Responsables de la evaluación
- Técnicas de evaluación

- Criterios de evaluación

VARIABLE INDEPENDIENTE: SELECCIÓN DE PERSONAL

DIMENSIONES

- Pruebas de selección
- Entrevista
- Decisión

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores
SELECCIÓN DE PERSONAL	Pruebas de Selección	Examen de personalidad Test de inteligencia Pruebas de conocimiento del puesto
	Entrevista	Entrevista inicial Currículum vitae Entrevista especializada Reconocimiento médico
	Decisión	contratación Incorporación
DESEMPEÑO LABORAL	Responsables de la Evaluación	Gerente Área de Recursos Humanos Comisión de evaluación
	Técnicas de Evaluación	Método de investigación de campo Método de comparación por pares Método del incidente crítico Rasgos de personalidad
	Criterios de Evaluación	Potencial de mejoramiento Logro de metas

Fuente: Bases teóricas.

Elaboración: Individual.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. ENFOQUE

En este estudio se utilizará un enfoque cuantitativo, porque se va a recoger datos en forma numérica para luego analizarlo estadísticamente con el intento de probar las teorías.

Según (Hernández, 2018), asegura que “el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la edición numérica”.

2.2. ALCANCE O NIVEL

En el presente estudio de investigación, se consideró el nivel descriptivo, porque solo se limita a describir las características de los fenómenos tal y como ocurren en su ámbito natural; en este nivel no se manipulada deliberadamente ninguna variable esperando algún efecto.

(Hernández, 2018), asegura que “los estudios descriptivos pretenden especificar las propiedades, características y perfiles de objetos puestos a estudiar”.

2.3. DISEÑO

En este estudio se empleará el diseño no experimental, porque no se manipulará ninguna variable, en este caso solamente contemplaremos las variables como se dan en su entorno.

(Hernández, 2018), asegura que “el diseño no experimental es la investigación que se realiza sin manipular las variables”.

2.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.4.1. POBLACIÓN:

(Hernández, 2018), asegura que “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con el análisis”.

- **Población 01:** 3 Altos Directivos de la Empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital S.A.C., Filial Tocache.

- **Población 02:** 26 Personas de la Empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital S.A.C., Filial Tocahe. distribuidos de la siguiente manera:

N°	Cargo	Nombres	Cantidad
1	Contadores	Elmer Mansilla Norma Masias	2
2	Tesorera General	Elvira Cieza	1
3	Jefe de Operaciones	Jvner Rubio	1
4	Asistente de Operaciones	Armando Escobal Celia Baca	2
5	Enfermera Ocupacional	Fiorella Peña	1
6	Choferes Liquidadores	Roy Poma Jose Gomez Yusef Iparraguire	3
7	Operador de Montacargas	José Gomez	1
8	Clasificador de Envases	Elmer Soto	1
9	Almacenero	Yoor Cárdenas	1

10	Auxiliar de reparto	Rusber Pinchi Engelbert Chinguel Segundo Vallejos Ronaldo Jeremias Jhon Clinton Jheyson Macedo	6
11	Agente Comercial	Jhonatan Iman Antonio Inuma Heidy Rengifo Jhon Rodas Enrique Acosta Alan Perez	6
12	Supervisor de Ventas	Jhon Santillan	1
Total			26

Fuente: Información de la Empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital S.A.C., Filial Tocache.

Elaboración: Individual.

2.4.2. MUESTRA

(Hernández, 2018), asegura que “la muestra es un subgrupo del universo”.

- **Muestra 01:** 3 Altos Directivos de la Empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital S.A.C., Filial Tocache.
- **Muestra 02:** 26 Personas de la Empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital S.A.C., Filial Tocache.

2.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.5.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Encuesta:

(Bernal, 2010), asegura que “se fundamenta en un cuestionario que se prepara con el propósito de obtener información”.

Cuestionario:

(Hernández, 2018), asegura que “el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas”.

2.5.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS**Diagrama de Barras:**

Es la forma de representar gráficamente los valores en barras. En este caso mostraremos la conexión sobre la selección de personal y desempeño laboral.

Programa SPSS:

Es un programa informático que trabaja con grandes bases de datos. En este caso se empleará para saber la conexión entre la selección de personal y desempeño laboral.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

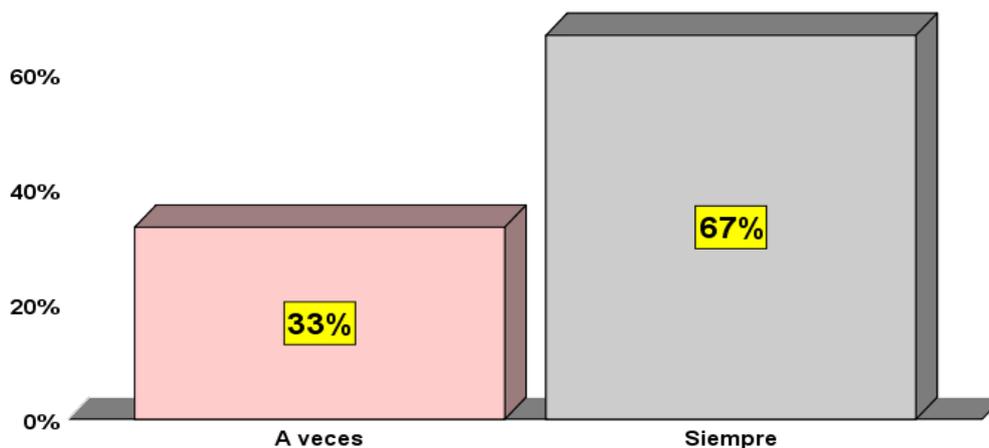
3.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

TABLA N° 01: ¿Considera usted la estabilidad emocional del candidato, para saber si se adapta al perfil del puesto ofertado?

				%
	Frecuencia	%	% válido	acumulado
	A veces	1	,4	33,3
Válido	Siempre	2	,8	66,7
	Total	3	1,2	100,0

Fuente: Encuestas realizadas 2021.

Elaboración: Individual.



Fuente: Tabla N° 01.

Elaboración: Individual.

GRÁFICO N° 01: ¿Considera usted la estabilidad emocional del candidato, para saber si se adapta al perfil del puesto ofertado?

Interpretación:

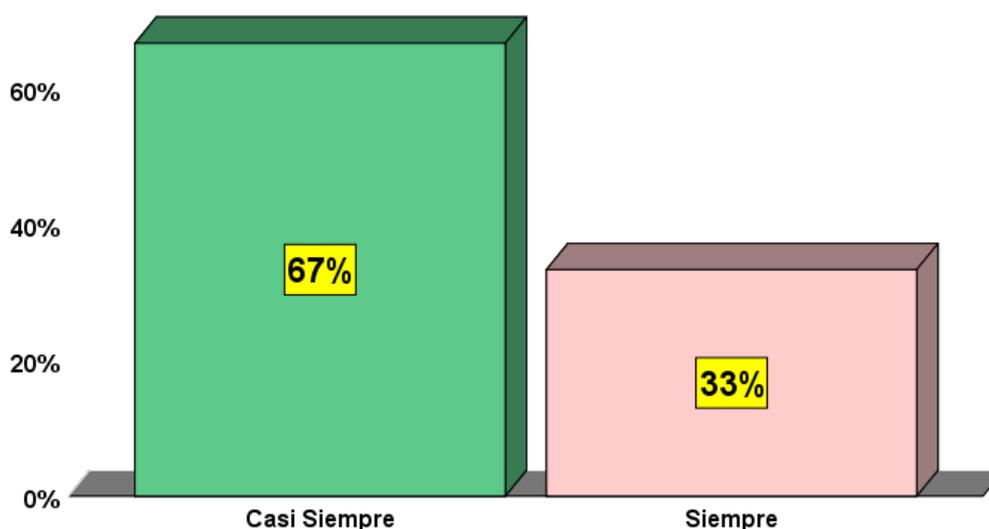
Según los resultados adquiridos se puede evidenciar que el 67% de los altos directivos consideran siempre la estabilidad emocional del candidato para saber si se adapta al perfil del puesto, 33% a veces.

