



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL



TESIS:

**SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
OBRERO DE LA OFICINA DE SUPERVISIÓN DE OBRAS DE LA
EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021.**

Línea de investigación:

Gestión de bienes y/o servicios.

Presentada por:

Bach. Claribel Yabarrena Valdivia.

Para optar el Título profesional
de Ingeniero Industrial.

Asesora:

Mgt. Rocío Muñoz Camero.

Cusco – Perú

2022



AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas.

A mis padres por todo su amor, motivación, comprensión y apoyo, pero sobre todo gracias infinitas por la paciencia que me han tenido. No tengo palabras para agradecerles las incontables veces que me brindaron su apoyo en todas las decisiones que he tomado a lo largo de mi vida, unas buenas, otras malas, otras locas. Gracias por darme la libertad de desenvolverme como ser humano.

Agradezco a mi asesora de tesis Mgt. Rocío Muñoz Camero, a quien admiro mucho como persona y como profesional, quien con su experiencia, conocimiento y motivación me orientó en la investigación.

Así mismo, quiero agradecer a todas las personas que me apoyaron y motivaron cada día e hicieron posible esta investigación.

A todas las autoridades y profesionales de la EPS SEDACUSCO S.A., por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de la empresa.



DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mis padres Alfredo y Marisol, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía.

A todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano.



ÍNDICE

AGRADECIMIENTO	ii
DEDICATORIA.....	iii
ÍNDICE.....	iv
INDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Justificación de la investigación.....	5
1.3.1. Conveniencia.....	5
1.3.2. Relevancia Social	5
1.3.3. Implicancias prácticas	6
1.3.4. Valor teórico.....	6
1.3.5. Utilidad metodológica	7
1.4. Delimitación del estudio.....	7
1.4.1. Delimitación espacial	7
1.4.2. Delimitación temporal	8



1.5.	Objetivos de la investigación.....	8
1.5.1.	Objetivo general	8
1.5.2.	Objetivo específico.....	8
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL		9
2.1.	Antecedentes.....	9
2.1.1.	Antecedentes internacionales	9
2.1.2.	Antecedentes nacionales.....	11
2.1.3.	Antecedentes locales	13
2.2.	Bases teóricas.....	15
2.2.1.	Selección de personal	15
2.2.2.	Desempeño laboral	31
2.3.	Hipótesis	41
2.3.1.	Hipótesis general	41
2.3.2.	Hipótesis específicas	41
2.4.	Definición de variables	41
2.4.1.	Selección de personal	41
2.4.2.	Desempeño laboral	42
2.5.	Operacionalización de Variables	42
2.6.	Definiciones de términos	46
2.6.1.	Selección de personal	46
2.6.2.	Mercado de postulantes	46
2.6.3.	Reclutamiento.....	46
2.6.4.	Selección.....	47
2.6.5.	Desempeño laboral	47
2.6.6.	Habilidades o capacidades.....	47



2.6.7.	Comportamientos	47
2.6.8.	Logro de resultados	48
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		49
3.1.	Tipo de investigación.....	49
3.2.	Nivel de investigación	49
3.3.	Enfoque de la investigación.....	50
3.4.	Diseño de la investigación	50
3.5.	Población y muestra.....	51
3.5.1.	Población	51
3.5.2.	Muestra.....	51
3.5.3.	Unidad de análisis.....	52
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
3.6.1.	Técnicas.....	53
3.6.2.	Instrumentos	54
3.7.	Confiabilidad del instrumento	55
3.8.	Procedimiento de análisis de datos	57
CAPITULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACION		59
1.1.	Datos generales.....	59
1.2.	Análisis descriptivo de la variable “selección de personal”	60
1.2.1.	Análisis descriptivo de la dimensión mercado de postulantes	61
1.2.2.	Análisis descriptivo de la dimensión reclutamiento.....	62
1.2.3.	Análisis descriptivo de la dimensión selección	62
1.3.	Análisis descriptivo de la variable “desempeño laboral”	63
1.3.1.	Análisis descriptivo de la dimensión habilidades o capacidades	64
1.3.2.	Análisis descriptivo de la dimensión comportamiento.....	64



1.3.3. Análisis descriptivo de la dimensión logro de resultados	65
1.4. Prueba de Normalidad	66
1.5. Contrastación de hipótesis	68
1.5.1. Contrastación de hipótesis general	68
1.5.2. Contrastación de hipótesis específica 1.....	69
1.5.3. Contrastación de hipótesis específica 2.....	71
1.5.4. Contrastación de hipótesis específica 3.....	72
CAPITULO V DISCUSIÓN DE RESULTADOS	74
5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes	74
5.2. Limitaciones del estudio	76
5.3. Comparación crítica de la literatura existente.....	76
5.4. Implicancias del estudio.....	78
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES	81
BIBLIOGRAFÍA	82
ANEXOS	84



INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Niveles de confiabilidad.....</i>	<i>55</i>
<i>Tabla 2 Alfa de Cronbach</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 3 Frecuencias de la edad de los trabajadores</i>	<i>59</i>
<i>Tabla 4 Frecuencias del género de los trabajadores</i>	<i>59</i>
<i>Tabla 5 Frecuencias sobre el jefe inmediato de los trabajadores.....</i>	<i>60</i>
<i>Tabla 6 Distribución de frecuencias de la variable selección de personal.....</i>	<i>60</i>
<i>Tabla 7 Distribución de frecuencias de la dimensión mercado de postulantes</i>	<i>61</i>
<i>Tabla 8 Distribución de frecuencias de la dimensión reclutamiento</i>	<i>62</i>
<i>Tabla 9 Distribución de frecuencias de la dimensión selección</i>	<i>62</i>
<i>Tabla 10 Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral.....</i>	<i>63</i>
<i>Tabla 11 Distribución de frecuencias de la dimensión habilidades o capacidades</i>	<i>64</i>
<i>Tabla 12 Distribución de frecuencias de la dimensión comportamiento</i>	<i>64</i>
<i>Tabla 13 Distribución de frecuencias de la dimensión logro de resultados</i>	<i>65</i>
<i>Tabla 14 Tabla cruzada selección personal y desempeño laboral</i>	<i>66</i>
<i>Tabla 15 Prueba de normalidad.....</i>	<i>67</i>
<i>Tabla 16 Correlación entre la selección de personal y desempeño laboral</i>	<i>68</i>
<i>Tabla 17 Prueba de Chi-cuadrado entre la selección de personal y desempeño laboral...68</i>	
<i>Tabla 18 Correlación entre el mercado de postulantes y desempeño laboral</i>	<i>69</i>
<i>Tabla 19 Prueba de Chi-cuadrado entre desempeño laboral y mercado de postulantes ...70</i>	
<i>Tabla 20 Correlación entre el reclutamiento y desempeño laboral.....</i>	<i>71</i>
<i>Tabla 21 Prueba de Chi-cuadrado entre desempeño laboral y reclutamiento</i>	<i>71</i>
<i>Tabla 22 Correlación entre la selección y desempeño laboral.....</i>	<i>72</i>
<i>Tabla 23 Prueba de Chi-cuadrado entre desempeño laboral y selección</i>	<i>73</i>



INDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1</i> Plano de Ubicación.....	7
<i>Figura 2</i> El reclutamiento y la selección como partes del proceso para incorporar a otras personas.....	17
<i>Figura 3</i> Selección con base en el puesto frente a selección con base en competencias....	18
<i>Figura 4</i> Segmentación del mercado de RH.....	22
<i>Figura 5</i> Las situaciones del MRH.....	22
<i>Figura 6</i> El intercambio entre el mercado de trabajo y el mercado de RH.....	23
<i>Figura 7</i> Comportamiento de las organizaciones en el mercado de trabajo.....	24
<i>Figura 8</i> Comportamiento de los candidatos en el mercado de trabajo.....	25



RESUMEN

El presente trabajo de investigación, titulado “**SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL OBRERO DE LA OFICINA DE SUPERVISIÓN DE OBRAS DE LA EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021.**”, tuvo como objetivo determinar el nivel de correlación o incidencia entre la selección de personal y el desempeño laboral de los obreros de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021; la metodología utilizada en la investigación fue de alcance correlacional, de diseño no experimental y enfoque cuantitativo; donde se tuvo como población y muestra de 45 trabajadores, personal obrero que forma parte de la oficina de supervisión de obras.

La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la observación y como instrumento se empleó la ficha de observación. Asimismo, se analizaron las fichas de calificación de la oficina de servicios del personal de la EPS. SEDA CUSCO S.A.

Los datos recopilados fueron posteriormente sistematizados y analizados por las pruebas estadísticas de Rho de Spearman y Chi Cuadrado llevado a cabo con un 95% de significancia y con un margen de error del 5%, los cuales permitieron comprobar las hipótesis planteadas en la investigación. De acuerdo a los resultados hallados se concluyó que, con un p-valor de 0.684 asociado a la prueba de Spearman y p-valor de 0.526 asociado a la prueba de Chi Cuadrado, se aceptó la hipótesis nula y como tal esta consiste en que no existe una relación significativa entre la variable selección de personal y desempeño laboral obrero en dicha institución.

Palabras claves: *Selección de personal, desempeño laboral, reclutamiento, habilidades, actitudes, relación significativa.*



ABSTRACT

The present research work, entitled “SELECTION OF LABOR PERSONNEL AND LABOR PERFORMANCE OF THE OFFICE OF WORKS SUPERVISION OF THE EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021”, for which the objective is to determine the level of correlation or incidence between job performance and the selection of personnel of the workers of the works supervision office of EPS SEDA CUSCO S.A. 2021; The methodology used in the research was correlational level, non-experimental design and quantitative approach; where the population and the sample were 45 workers, blue-collar personnel who are part of the supervision office.

The technique used for data collection was observation and the observation sheet was used as an instrument. Likewise, the reports of the HR area of the SEDA CUSCO company unit were analyzed, the area that was in charge of the selection and evaluation process of potential candidates to fill the vacancy.

The data collected were later systematized and analyzed by the statistical tests of Spearman's Rho and Chi Square, carried out with 95% significance and with a margin of error of 5%, which allowed to verify the hypotheses raised in the investigation. According to the results found, it is concluded that, with a p-value of 0.684 associated with the Spearman test and a p-value of 0.526 associated with the Chi-square test, the null hypothesis is accepted and as such it consists in that no There is a significant relationship between the variable work performance and selection of workers in said institution.

Keywords: *Personnel selection, job performance, recruitment, skills, attitudes, significant relationship.*



INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se abordó la selección de personal y el desempeño laboral obrero de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021, específicamente se hizo el análisis en el saldo de obra del proyecto: “Mejoramiento Servicio de Agua Potable Zona Nor Occidental Ciudad del Cusco, Provincia, Departamento del Cusco”, para lo cual, se puede definir la selección de personal como un proceso que permite el ingreso de personas idóneas a la organización, aquellas que cuentan con las características deseadas. La selección busca, de entre los diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que se necesita, por tanto, pretende mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño humano, así como la eficacia de la organización y el desempeño laboral como una herramienta que mide el cometido de los colaboradores dentro de una empresa privada o pública, esta herramienta brinda información sobre su capacidad y sus competencias individuales con el fin de identificar áreas de mejora continua que incrementen su colaboración al logro de los objetivos de la empresa.

El problema general de la investigación fue: ¿Cuál es el nivel de correlación entre la selección de personal y desempeño laboral de los obreros de la oficina de supervisión de obras de la EPS SEDA CUSCO S.A. 2021?, y el objetivo general fue determinar el nivel de correlación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los obreros de la oficina de supervisión de obras de la EPS SEDA CUSCO S.A. 2021.

En la metodología, se utilizó el enfoque cuantitativo, tipo analítico, nivel correlacional y diseño no experimental, la población estuvo conformada por 45 obreros que fueron analizados individualmente para determinar la selección de personal y su desempeño laboral; las técnicas que se emplearon fueron la observación, el registro documental y el instrumento empleado fue una ficha de observación.



Este trabajo presentó los siguientes capítulos:

En el capítulo I, se realizó el planteamiento del problema, que tuvo como problema conocer el nivel de correlación entre la selección del personal y el desempeño laboral de los obreros de la oficina de supervisión de obras de la EPS SEDA CUSCO S.A. 2021.

En el capítulo II, se analizó el marco teórico, donde se identificó, describió y analizó las variables y dimensiones de la investigación.

En el capítulo III, se desarrolló la metodología que se utilizó en la investigación, donde se identificó el enfoque, tipo de investigación, diseño, población, muestra, técnicas y los instrumentos que se utilizó para la recolección de los datos.

En el capítulo IV, desarrolló los resultados de la investigación y la contrastación de hipótesis del estudio.

En el capítulo V, contiene el análisis de la discusión de resultados basados en estudios anteriores a la investigación.

Por último, se presentó las conclusiones y recomendaciones de la investigación “Selección del personal y desempeño laboral obrero de la oficina de supervisión de obras de la EPS SEDA CUSCO S.A. 2021”.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Una de las compañías más reconocidas en Chile por su desempeño laboral es Transbank, este lleva ocupando los primeros lugares en los estudios de Great Place to Work, Transbank informa que nadie se motiva solo por beneficios monetarios; gracias a ello se puede ver que el comportamiento de los colaboradores es más eficiente y tranquilo, pues se ven menos problemas y más crecimiento y efectividad en la empresa. También cuentan con un apropiado método para seleccionar a su personal, buscando trabajadores amigables, capaces y comprometidos con su carrera profesional, ocasionando un apropiado desempeño laboral en la compañía, dicha empresa informa que si no hubiese un correcto reclutamiento de personal no se vería compromiso con el trabajo, generando baja efectividad, pues incluso las personas que laboran en la institución no sepan realizar sus actividades designadas. (RANKMI, 2017)

El servicio de selección de personal es una herramienta que ayuda con el desenvolvimiento del desempeño laboral dentro de las empresas peruanas, según la directora del Instituto Eneagrama Profesional de Chile y director manager of Innovation and Business de Human Capital Work, Joyce Veloso, explicó que Eneagrama 2.0 identifica, evalúa y analiza las personalidades tanto de postulantes como de colaboradores a través de un mapa de nueve elementos o números. "Cada uno de estos elementos distinguen patrones de carácter o estilos de personalidad básicos que servirán para que el gerente de recursos humanos o el encargado de reclutamiento puedan dirigir a la persona de una forma más acertada al puesto, que vaya mucho mejor con su personalidad". Esta herramienta se desarrollará en la consultora



Pegaso, en la que se trabajará de manera más rígida el reclutamiento de nuevos colaboradores, este proceso es clave para el logro de resultados, fortalecer el liderazgo y trabajo en equipo de la empresa, generando más rentabilidad. (El Comercio, 2016)

El desempeño laboral puede entenderse como una herramienta que cumple un rol importante en la vida de una entidad, sea esta pública y privada; toda entidad necesita medir el conjunto de habilidades, comportamientos y logro de metas, que cumplen tanto los actores internos con los que trabaja la empresa y también con actores externos a la empresa, con los que se tiene algún vínculo, como los proveedores, todo esto concluye en un fin, que es identificar áreas donde se tiene dificultades en el logro de los objetivos, existiendo la necesidad de intervención. El desempeño laboral al ser una variable compleja, que depende de varios factores, además es una variable que fluctúa en el tiempo, se sabe que el desempeño llega a variar con el personal nuevo y personal que lleva años en una entidad. (Morgan, 2015, pág. 88)

Otra variable de gran relevancia en toda entidad, es la selección de personal, esta variable forma parte de los inicios del proceso de recursos humanos, con el único fin de dotar a la entidad de personal competente según las necesidades que esta tenga, en este sentido, la selección de personal es o debería ser, una de las áreas más especializadas. Estas dos variables definen en demasía, el éxito o fracaso de una entidad, de allí su gran importancia en los estudios.

La presente investigación tuvo como escenario en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de la Ciudad del Cusco S.A. (EPS SEDA CUSCO S.A.) más específicamente en la oficina de Supervisión de Obras, considerando como unidad de análisis a los obreros contratados por esta entidad para laborar en las obras por administración directa de la EPS. SEDA CUSCO S.A.



El problema que se percibió en la oficina de supervisión de obras es la falta de rigurosidad en la selección del personal para las obras que lleva a cabo la EPS. SEDA CUSCO S.A., el contexto problemático es el siguiente, en las últimas contrataciones que ha llevado a cabo la EPS. SEDA CUSCO, se observó que la selección de personal no obedece a procedimientos técnicos, al contrario, este se da por designación particular de jefes, supervisores y hasta residentes, los puestos se ocupan por sugerencias o recomendaciones emitida por los altos mandos de la empresa en estudio, por lo que no se fomenta la competencia; en este entender, los obreros no siempre son los mejores, por lo que su desempeño laboral no será el óptimo, al menos hasta que superen una curva de aprendizaje (Pérez 2015). Esta selección por designación particular se da por motivos que principalmente aluden a causas del personal directivo y por tanto de las áreas directivas; causales como, mayor énfasis en el ámbito amical y de contactos, y no en criterios técnicos; y por parte de las áreas especializadas, como recursos humanos, existe una debilidad en el monitoreo del desempeño laboral de los obreros, provocado por el pobre uso de indicadores (Hernández, 2007). También se puede señalar causas relacionadas a la falta de uso de métodos modernos de selección de personal, debido a que las reglas y normas institucionales no recogen la innovación de los procesos, en este sentido no se genera la innovación, por ejemplo, en aspectos de reclutamiento finalmente se puede reconocer un causal relacionado a los de materiales, debido a la existencia de un bajo uso de formatos de calificación, su vez esto se da por falta de exploración de materiales y formatos de calificación. Toda esta problemática, tendría un nivel de relación con el desempeño laboral que presentan los obreros, nivel de relación que se desconoce, por lo que, la presente investigación aborda el estudio de estas variables. La presente investigación se va a centrar en el saldo de obra del proyecto: “Mejoramiento Servicio de Agua Potable Zona Nor Occidental Ciudad del Cusco, Provincia,



Departamento del Cusco” por motivos estratégicos y de facilidad de recolección de información se eligió este proyecto el cual se asumirá como representativo.