TABLA N° 02: ¿Usted aplica el test de inteligencia para evaluar las habilidades generales de cada candidato?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Casi Siempre	2	,8	66,7	66,7
	Siempre	1	,4	33,3	100,0
Total		3	1,2	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas 2021.

Elaboración: Individual.



Fuente: Tabla N° 02.

Elaboración: Individual.

GRÁFICO N° 02: ¿Usted aplica el test de inteligencia para evaluar las habilidades generales de cada candidato?

Interpretación:

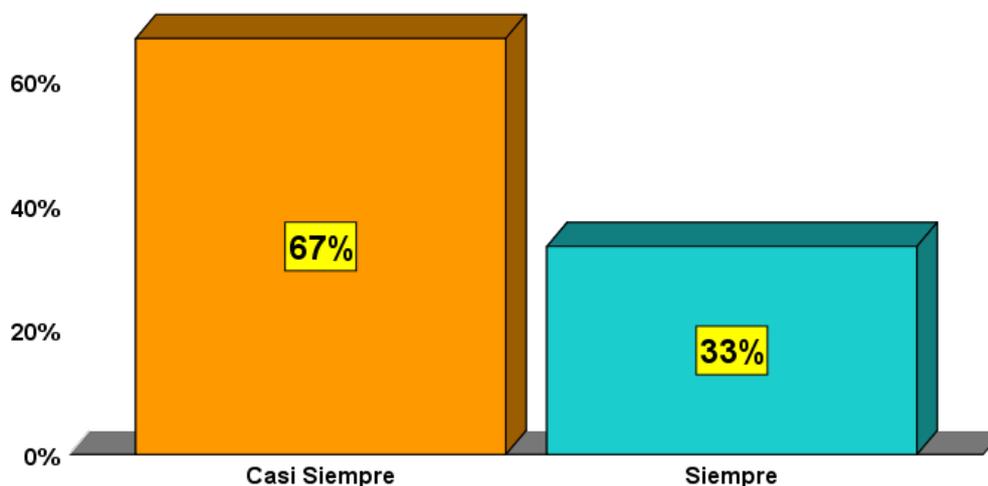
Según los resultados adquiridos se puede evidenciar que el 33% de los altos directivos aplican siempre el test de inteligencia para evaluar las habilidades generales de los candidatos, 67% casi siempre.

TABLA N° 03: ¿Usted considera llevar a cabo pruebas de conocimiento del puesto, para medir la capacidad de un candidato en relación con los deberes del puesto que pretende ocupar?

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Casi Siempre	2	,8	66,7	66,7
Válido Siempre	1	,4	33,3	100,0
Total	3	1,2	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas 2021.

Elaboración: Individual.



Fuente: Tabla N° 03

Elaboración: Individual.

GRÁFICO N° 03: ¿Usted considera llevar a cabo pruebas de conocimiento del puesto, para medir la capacidad de un candidato en relación con los deberes del puesto que pretende ocupar?

Interpretación:

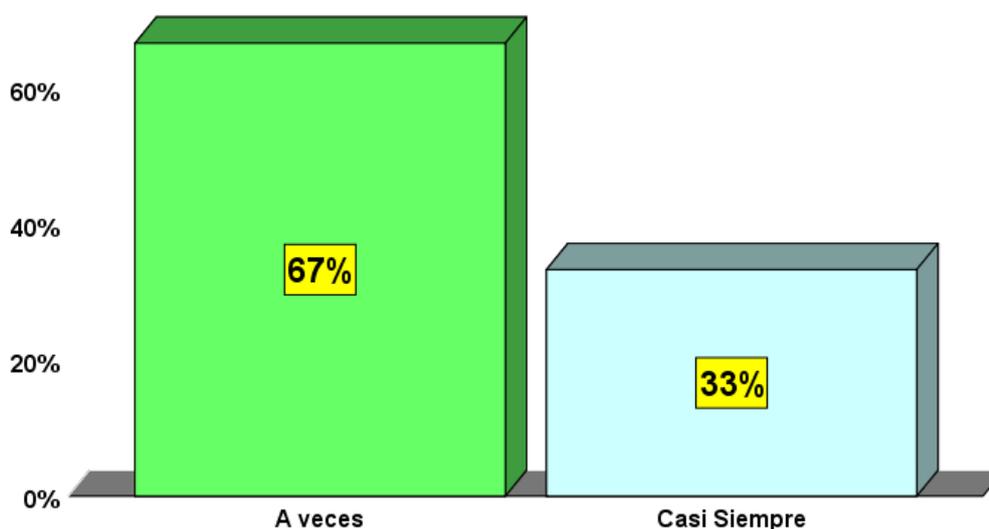
Según los resultados adquiridos se puede evidenciar que el 33% de los altos directivos siempre consideran llevar a cabo pruebas de conocimiento del puesto para medir las capacidades del candidato, 67% casi siempre.

TABLA N° 04: ¿Aplica usted una entrevista inicial para profundizar los aspectos generales del candidato?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	A veces	2	,8	66,7	66,7
	Casi Siempre	1	,4	33,3	100,0
Total		3	1,2	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas 2021.

Elaboración: Individual.



Fuente: Tabla N° 04.

Elaboración: Individual.

GRÁFICO N° 04: ¿Aplica usted una entrevista inicial para profundizar los aspectos generales del candidato?

Interpretación:

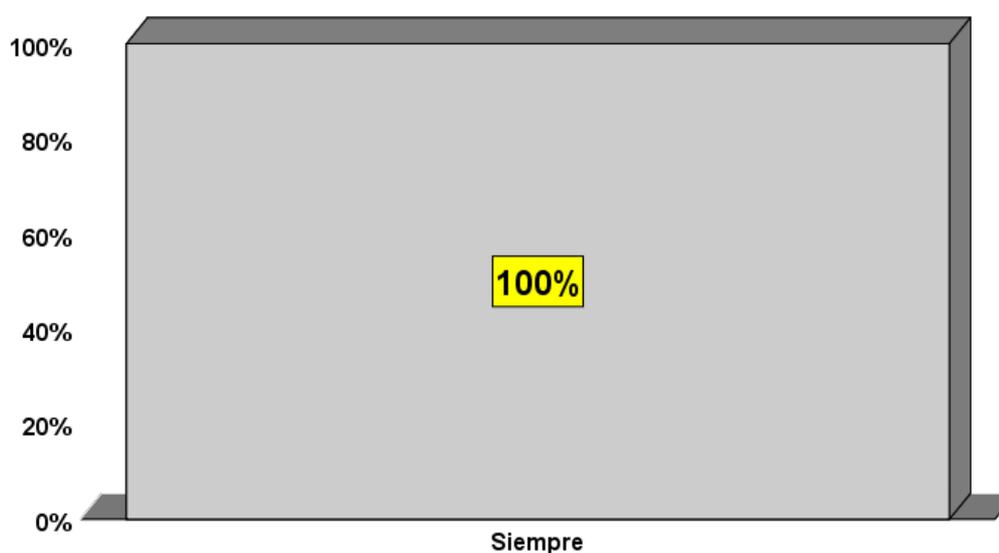
Según los resultados adquiridos se puede evidenciar que el 33% de los altos directivos aplican la entrevista inicial para profundizar los aspectos generales del candidato, 67% a veces.

TABLA N° 05: ¿Revisa usted la información detalladamente sobre la experiencia laboral que tiene cada candidato?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Siempre	3	1,2	100,0	100,0
	Total	3	1,2	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas 2021.

Elaboración: Individual.



Fuente: Tabla N° 05.

Elaboración: Individual.

GRÁFICO N° 05: ¿Revisa usted la información detalladamente sobre la experiencia laboral que tiene cada candidato?

Interpretación:

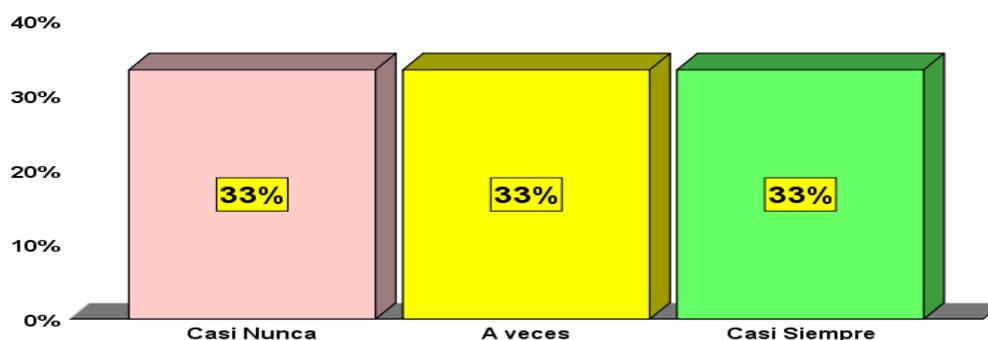
Según los resultados adquiridos se puede evidenciar que el 100% de los altos directivos revisan siempre la información detalladamente que contiene el currículum vitae.

TABLA N° 06: ¿Usted considera al jefe del puesto del trabajo vacante, que lleve a cabo una entrevista personalizada para comprobar si el candidato posee conocimientos que se ajustan al puesto ofertado?

				%
	Frecuencia	%	% válido	acumulado
	Casi Nunca	1	,4	33,3
	A veces	1	,4	66,7
Válido	Casi Siempre	1	,4	100,0
	Total	3	1,2	100,0

Fuente: Encuestas realizadas 2021.

Elaboración: Individual.



Fuente: Tabla N° 06.

Elaboración: Individual.

GRÁFICO N° 06: ¿Usted considera al jefe del puesto del trabajo vacante, que lleve a cabo una entrevista personalizada para comprobar si el candidato posee conocimientos que se ajustan al puesto ofertado?

Interpretación:

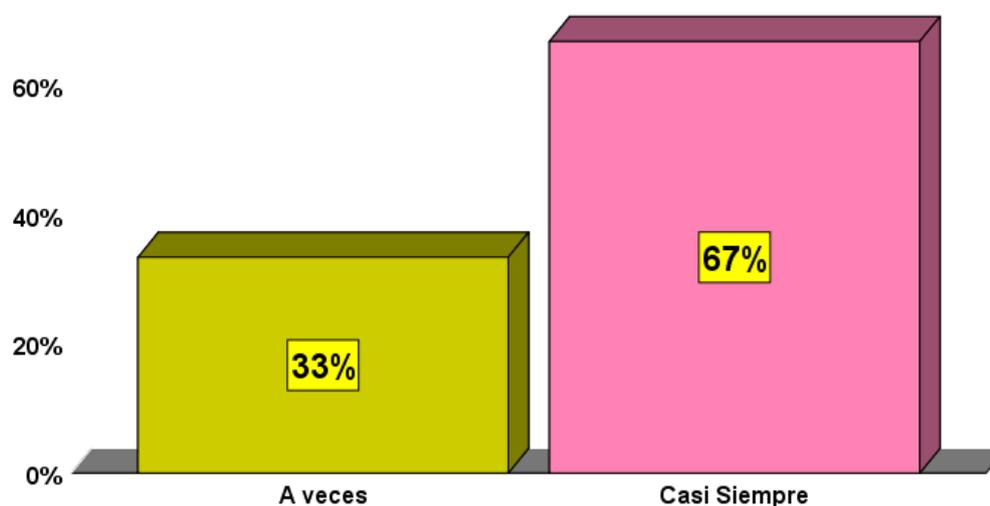
Según los resultados adquiridos se puede evidenciar que el 33% de los altos directivos consideran a los jefes del puesto vacante para comprobar si el candidato posee conocimientos que se ajusten al puesto de trabajo, 33% a veces y 33% casi nunca.

TABLA N° 07: ¿Antes de comenzar la relación laboral, usted, aplica el test de la figura humana para averiguar los conflictos personales que posee el candidato?

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
A veces	1	,4	33,3	33,3
Válido Casi Siempre	2	,8	66,7	100,0
Total	3	1,2	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas 2021.

Elaboración: Individual.



Fuente: Tabla N° 07.

Elaboración: Individual.

GRÁFICO N° 07: ¿Antes de comenzar la relación laboral, usted, aplica el test de la figura humana para averiguar los conflictos personales que posee el candidato?

Interpretación:

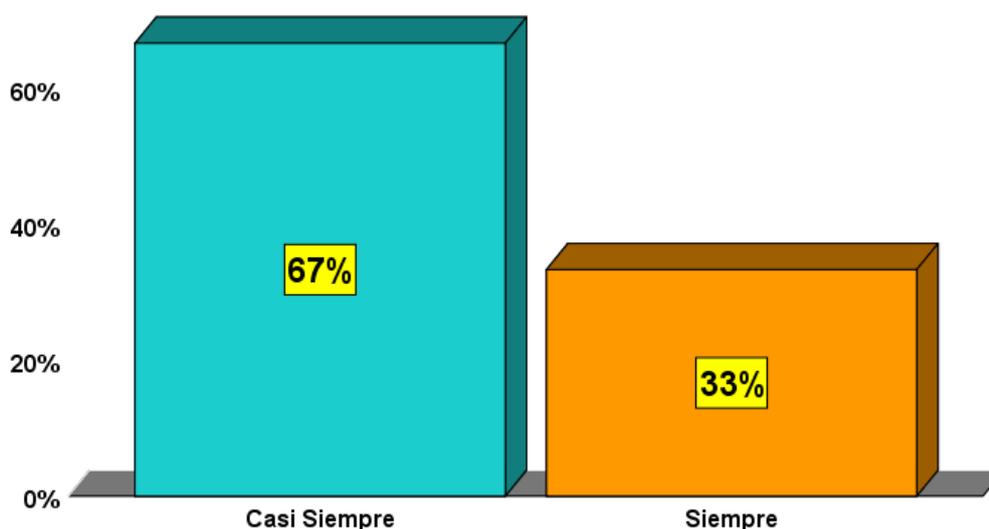
Según los resultados adquiridos se puede evidenciar que el 67% de los altos directivos siempre antes de comenzar la relación laboral aplican el test de la figura humana para averiguar los conflictos personales de cada candidato, 33% a veces.

TABLA N° 08: ¿En la contratación laboral, existen funciones específicas sobre las obligaciones del empleado?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Casi Siempre	2	,8	66,7	66,7
	Siempre	1	,4	33,3	100,0
Total		3	1,2	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas 2021.

Elaboración: Individual.



Fuente: Tabla N° 08.

Elaboración: Individual.

GRÁFICO N° 08: ¿En la contratación laboral, existen funciones específicas sobre las obligaciones del empleado?

Interpretación:

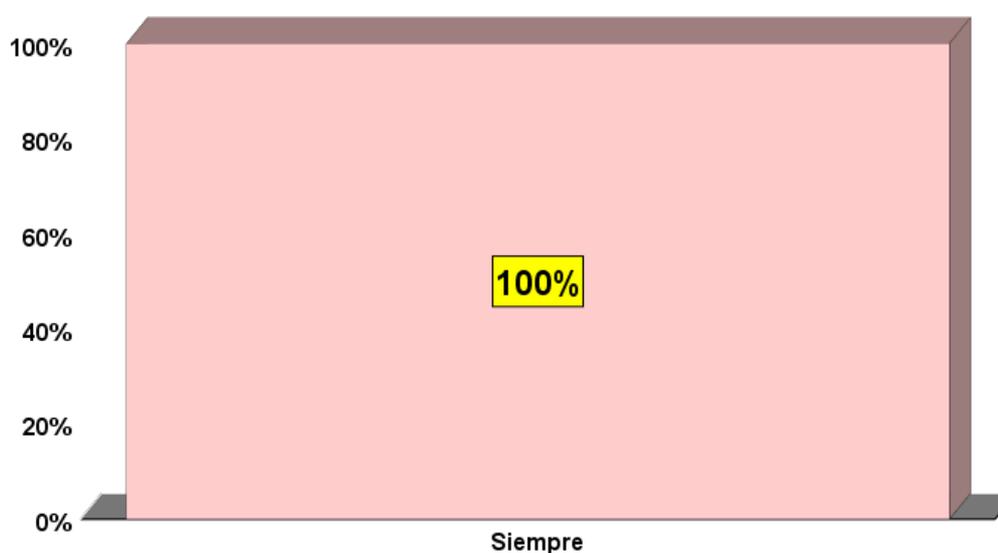
Según los resultados adquiridos se puede evidenciar que el 33% de los altos directivos respondieron que siempre en el contrato existen funciones específicas sobre las obligaciones del empleado, 67% respondieron casi siempre.