La revisión teórica sugiere que la variable selección de personal se puede abordar desde tres dimensiones, y según Morgan (2015) son; el mercado de postulantes, el reclutamiento y la selección, de los que se puede observar deficiencias relacionadas al anterior párrafo donde se señalaron las principales causas. En cuanto al mercado de postulantes, no se realiza una revisión o análisis profundo de las habilidades, conocimientos y de destrezas que los colaboradores poseen; de similar modo en cuanto al reclutamiento, los mecanismos de atracción divulgación y comunicación no son enfatizados por la institución u oficinas encargadas de realizar el proceso de selección de personal; finalmente en cuanto a la selección, los criterios de elección de los candidatos, clasificación y decisión final, no depende de criterios profesionales ni técnicos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es el nivel de correlación entre la selección de personal y el desempeño laboral obrero de la oficina de supervisión de obras de la EPS SEDA CUSCO S.A. 2021?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es el nivel de correlación entre el mercado de postulantes y el desempeño laboral obrero de la oficina de supervisión de obras de la EPS SEDA CUSCO S.A. 2021?



2. ¿Cuál es el nivel de correlación entre el reclutamiento y el desempeño laboral obrero de la oficina de supervisión de obras de la EPS SEDA CUSCO S.A. 2021?
3. ¿Cuál es el nivel de correlación entre la selección y el desempeño laboral obrero de la oficina de supervisión de obras de la EPS SEDA CUSCO S.A. 2021?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Conveniencia

La presente investigación fue conveniente porque tuvo aportes hacia la EPS. SEDA CUSCO S.A. puesto que se tuvo acceso a la información de la oficina de supervisión de obras, más específicamente al saldo de obra del proyecto: “Mejoramiento Servicio de Agua Potable Zona Nor Occidental Ciudad del Cusco, Provincia, Departamento del Cusco”, a su vez se contó con la autorización para realizar el trabajo de campo como son las fichas de observación al personal que labora. De la misma forma, se contó con la disponibilidad de los recursos necesarios y el tiempo requerido para la investigación.

1.3.2. Relevancia Social

La investigación se desarrolló para entender mejor las siguientes variables que son la selección de personal y el desempeño laboral, son estimadas como el punto clave para el desarrollo empresarial y poder mejorar el nivel de los postulantes para el empleo, los beneficiados fueron las empresas, que emplearan a personas mejor capacitadas, mejorando su productividad, calidad y a nivel personal se creó una competencia entre postulantes, la sociedad en general fue beneficiado, pues el orden de las empresas para aceptar postulantes



fueron más específicos y el producto final de cada trabajador fue mejorado para el bienestar de la población, tuvieron mejores productos o servicios a su favor.

1.3.3. Implicancias prácticas

La presente investigación llevó a comprender la relación existente entre la selección de personal y el desempeño laboral, los resultados obtenidos ayudaron al directorio de la EPS. SEDA CUSCO S.A, a aplicar las estrategias más acertadas para la selección del personal y por ende un mejor desempeño laboral del personal que labora en la oficina de supervisión de obras.

1.3.4. Valor teórico

La presente investigación contribuyó con los conceptos en relación a la selección del personal y el desempeño laboral, porque aportó conocimientos en la EPS. SEDA CUSCO S.A, por otro lado, el trabajo de investigación realizado ayudó a resolver el problema sobre la selección del personal y el desempeño laboral.

El aporte teórico en la presente investigación fue incrementar conocimientos acerca del proceso de selección del personal (mercado de postulantes, reclutamiento, selección e inducción) y el desempeño laboral. Se pudo verificar que ambas variables no guardan relación presumiendo que los avances y resultados de una obra no dependen del personal obrero, sino del personal profesional y técnico que como líderes y responsables de la obra motivan y exigen a los obreros al logro de resultados. Asimismo, se apreció como fue el comportamiento de la variable sobre la otra.

1.3.5. Utilidad metodológica

Con la presente investigación se pudo dimensionar las variables de estudio para poder medir y adaptarlas a las empresas y en este caso a la EPS. SEDA CUSCO S.A. para así poder comprender los instrumentos de medición y análisis, con el fin de poder medir dichas variables e implementar adecuadamente a la realidad de las empresas para llegar a una idea objetiva, científica y técnica, incluso se pudo crear fichas técnicas para entrevistar mejor a los postulantes u otros métodos de selección y publicación de nuevas áreas de trabajo dentro de las empresas.

1.4. Delimitación del estudio

1.4.1. Delimitación espacial

El presente estudio se llevó a cabo en la empresa EPS. SEDACUSCO S.A. en la oficina de supervisión de obras, ubicada en la Av. Anselmo Álvarez N° 364 del Distrito de Wanchaq, Provincia y Departamento del Cusco; en la cual se contó con la colaboración de dicha empresa porque nos facilitó la información requerida.

Figura 1
Plano de Ubicación



Fuente: Google Maps



1.4.2. Delimitación temporal

La presente investigación fue de corte transversal debido a que el estudio se realizó en un solo periodo de tiempo, año 2021.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

- Determinar el nivel de correlación entre la selección de personal y el desempeño laboral obrero de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021.