TABLA N° 09: ¿Después de la contratación, usted considera en presentar al nuevo integrante con su jefe inmediato?

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido Siempre	3	1,2	100,0	100,0
Total	3	1,2	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas 2021.

Elaboración: Individual.



Fuente: Tabla N° 09.

Elaboración: Individual.

GRÁFICO N° 09: ¿Después de la contratación, usted considera en presentar al nuevo integrante con su jefe inmediato?

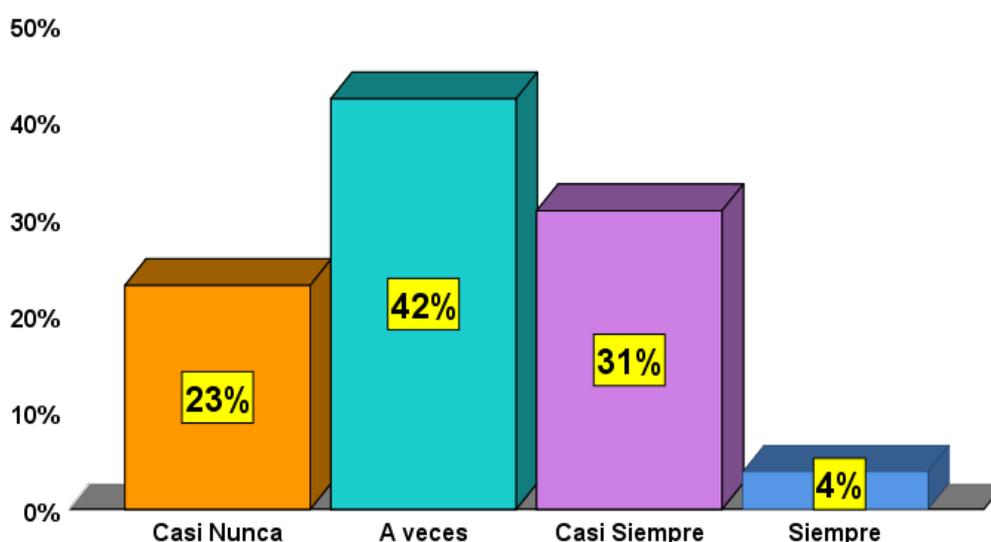
Interpretación:

Según los resultados adquiridos se puede evidenciar que el 100% de los altos directivos siempre consideran en presentar al nuevo integrante con su jefe inmediato.

TABLA N° 10: ¿Considera usted que frecuentemente el gerente general, evalúa el desempeño laboral de todo el personal?

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Casi Nunca	6	2,1	23,1	23,1
A veces	11	3,9	42,3	65,4
Válido Casi Siempre	8	2,8	30,8	96,2
Siempre	1	,4	3,8	100,0
Total	26	9,2	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas 2021.
Elaboración: Individual.



Fuente: Tabla N° 10.
Elaboración: Individual.

GRÁFICO N° 10: ¿Considera usted que frecuentemente el gerente general, evalúa el desempeño laboral de todo el personal?

Interpretación:

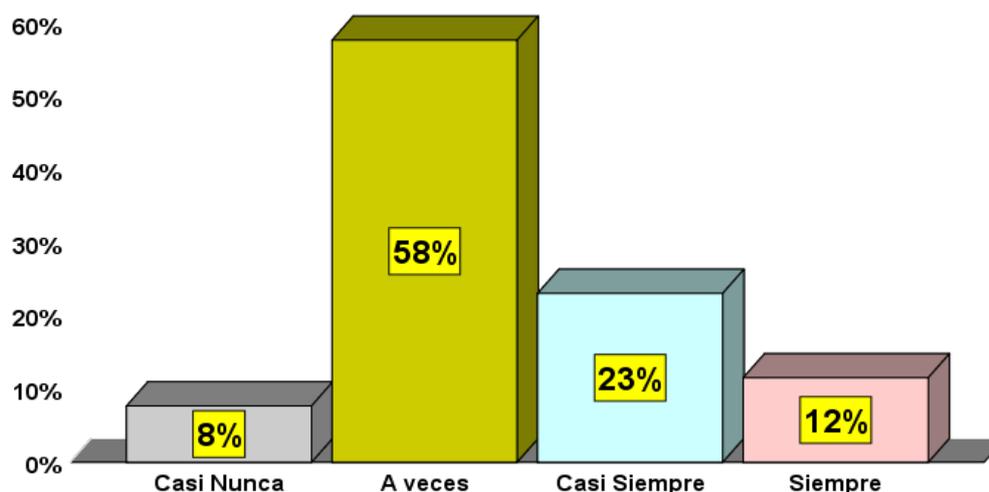
Según los resultados adquiridos se puede evidenciar que el 4% del personal consideran que siempre el gerente evalúa el desempeño laboral de todos los integrantes, 31% casi siempre, 42% a veces y 23% casi nunca.

TABLA N° 11: ¿Usted cree que el área de recursos humanos periódicamente le hace evaluaciones de su desempeño?

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
	Casi Nunca	2	,7	7,7	7,7
	A veces	15	5,3	57,7	65,4
Válido	Casi Siempre	6	2,1	23,1	88,5
	Siempre	3	1,1	11,5	100,0
	Total	26	9,2	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas 2021.

Elaboración: Individual.



Fuente: Tabla N° 11.

Elaboración: Individual.

GRÁFICO N° 11: ¿Usted cree que el área de recursos humanos periódicamente le hace evaluaciones de su desempeño?

Interpretación:

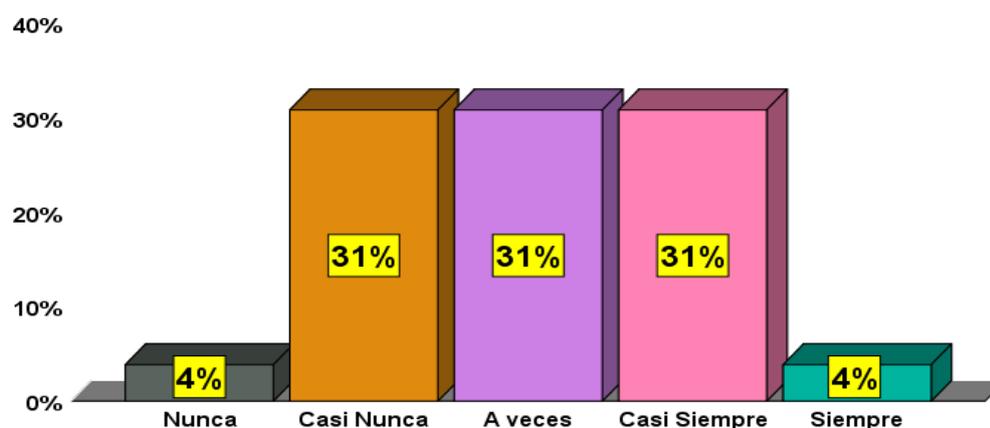
Según los resultados adquiridos se puede evidenciar que el 12% del personal respondieron que siempre el Área de Recursos Humanos les hace evaluaciones de su desempeño, 23% casi siempre, 58% a veces y 8% casi nunca.

TABLA N° 12: ¿Considera usted que se forman comités de evaluación para que su desempeño laboral sea observado en distintas facetas?

			%		
	Frecuencia	%	% válido	acumulado	
Nunca	1	,4	3,8	3,8	
Casi Nunca	8	2,8	30,8	34,6	
Válido A veces	8	2,8	30,8	65,4	
Casi Siempre	8	2,8	30,8	96,2	
Siempre	1	,4	3,8	100,0	
Total	26	9,2	100,0		

Fuente: Encuestas realizadas 2021.

Elaboración: Individual.



Fuente: Tabla N° 12.

Elaboración: Individual.

GRÁFICO N° 12: ¿Usted cree que el área de recursos humanos periódicamente le hace evaluaciones de su desempeño?

Interpretación:

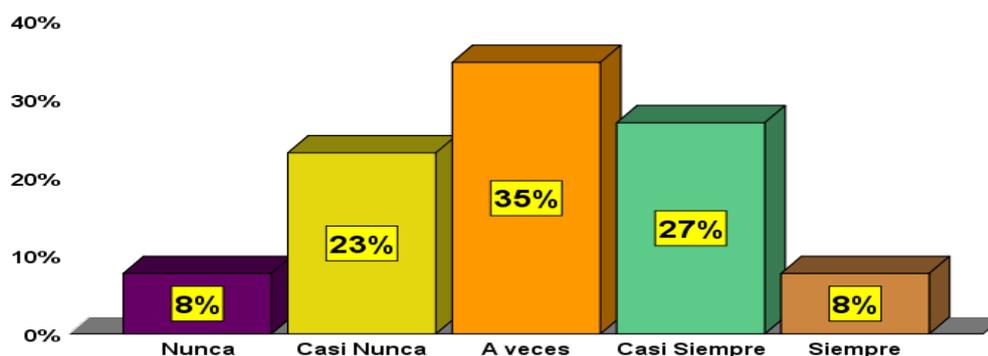
Según los resultados adquiridos se puede evidenciar que el 4% del personal consideran que siempre se forman comités de evaluación para evaluar su desempeño, 31% casi siempre, 31% a veces, 31% casi nunca y 4% nunca.

TABLA N° 13: ¿Usted ha notado habitualmente algún supervisor que evalúa su desempeño mientras realiza las actividades en su puesto de trabajo?

				%
	Frecuencia	%	% válido	acumulado
Nunca	2	,7	7,7	7,7
Casi Nunca	6	2,1	23,1	30,8
Válido A veces	9	3,2	34,6	65,4
Casi Siempre	7	2,5	26,9	92,3
Siempre				
Siempre	2	,7	7,7	100,0
Total	26	9,2	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas 2021.

Elaboración: Individual.



Fuente: Tala N° 13.

Elaboración: Individual.

GRÁFICO N° 13: ¿Usted ha notado habitualmente algún supervisor que evalúa su desempeño mientras realiza las actividades en su puesto de trabajo?

Interpretación:

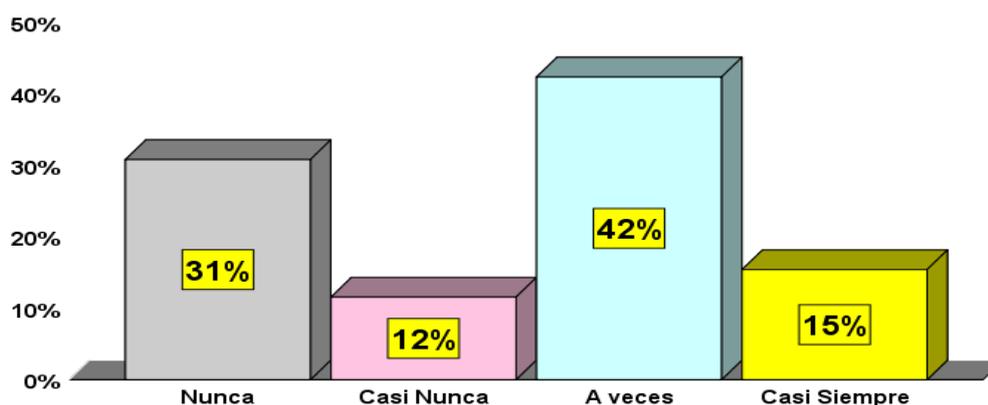
Según los resultados adquiridos se puede evidenciar que el 8% del personal respondieron que siempre han notado supervisores que evalúan sus trabajos mientras desarrollan sus actividades, 27% casi siempre, 35% a veces, 23% casi nunca y 8% nunca.

TABLA N° 14: ¿Usted considera que les comparan frecuentemente entre compañeros de trabajo para indicar cuál de ambos es el mejor del par?

			%	
	Frecuencia	%	% válido	acumulado
Nunca	8	2,8	30,8	30,8
Casi Nunca	3	1,1	11,5	42,3
Válido A veces	11	3,9	42,3	84,6
Casi Siempre	4	1,4	15,4	100,0
Total	26	9,2	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas 2021.

Elaboración: Individual.



Fuente: Tabla N° 14.

Elaboración: Individual.

GRÁFICO N° 14: ¿Usted considera que les comparan frecuentemente entre compañeros de trabajo para indicar cuál de ambos es el mejor del par?

Interpretación:

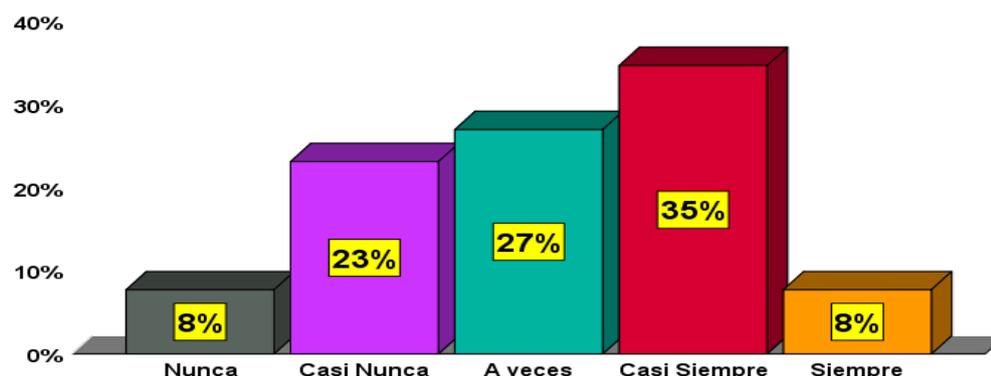
Según los resultados adquiridos se puede evidenciar que el 15% del personal respondieron que siempre les comparan entre compañeros para indicar quienes son los más sobresalientes, 42% a veces, 12% casi nunca y 31% nunca.

TABLA N° 15: ¿Considera usted que el supervisor de evaluación, lleva siempre un registro de ejemplos positivos y negativos sobre su comportamiento laboral?

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Nunca	2	,7	7,7	7,7
Casi Nunca	6	2,1	23,1	30,8
A veces	7	2,5	26,9	57,7
Válido Casi Siempre	9	3,2	34,6	92,3
Siempre	2	,7	7,7	100,0
Total	26	9,2	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas 2021.

Elaboración: Individual.



Fuente: Tabla N° 15.

Elaboración: Individual.

GRÁFICO N° 15: ¿Considera usted que el supervisor de evaluación, lleva siempre un registro de ejemplos positivos y negativos sobre su comportamiento laboral?

Interpretación:

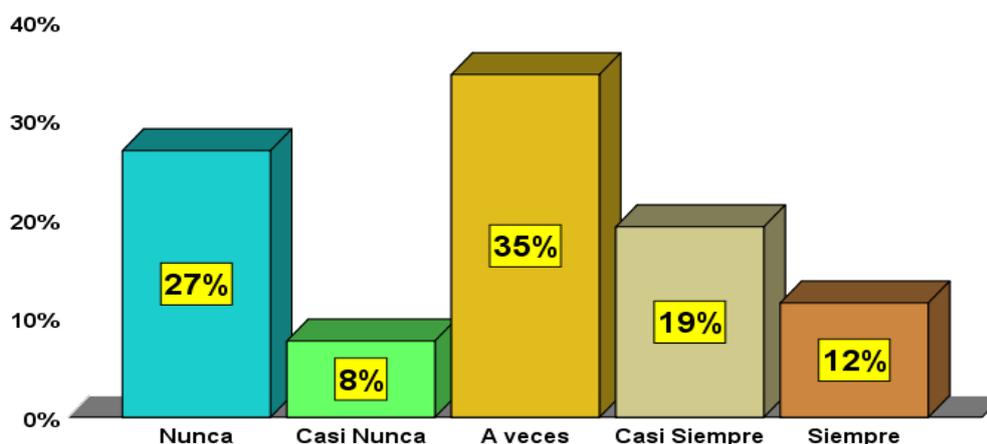
Según los resultados adquiridos se puede evidenciar que el 8% del personal respondieron que siempre el supervisor de evaluación lleva un registro de ejemplos positivos y negativos sobre sus comportamientos, 35% casi siempre, 27% a veces, 23% casi nunca y 8% nunca.

TABLA N° 16: ¿Cree usted que toman en cuenta su apariencia para evaluar su desempeño?