1.5.2. Objetivo específico

1. Determinar el nivel de correlación entre el mercado de postulantes y el desempeño laboral obrero de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021.
2. Determinar el nivel de correlación entre el reclutamiento y el desempeño laboral obrero de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021.
3. Determinar el nivel de correlación entre la selección y el desempeño laboral obrero de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

A. Título: La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa LO&LO.

Autor: Alberto Alejandro Medina Cueva

Lugar: Universidad Técnica de Ambato - Ecuador

Año: 2017

Resumen:

El presente trabajo tiene como objetivo investigar la incidencia que tiene la selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de cobranzas “LO&LO”; que durante el último trimestre del año 2016 e inicios del 2017 presentó niveles sumamente bajos de práctica profesional, originado por factores como la insatisfacción del personal por el puesto o cargo al que han sido asignados como la escasa motivación recibida por los miembros administrativos de la compañía. Sujetos a lo descrito en el marco teórico, fundamentado en autores como Chiavenato y Martha Alles, el artículo describe los procesos de selección de personal desde la descripción de puestos en un perfil de cargo, como los métodos adecuados de reclutamiento de potenciales candidatos a ocupar la vacante y los instrumentos de evaluación que permitirán medir que tan capacitados se encuentran para ocupar dichos puestos. Se han analizado varias revistas y libros relacionados con los temas mencionados que sirvieron de base para la elaboración de un cuestionario de 10 preguntas dirigidas a 50 personas que forman parte de la institución mediante la técnica de encuesta;



los datos arrojados fueron posteriormente sistematizados y comprobados por el método de Chi Cuadrado que presentando un 95% de significancia y un margen de error del 5%, permitió comprobar la hipótesis planteada en el trabajo investigativo que hace referencia a la incidencia que presenta la selección de personal en el desempeño laboral. Se concluye así que para elevar los niveles de desempeño laboral de los colaboradores se debe implementar un sistema de selección de personal adecuado que asegure la contratación e inserción de nuevo personal capacitado para el cumplimiento óptimo de sus responsabilidades y reemplazar la insatisfacción de los trabajadores por métodos de motivación.

Conclusión:

- De acuerdo a la investigación realizada y las encuestas aplicadas se ha establecido que un buen proceso de selección de personal influye enormemente en los niveles de desempeño laboral, mediante los mismos se asignan los puestos de trabajos al nuevo personal, siendo necesario que estén capacitados para cumplir con las responsabilidades que el cargo exige.
- Al analizar los datos obtenidos mediante la aplicación de la investigación podemos determinar que no existe un proceso de selección de personal como tal, no encontramos desarrollados perfiles de cargo que detallen las cualidades de un puesto de trabajo y a su vez descuidan otros sistemas como el reclutamiento que no es idóneo para la convocatoria de potenciales empleados para ocupar una vacante, al mismo tiempo que la empresa no cuenta con métodos de evaluación de conocimientos y personalidad que permitan determinar si una persona está capacitada para cumplir las labores de un puesto de trabajo y si se ajusta al perfil del mismo; y en una medida



equivalente tampoco se aplican entrevistas para un conocimiento más personal de quien pudiera formar parte de la compañía.

- Se pudo determinar que los niveles de desempeño laboral de la empresa son considerablemente bajos por parte de los empleados, realidad a la que podemos atribuirle la responsabilidad a la escasez de sistemas de capacitación y actualización de conocimientos que son necesarios para mantener al personal totalmente preparado para las adversidades o cambios que pueda presentar su puesto de trabajo, la organización o el mercado en general.

Aportes de la investigación

Esta investigación ayudo a determinar e identificar como la selección del personal influye en el desempeño laboral de cada uno de ellos, sin embargo, los resultados muestran niveles bajos de desempeño dado que no existe capacitaciones y actualizaciones de conocimientos para mejorar su desempeño.

La utilidad de este antecedente en nuestra investigación será para guiarnos con nuestros objetivos, comparar nuestros resultados finales y discusión de resultados.

2.1.2. Antecedentes nacionales

A. Título: Selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima – 2016.

Autor: Jorge Luis Quenaya Villanueva

Lugar: Lima - Perú

Año: 2017

Resumen:

El presente trabajo de investigación titulado “Selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016”;



tuvo como problema general la interrogante: ¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, en el año 2016?, y como objetivo general se busca determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016. En el aspecto metodológico el trabajo de investigación es de tipo básico. El nivel es descriptivo, correlacional y el diseño es no experimental de corte transversal. La población fue delimitada por trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, enfocándose en 44 servidores del Área de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima. La muestra no fue necesaria realizarla debido a que se tuvo acceso a todo el personal.

Conclusión:

- De los resultados obtenidos se determinó la relación entre las variables obteniéndose una relación rho de Spearman = 0,926 entre la variable selección de personal y la variable desempeño laboral indicando que hay una relación directa, con un nivel de correlación alta, además se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,000$ indica que es menor a $\alpha = 0,01$; lo cual permite señalar que la relación es significativa.
- De los resultados obtenidos se determinó la relación entre las variables obteniéndose una relación rho de Spearman = 0,730 entre la variable Desempeño Laboral y la dimensión de políticas de selección indicando que hay una relación directa, con un nivel de correlación alta, además se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,000$ indica que es menor a $\alpha = 0,01$; lo cual permite señalar que la relación es significativa.
- De los resultados obtenidos con respecto a la variable Desempeño Laboral y la dimensión reclutamiento nos muestra la relación entre ambas variables, lo que da



cuenta de la existencia de una relación rho de Spearman = 0,810, indicando que hay una relación positiva, con un nivel de correlación alta. Así mismo se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,001$ indica que es menor a $\alpha = 0,01$; lo cual permite señalar que la relación es significativa.

- De los resultados obtenidos se determinó la relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión técnica de personal al existir una relación rho de Spearman = 0,829 lo que indica que hay una relación positiva, con un nivel de correlación alta. También se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,000$ indica que es menor a $\alpha = 0,01$; lo cual permite demostrar que la relación es significativa.

Aporte de la investigación:

Con esta investigación ayudará a determinar e identificar la relación entre la variable desempeño laboral y selección de personal con el que se obtuvo Rho de Spearman de 0,926, por lo que se afirma que para que cualquier empresa tenga un adecuado desempeño laboral por el personal que laboral depende mucho de las actitudes que posee, los conocimientos, habilidades que son evaluados en la selección del personal. Asimismo, la utilidad de esta investigación será para realizar nuestra discusión de resultados, realizando comparaciones con nuestros indicadores y las variables.