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Nunca	7	2,5	26,9	26,9
Casi Nunca	2	,7	7,7	34,6
Válido A veces	9	3,2	34,6	69,2
Casi Siempre	5	1,8	19,2	88,5
Siempre	3	1,1	11,5	100,0
Total	26	9,2	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas 2021.

Elaboración: Individual.



Fuente: Tabla N° 16.

Elaboración: Individual.

GRÁFICO N° 16: ¿Cree usted que toman en cuenta su apariencia para evaluar su desempeño?

Interpretación:

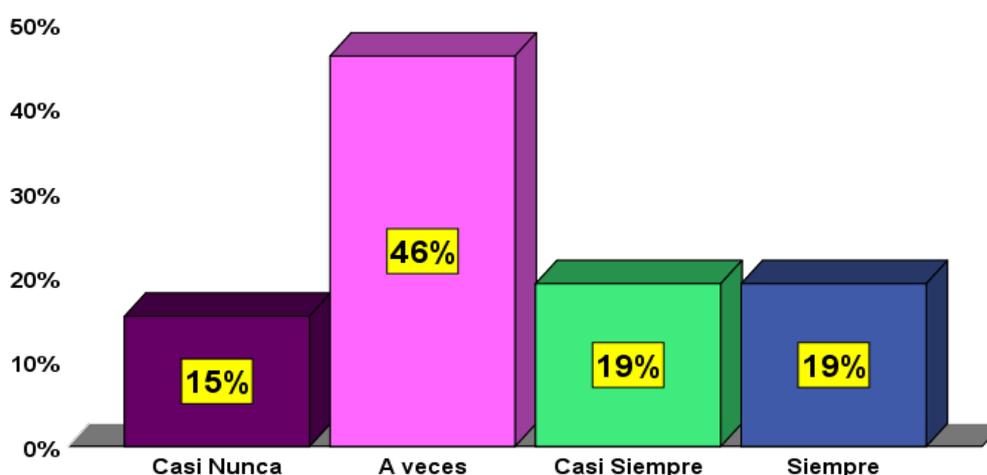
Según los resultados adquiridos se puede evidenciar que el 12% del personal respondieron que siempre toman en cuenta la apariencia para evaluar su desempeño, 19% casi siempre, 35% a veces, 8% casi nunca y 27% nunca.

TABLA N° 17: ¿Usted considera que se fundamentan en su eficiencia para medir su rendimiento laboral?

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Casi Nunca	4	1,4	15,4	15,4
A veces	12	4,2	46,2	61,5
Válido Casi Siempre	5	1,8	19,2	80,8
Siempre	5	1,8	19,2	100,0
Total	26	9,2	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas 2021.

Elaboración: Individual.



Fuente: Tabla N° 17.

Elaboración: Individual.

GRÁFICO N° 17: ¿Usted considera que se fundamentan en su eficiencia para medir su rendimiento laboral?

Interpretación:

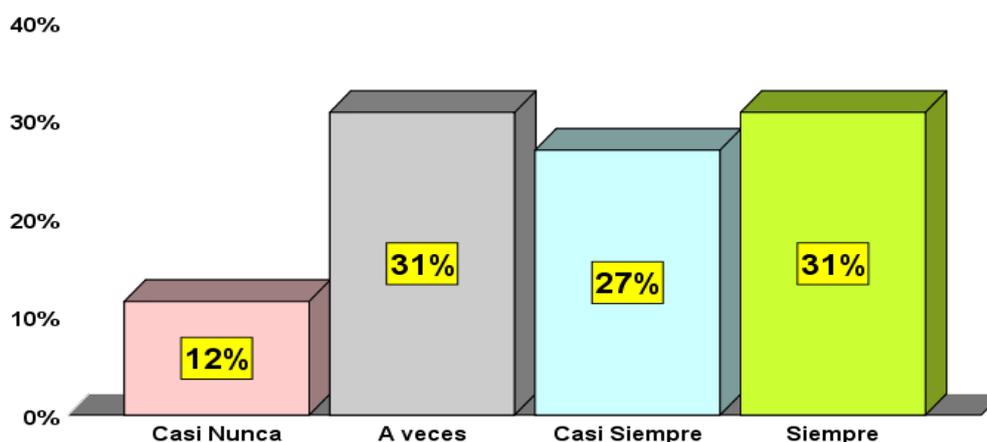
Según los resultados adquiridos se puede evidenciar que el 19% del personal respondieron que siempre se fundamentan en la eficiencia para evaluar sus desempeños laborales, 19% casi siempre, 46% a veces y 15% casi nunca.

TABLA N° 18: ¿Para evaluar su desempeño laboral, considera usted que se basan en el logro de metas que ha alcanzado?

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Casi Nunca	3	1,1	11,5	11,5
A veces	8	2,8	30,8	42,3
Válido Casi Siempre	7	2,5	26,9	69,2
Siempre	8	2,8	30,8	100,0
Total	26	9,2	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas 2021.

Elaboración: Individual.



Fuente: Tabla N° 18.

Elaboración: Individual.

GRÁFICO N° 18: ¿Para evaluar su desempeño laboral, considera usted que se basan en el logro de metas que ha alcanzado?

Interpretación:

Según los resultados adquiridos se puede evidenciar que el 31% del personal respondieron que siempre para evaluar su desempeño se basan en el logro de metas que van alcanzando, 27% casi siempre, 31% a veces y 12% nunca.

3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis General

- Existe conexión estadísticamente relevante entre la selección de personal y el desempeño laboral.

TABLA N° 19: Contrastación de hipótesis general.

		Selección de Personal	Desempeño Laboral
Selección de Personal	Correlación de Pearson		0.01
	Sig. (bilateral)		
	N	3	0.03
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson		1
	Sig. (bilateral)		
	N	3	26

Fuente: Encuestas realizadas 2021.

Elaboración: Individual.

Se puede comprobar que existe conexión estadísticamente efectiva muy baja entre la selección de personal y el desempeño laboral, con un valor relacional de 0,01 y un grado significativo de 0,03 de modo que se acepta la hipótesis general con un valor positivo muy bajo.

Hipótesis Específicas:

- Existe conexión estadísticamente relevante entre las pruebas de selección y el desempeño laboral.

TABLA N° 20: Contrastación de hipótesis específico uno.

		Pruebas de Selección	Desempeño Laboral
Pruebas de Selección	Correlación de		0.01
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		
	N	3	0.03
Desempeño Laboral	Correlación de		1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		
	N	3	26

Fuente: Encuestas realizadas 2021.
Elaboración: Individual.

Se puede comprobar que existe conexión estadísticamente efectiva muy baja entre la las pruebas de selección y el desempeño laboral, con un valor relacional de 0,01 y un grado significativo del 0,03 de modo que se acepta la hipótesis específica uno, con un valor positivo muy bajo.

- Existe conexión estadísticamente relevante entre la entrevista y el desempeño laboral.

TABLA N° 21: Contrastación de hipótesis específico dos.

		Entrevista	Desempeño Laboral
Entrevista	Correlación de		0.01
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		
	N	3	0.03
Desempeño Laboral	Correlación de		1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		
	N	3	26

Fuente: Encuestas realizadas 2021.
Elaboración: Individual.

Se puede comprobar que existe conexión estadísticamente efectiva muy baja entre la entrevista y el desempeño laboral, con

un valor relacional de 0,01 y un grado significativo de 0,03 de modo que se acepta la hipótesis específica dos, con un valor positivo muy bajo.

- Existe conexión estadísticamente relevante entre la decisión y el desempeño laboral.

TABLA N° 22: Contrastación de hipótesis específico tres.

		Desempeño	
		Decisión	Laboral
Decisión	Correlación de		0.01
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		
	N	3	0.03
Desempeño Laboral	Correlación de		1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		
	N	3	26

Fuente: Encuestas realizadas 2021.

Elaboración: Individual.

Se puede comprobar que existe conexión estadísticamente efectiva muy baja entre la entrevista y el desempeño laboral, con un valor relacional del 0,01 y un grado significativo de 0,03 de modo que se acepta la hipótesis específica tres, con un valor positivo muy bajo.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Conforme a la finalidad general, es analizar cómo es la inferencia que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C, Filial Tocache 2021. Se puede afirmar que existe relación efectiva muy baja entre la selección de personal y el desempeño laboral de la Empresa Representaciones y Distribuciones Ornavital S.A.C., con un valor de 0,01 y un grado significativo de 0,03 de modo que se acepta la hipótesis general. Concuerta con (Cancinos, 2015), quien finaliza que la selección de personal se relaciona de manera considerable con el proceso de evaluación del desempeño.

Conforme a la finalidad uno, es analizar cómo es la inferencia que existe entre las pruebas de selección y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C, Filial Tocache 2021. Se puede afirmar que existe relación efectiva muy baja entre las pruebas de selección y el desempeño laboral de la Empresa Representaciones y Distribuciones Ornavital S.A.C., con un valor de 0,01 y un grado significativo de 0,03 por lo tanto se acepta la hipótesis específica uno, Concuerta con (Potosí, 2018), quien asegura que en la empresa Virgo Contratistas Generales E.I.R.L., sus colaboradores no cumplen con el perfil de personalidad, de conocimiento y habilidades requerido para el puesto.

Conforme a la finalidad dos, es analizar cómo es la inferencia que existe entre la entrevista y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C, Filial Tocache 2021. Se puede afirmar que existe relación efectiva muy baja entre la entrevista y el desempeño laboral de la Empresa Representaciones y Distribuciones Ornavital S.A.C., con un valor de 0,01 y un grado significativo de 0,000 por lo tanto se acepta la hipótesis específica dos. Concuerta con (Guerra, 2018), quien asegura que el proceso de selección de personal en las Mypes es regular, debido a que las entrevistas realizadas guardan

relación con el rubro de la empresa y consigue la información que la empresa necesita para contratar al personal idóneo.

Conforme a la finalidad tres, es analizar cómo es la inferencia que existe entre la decisión y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C, Filial Tocache 2021. Se puede afirmar que existe relación efectiva muy baja entre la entre la decisión y el desempeño laboral de la Empresa Representaciones y Distribuciones Ornavital S.A.C., con un valor de 0,01 y un grado significativo de 0,03 por lo tanto se acepta la hipótesis específica tres. Concuerta con lo (Potosí, 2018), quien sostiene que existe baja relación entre la selección de personal con el desempeño de los colaboradores de la empresa Virgo Contratistas Generales E.I.R.L.

CONCLUSIONES

1. La selección de personal se infiere considerablemente con el desempeño laboral de la empresa Representaciones y Distribuciones Ornavital .S.A.C., comprobándose mediante el valor efectivo muy bajo de 0,01. En este caso no es favorable para la empresa, porque presenta una relación positiva muy baja.
2. Las pruebas de selección se infiere considerablemente con el desempeño laboral de la empresa Representaciones y Distribuciones Ornavital .S.A.C., comprobándose mediante el valor correlacional positivo muy bajo de 0,01. En este caso no es favorable para la empresa, porque presenta una relación positiva muy baja.
3. La entrevista se infiere considerablemente con el desempeño laboral de la empresa Representaciones y Distribuciones Ornavital .S.A.C., comprobándose mediante el valor correlacional positivo muy bajo de 0,01. En este caso no es favorable para la empresa, porque presenta una relación positiva muy baja.
4. La decisión se infiere considerablemente con el desempeño laboral de la empresa Representaciones y Distribuciones Ornavital .S.A.C., comprobándose mediante el valor correlacional positivo muy bajo de 0,01. En este caso no es favorable para la empresa, porque presenta una relación positiva muy baja.

RECOMENDACIONES

1. Se aconseja poner más énfasis al seleccionar personas, con la finalidad de elegir al candidato más idóneo que cubra puesto de trabajo.
2. Se aconseja que lleven a cabo adecuadamente las pruebas de selección de personal ya que contribuyen a mostrar las habilidades y conocimientos del candidato.
3. Se aconseja que se revise a fondo y detalladamente los currículums vitales debido a que contiene información que debe ser analizada.
4. Se aconseja que, al momento de tomar la decisión final para elegir al candidato, se debe considerar los exámenes médicos para comprobar el estado mental del nuevo integrante.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Activa, A. (2018). *8 Ejemplos de selección de recursos humanos sorprendentes*. España.
- Alfaro. (2012). *"Administración de personal"*. México: Red Tercer Milenio S.C.
- Bernal. (2010). *"Metodología de la investigación"*. Colombia: Pearson.
- Cancinos. (2015). *"Selección de personal y desempeño laboral, estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur"*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Chiavenato. (2017). *"Administración de recursos humanos"*. México: McGrawHill.
- Dessler, G. (2015). *"Administración de recursos humanos"*. México: Pearson.
- Gaytan. (2017). *Rasgos de personalidad de exportadores mexicanos con éxito*. Mexico: Redalyc.org.
- Guerra, F. (2018). *"Proceso de Selección de personal y desempeño laboral en la Mypes del Sector Industrial - Elaboración de productos de panadería del Distrito de Tarapoto en el año 2016"*. Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto.
- Hernández. (2018). *"Metodoogía de la Investigación"*. México: McGrawHill.
- López. (2010). *"Selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional"*. Bolivia: Redalyc.Org.
- Moscoso. (2015). *Procedimiento de selección de personal en medians y pequeñas empresas*. España: Redalyc.org.
- Potosí, D. I. (2018). *Selección de personal y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa Virgo Contratistas Generales E.I.R.L*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - Perú.

Ruiz. (2015). *"Operaciones administrativas de recursos humanos"*. España: McGrawHill.

Ruvalcaba. (2015). *Lógica difusa para la toma de desiciones y la selección de personal*. Colombia: Redalyc.org.

Torres. (2020). *La gestión del desempeño como herramienta de mejoramiento para el sector hotelero* . Colombia: Scielo.

Wayne. (2010). *"Administración de recursos humanos"*. México: Pearson.

ANEXOS
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Problemas	Objetivos	Hipótesis	Metodología
SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL	<u>Problema General</u>	<u>Objetivo General</u>	<u>Hipótesis General</u>	<u>Enfoque</u> Cuantitativo
	<p>¿Cómo es la inferencia que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C. Filial, Tocache 2021?</p>	<p>Analizar cómo es la inferencia que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C, Filial Tocache 2021.</p>	<p>Existe conexión relevante entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C, Filial Tocache – 2021.</p>	<u>Alcance</u> Descriptivo
	<u>Problemas Específicos</u>	<u>Objetivos Específicos</u>	<u>Hipótesis Específicas</u>	<u>Diseño</u> No Experimental
	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo es la inferencia que existe entre las pruebas de selección y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C, Filial Tocache 2021? • ¿Cómo es la inferencia que existe entre la entrevista y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C, Filial Tocache 2021? • ¿Cómo es la inferencia que existe entre la decisión y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C, Filial Tocache 2021? 	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar cómo es la inferencia que existe entre las pruebas de selección y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C, Filial Tocache 2021. • Analizar cómo es la inferencia que existe entre la entrevista y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C, Filial Tocache 2021. • Analizar cómo es la inferencia que existe entre la decisión y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C, Filial Tocache 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe conexión relevante entre las pruebas de selección y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C. Filial Tocache 2021. • Existe conexión relevante entre la entrevista y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C, Filial Tocache 2021. • Existe conexión relevante entre la decisión y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C. Filial Tocache 2021. 	<u>Población y Muestra</u>
				<u>Población 01:</u> 3 Altos Directivos
				<u>Población 02:</u> 26 empleados
				<u>Muestra 01:</u> 3 Altos Directivos
				<u>Muestra 02:</u> 26 empleados
				<u>Técnicas e instrumentos</u>
				<u>Técnica:</u> Encuesta
				<u>Instrumento:</u> Cuestionario

ANEXO 02
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
SELECCIÓN DE PERSONAL	Pruebas de selección	Examen de personalidad	¿Considera usted la estabilidad emocional del candidato, para saber si se adapta al perfil del puesto ofertado?
		Test de inteligencia	¿Usted aplica el test de inteligencia para evaluar las habilidades generales de cada candidato?
		Pruebas de conocimiento de puesto	¿Usted considera llevar a cabo pruebas de conocimiento del puesto, para medir la capacidad de un candidato en relación con los deberes del puesto que pretende ocupar?
	Entrevista	Entrevista inicial	¿Aplica usted una entrevista inicial para profundizar los aspectos generales del candidato?
		Currículum vitae	¿Revisa usted la información detalladamente sobre la experiencia laboral que tiene cada candidato?
		Entrevista especializada	¿Usted considera al jefe del puesto del trabajo vacante, que lleve a cabo una entrevista personalizada para comprobar si el candidato posee conocimientos que se ajustan al puesto ofertado?
	Decisión	Reconocimiento médico	¿Antes de comenzar la relación laboral, usted, aplica el test de la figura humana para averiguar los conflictos personales que posee el candidato?
		Contratación	¿En la contratación laboral, existen funciones específicas sobre las obligaciones del empleado?
		Incorporación	¿Después de la contratación, usted considera en presentar al nuevo integrante con su jefe inmediato?