2.1.3. Antecedentes locales

A. Título: Procesos De Reclutamiento Y Selección De Personal En La Empresa Automotriz Andina S.A. Cusco – 2018.

Autor: Hernando Gonzales Abril

Lugar: Cusco

Año: 2019



Resumen:

El estudio es de nivel de estudio es descriptivo, el tipo de investigación es básica, con un diseño no experimental, la población estuvo conformada por 52 trabajadores de la empresa, la técnica de recolección de datos fue la encuesta, los resultados fueron procesados en el SPSS versión 24.0, para la obtención de la puntuación final. El resultado general de la investigación considera que el proceso de reclutamiento empleado por la empresa es inadecuado, con un puntaje promedio de 1.6 en una escala del cero a tres. Analizando el puntaje desde los procesos aplicados en el reclutamiento interno y externo, se concluye que no se aplican adecuadamente las etapas del proceso al momento de llevarlas a cabo, no se tienen definidas las necesidades del cargo, pocas veces se promocionan concursos y casi nunca se tiene oportunidad de ascender. Asimismo; no se aplica ningún tipo de publicidad para promocionar puestos dentro y fuera de la organización. Respecto a selección de personal se obtuvo un puntaje promedio de 2.02, lo que refleja que el proceso de selección de personal que se aplica en la empresa es poco adecuado. Los factores que impactan en los resultados son principalmente los procesos empíricos de entrevista y pruebas, los encargados de llevarla a cabo tienen poco conocimiento y experiencia en evaluación de postulantes.

Conclusión:

- El proceso de reclutamiento en la empresa Automotriz Andina S.A. al 2018 es considerado inadecuado, alcanzando un valor promedio de 1.60. Respecto al proceso de selección, el puntaje promedio obtenido fue de 2.08 correspondiente a una calificación poco adecuada. El proceso de Reclutamiento Interno en la empresa Automotriz Andina S.A. alcanzó un puntaje promedio de 1.59 correspondiente a un nivel de aplicación inadecuado. La inadecuada definición de los perfiles, así como la incorrecta formulación de los requisitos para cubrir los puestos disponibles son



algunos de los factores que impactan negativamente en la dimensión. Asimismo, la limitada promoción de concursos y convocatorias internas, haciendo uso de la web laboral, repercute en el resultado y en la creación de mejores oportunidades. La dimensión Entrevista obtuvo un puntaje promedio de 2.14 correspondiente a un nivel de aplicación poco adecuado, esto se debe a que las preguntas de las entrevistas que se hacen a los postulantes tienen una estructuración irregular, mientras que los encargados de realizar la entrevista (entrevistadores) no cuentan con los conocimientos y experiencia necesaria para poder desempeñarse correctamente en dicha actividad. De igual manera, las entrevistas grupales no representan una fase que permita al postulante exponer sus capacidades, lo cual se refleja en la selección de personas no aptas para cubrir las necesidades del puesto.

Aporte de la investigación:

Con esta investigación ayudará a determinar e identificar la relación entre los procesos de reclutamiento y selección de personal; los resultados a los que se llegan fue que no se tienen definidas las necesidades del cargo, pocas veces se promocionan concursos y casi nunca se tiene oportunidad de ascender. Asimismo, esta investigación será de gran ayuda para realizar la discusión de resultados, comparando sus variables de estudio con la pesquisa que se está realizando.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Selección de personal

Chiavenato menciona que lo indispensable en una organización son las personas, estas son los encargados de conducir la tecnología, crean y emplean los diferentes procesos laborales, son los constituyen la estructura de la organización, producen bienes y/o servicios

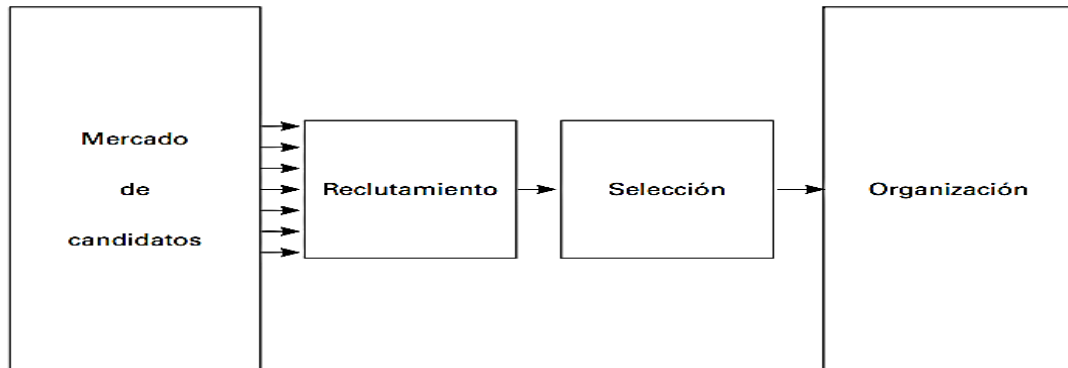


con atención a los clientes. Depende de ellos para que exista productividad, calidad y la competitividad de la organización, sin ellas no se podría desarrollar una organización adecuadamente. En cuanto a la competitividad de las organizaciones, estos dependen de las competencias de los individuales que laboran en ella; es decir, el capital humano existente. (Chiavenato, 2009, pág. 136)

Las organizaciones van incorporando nuevo personal para integrar su organización. Esto puede ocurrir debido a que algunos individuos dejan o son relevados de sus cargos, pero también, si la empresa está en crecimiento, es necesario un número mayor de colaboradores para desarrollar las diferentes actividades, esto conlleva a un proceso de integración de personal. En cuanto a la selección del personal para dicha integración, se realiza con el objetivo de incrementar la cantidad de personal y se da después del reclutamiento, ambos correspondientes al mismo proceso. El reclutamiento viene a ser una actividad de persuasión, propagación y aviso, por ello es considerada positiva e invitante, por otro lado, la selección viene a ser restringente e impide, aquí se clasifica, elige y se toma una decisión en torno a las características de las personas, todos los postulantes tienen que contar con las mismas facilidades, no se puede dar más preferencia a otros, ya sea por motivos personales. (Chiavenato, 2009, págs. 136-137)

Figura 2

El reclutamiento y la selección como partes del proceso para incorporar a otras personas