DESEMPEÑO LABORAL	Responsables de la evaluación	Gerente	¿Considera usted que frecuentemente el gerente general, evalúa el desempeño laboral de todo el personal?
		Área de RR.HH.	¿Usted cree que el área de recursos humanos periódicamente le hace evaluaciones de su desempeño?
		Comisión de Evaluación	¿Considera usted que se forman comités de evaluación para que su desempeño laboral sea observado en distintas facetas?
	Técnicas de evaluación	Método de investigación de campo	¿Usted ha notado habitualmente algún supervisor que evalúa su desempeño mientras realiza las actividades en su puesto de trabajo?
		Método de comparación por pares	¿Usted considera que les comparan frecuentemente entre compañeros de trabajo para indicar cuál de ambos es el mejor del par?
		Método del incidente crítico	¿Considera usted que el supervisor de evaluación, lleva siempre un registro de ejemplos positivos y negativos sobre su comportamiento laboral?
	Criterios de evaluación	Rasgos de personalidad	¿Cree usted que toman en cuenta su apariencia para evaluar su desempeño?
		Potencial de mejoramiento	¿Usted considera que se fundamentan en su eficiencia para medir su rendimiento laboral?
		Logro de metas	¿Para evaluar su desempeño laboral, considera usted que se basan en el logro de metas que ha alcanzado?



ANEXO 03

FORMULARIO DIRIGIDO A LOS

ALTOS DIRECTIVOS DE ORNAVITAL S.A.C.

Objetivo: Analizar cómo es la inferencia que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C, Filial Tocache 2021.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) Según corresponda en cada ítem.

- 5 – Siempre
- 4 – Casi siempre
- 3 – A veces
- 2 – Casi Nunca
- 1 – Nunca

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	VARIABLE INDEPENDIENTE					
	PRUEBAS DE SELECCIÓN					
1	¿Considera usted la estabilidad emocional del candidato, para saber si se adapta al perfil del puesto ofertado?					
2	¿Usted aplica el test de inteligencia para evaluar las habilidades generales de cada candidato?					
3	¿Usted considera llevar a cabo pruebas de conocimiento del puesto, para medir la capacidad de un candidato en relación con los deberes del puesto que pretende ocupar?					
	ENTREVISTA					
4	¿Aplica usted una entrevista inicial para profundizar los aspectos generales del candidato?					

5	¿Revisa usted la información detalladamente sobre la experiencia laboral que tiene cada candidato?					
6	¿Usted considera al jefe del puesto del trabajo vacante, que lleve a cabo una entrevista personalizada para comprobar si el candidato posee conocimientos que se ajustan al puesto ofertado?					
DECISIÓN						
7	¿Antes de comenzar la relación laboral, usted, aplica el test de la figura humana para averiguar los conflictos personales que posee el candidato?					
8	¿En la contratación laboral, existen funciones específicas sobre las obligaciones del empleado?					
9	¿Después de la contratación, usted considera en presentar al nuevo integrante con su jefe inmediato?					

Gracias por su aportación.



ANEXO 04

FORMULARIO DIRIGIDO AL

PERSONAL DE ORNAVITAL S.A.C.

Objetivo: Analizar cómo es la inferencia que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C, Filial Tocache 2021.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) Según corresponda en cada ítem.

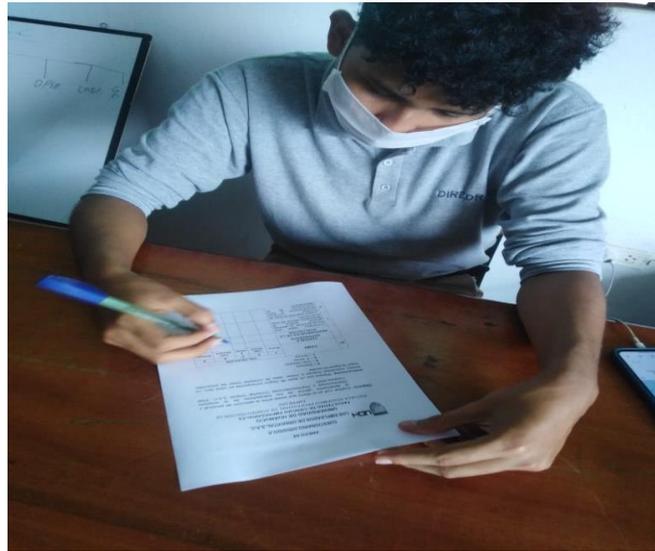
- 4 – Siempre
- 3 – Casi siempre
- 2 – A veces
- 1 – Nunca

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	VARIABLE DEPENDIENTE					
	RESPONSABLES DE LA EVALUACIÓN					
1	¿Considera usted que frecuentemente el gerente general, evalúa el desempeño laboral de todo el personal?					
2	¿Usted cree que el área de recursos humanos periódicamente le hace evaluaciones de su desempeño?					
3	¿Considera usted que se forman comités de evaluación para que su desempeño laboral sea observado en distintas facetas?					
	TÉCNICAS DE EVALUACIÓN					
4	¿Usted ha notado habitualmente algún supervisor que evalúa su desempeño mientras realiza las actividades en su puesto de trabajo?					

5	¿Usted considera que les comparan frecuentemente entre compañeros de trabajo para indicar cuál de ambos es el mejor del par?					
6	¿Considera usted que el supervisor de evaluación, lleva siempre un registro de ejemplos positivos y negativos sobre su comportamiento laboral?					
CRITERIOS DE EVALUACIÓN						
7	¿Cree usted que toman en cuenta su apariencia para evaluar su desempeño?					
8	¿Usted considera que se fundamentan en su eficiencia para medir su rendimiento laboral?					
9	¿Para evaluar su desempeño laboral, considera usted que se basan en el logro de metas que ha alcanzado?					

Gracias por su aportación

FOTOS



Encuesta al supervisor de ventas de la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C. Filial Tocache.



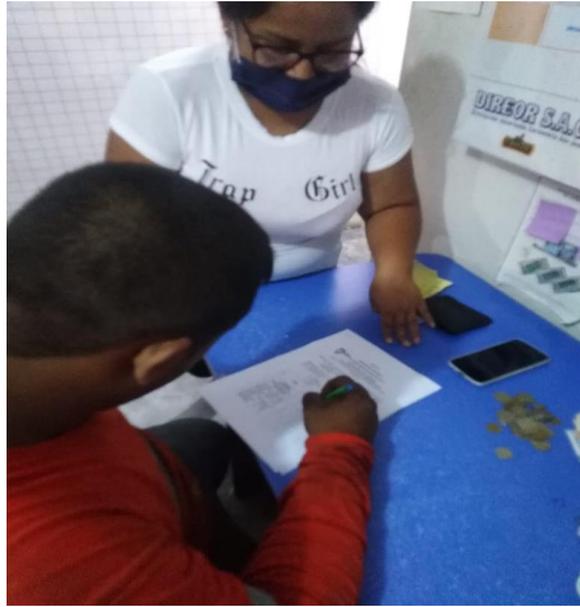
Encuesta al jefe de operaciones de la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C. Filial Tocache.



Encuesta a la asistente de operaciones de la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C. Filial Tocache.



Encuesta al auxiliar de reparto de la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C. Filial Tocache.



Encuesta al chofer liquidador de la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C. Filial Tocache.



Personal de la empresa Distribuciones y Representaciones Ornavital Oriente S.A.C. Filial Tocache.