Fuente: Gestión del talento humano de Chiavenato

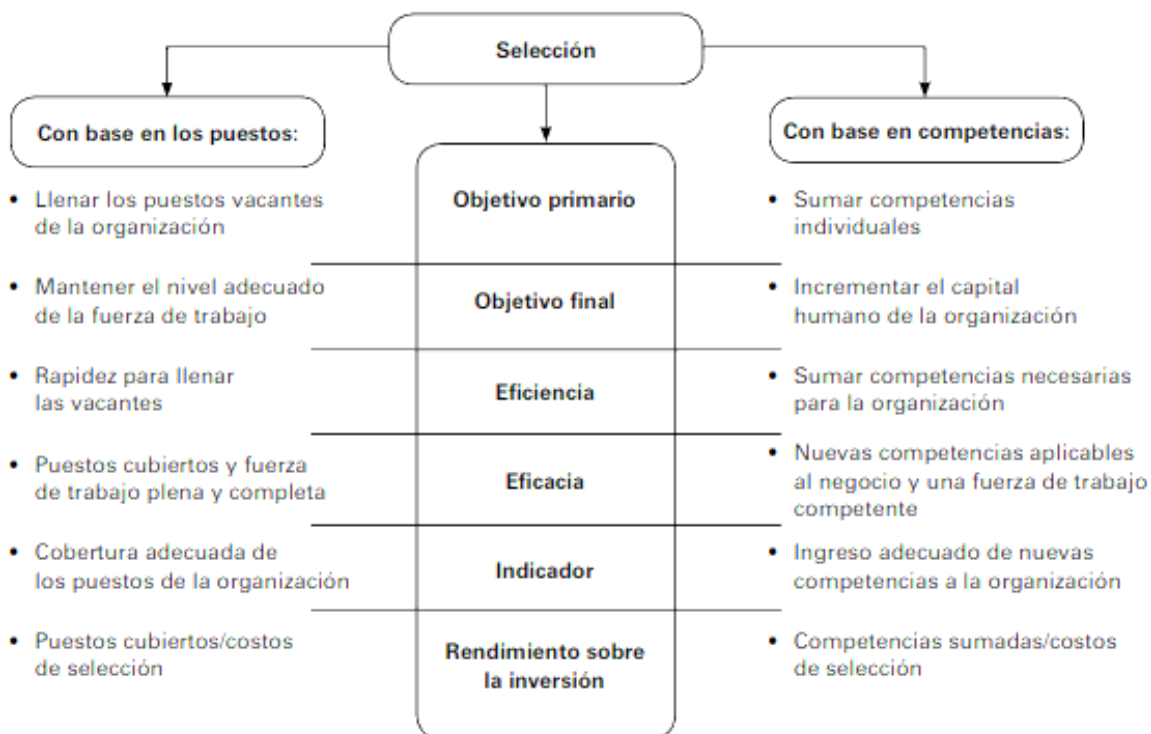
Chiavenato se refiere, sobre todo, a la selección adecuada de los postulantes, para que de esta manera se pueda suplir las necesidades que posee la organización, como el reclutamiento es el abastecimiento de personal nuevo, este se complementa con la selección, y con ello termina el proceso. (Chiavenato, 2009, pág. 137)

En cuanto al concepto de selección de personal, según Chiavenato, es la elección adecuada del individuo para un determinado puesto laboral en un momento dado; es decir, la selección tiene como objetivo encontrar a los individuos más idóneos, de entre muchos candidatos, para las exigencias de la organización en sus distintas competencias que requiere, en otras palabras, el proceso de selección tiene como fin regularizar o incrementar el desempeño y eficiencia de los trabajadores, lo cual beneficia a la organización. (Chiavenato, 2009, pág. 137)

Hoy en día el proceso de selección es un componente eficiente para incrementar el capital humano de la organización, es por ello que la mejor manera de conseguirlo es orientar la selección en la ganancia de competencias individuales necesarias para el éxito de la organización.

Figura 3

Selección con base en el puesto frente a selección con base en competencias



Fuente: *Gestión del talento humano de Chiavenato*

Hay dos alternativas que fundamentan el proceso de selección, la primera alternativa es el puesto que tendrá que ser cubierto y la otra es respecto a las competencias que se obtendrán. Entonces, una parte es sustentada en base a información acorde al puesto que se tiene que cubrir, y por la otra, hay una función de las competencias que la organización requiere. Las exigencias surgen en base a los datos e información recopilada, de este modo la selección tiene una mayor objetividad, además de ser preciso, para cubrir el puesto de la competencia necesitada. En un lado tenemos el puesto que requiere ser ocupado, y, por otro lado, están todos los candidatos que son diferentes entre ellos y son quienes compiten entre sí para lograr ocupar el puesto requerido, es por ello que la selección se segmenta en un proceso de comparación y decisión. La organización es la encargada de comparar y decidir



qué pretende respecto a los candidatos, comparándolos y éstos aprecian lo que las organizaciones les ofrecen. (Chiavenato, 2009, pág. 138)

El reclutamiento puede ser entendido como aquel procedimiento que se lleva a cabo para poder captar personas que formen parte del capital de recursos humanos de una determinada empresa o entidad. Por lo expuesto, el reclutamiento no solo consiste en la búsqueda exhaustiva de perfiles laborales para poder cubrir los puestos laborales ofertados, sino que también se trata de llamar la atención de los diversos profesionales, los cuales puedan brindar un beneficio a la empresa con sus conocimientos adquiridos en su Universidad, ayudando a que su incorporación contenga un óptimo entorno laboral, y más beneficios. De manera resumida se puede decir que un reclutamiento es un pacto entre dos individuos, donde uno de ellos pueda tener una adecuada selección, beneficiándose mutuamente. (Amo, 2019)

Entendido desde otro punto de vista, el reclutamiento conlleva el hecho de buscar a candidatos, los cuales serán calificados por sus capacidades para que puedan hacerse cargo de ciertos puestos dentro de una empresa. Los puestos que puede cubrir un postulante pueden ser estático o dinámico, en el primer caso usualmente se presentan una gran cantidad de postulantes a la empresa, y en la segunda situación, es la entidad quien tiene que mostrar ciertas características que personas que puedan formar parte de la vacante solicitada, el cual está conformado por toda una serie de procesos y requisitos, que llaman la atención de los potenciales causen un interés a los posibles trabajadores, promoviendo y divulgando el puesto a ofertarse. También es importante señalar que el reclutamiento puede ser visto como un sistema informativo, el cual es difundido en el mercado laboral, dando a conocer los beneficios y las características del empleo para el cual se busca un candidato. Aquellas entidades que cuentan con gran reconocimiento son las que contarán con un mayor número



de postulantes, donde la empresa está en la capacidad de poder elegir al mejor candidato, con el reclutamiento además se busca proporcionar una retroalimentación acerca de los principios y elementos de la empresa, ofreciendo ventajas para tener mejores reacciones dentro del mercado laboral. (Pérez, 2021)

Proceso de reclutamiento

De manera formal el reclutamiento dentro de una entidad, básicamente se supedita a las determinaciones establecidas por las personas que se encuentran a cargo de la dirección de la empresa. En ese sentido el área de los recursos humanos, no contaría con la capacidad de realizar el proceso de reclutamiento sin antes tener la aprobación de la dirección, sin embargo, podría poner en marcha las decisiones desde una perspectiva operativa, siempre y cuando se realice por medio de la presentación de una solicitud para requerir al personal, los cuales son incentivados por su capacidad para poder identificar las carencias que algún puesto laboral requiere dentro de la entidad. (Amo, 2019)

Todo ese conglomerado de proceso y técnicas que buscan tener postulantes potencialmente calificados y capaces para los puestos ofertados, y que estén en la misma línea o enfoque de lo requerido por la empresa, es conocido como reclutamiento. Si se desea que el reclutamiento sea el más eficaz posible se deben emplear las técnicas y estrategias más propicias, donde se atraiga una gran cantidad de los postulantes más óptimos. Este proceso brinda recursos primarios dentro de una empresa, especialmente en los recursos humanos. Las características más resaltantes del reclutamiento son:

- Considerado como un conjunto de procedimientos de datos, los cuales son difundidos bajo los principios requeridos dentro de la empresa



- Se debe proporcionar un número determinado de los postulantes que estén calificados para los puestos laborales, lo cual asegurara una adecuada selección que garantice el éxito en la empresa.
- El renombre de la empresa debe ser considerado como un elemento muy relevante, puesto que esto logra tener efectos en el interés de los candidatos que desean postular
- Las fuentes encargadas de realizar el reclutamiento se supeditarán a los perfiles requeridos para cada puesto laboral, así como también de las condiciones exigidas para los postulantes. (León & Díaz, 2019)

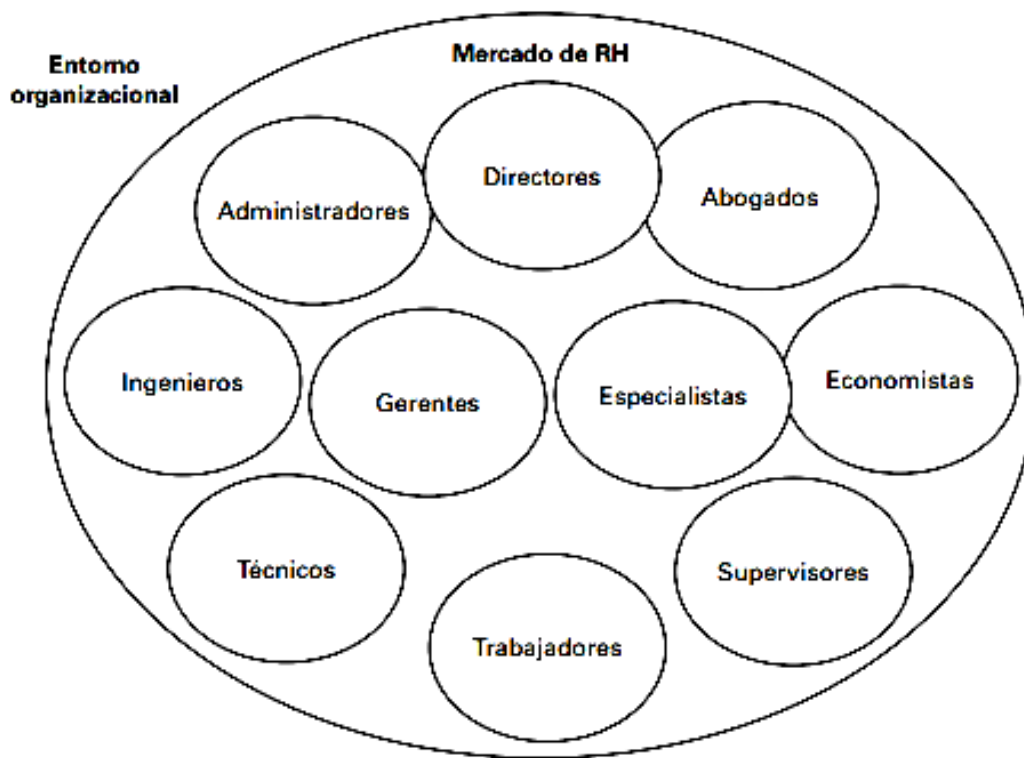
Finalmente es relevante señalar que la cultura y las tradiciones de cada realidad contextual influyen en los procesos de reclutamiento, además de señalar que, en cada contexto, se pueden ofertar los puestos laborales de manera diferente, como, por ejemplo: en medios radiales, por medio de ferias, el internet, entre otros. La capacidad de poder buscar a nuevos candidatos tiene un rol muy importante ya que ayudaría a entender la productividad de las entidades, así como las características de los individuos, ya que de tales facultades se relacionan en gran parte a la eficacia y el éxito de todos los procedimientos laborales. (Hernández, 2020)

2.2.1.1. Mercado de postulantes

Cuando se habla de mercado de trabajo hace referencia a las oportunidades laborales y las vacantes en las organizaciones, y el mercado de recursos humanos viene a ser lo opuesto; es decir, viene a ser la agrupación de postulantes a empleo, entonces, el mercado de postulantes hace referencia a la cantidad de individuos que quieren trabajar o que tiene un trabajo pero que desean encontrar otro. El mercado de postulantes está constituido por

individuos con aptitudes, actitudes y conocimientos; los cuales pueden ser segmentados para su estudio. (Chiavenato, 2009, pág. 112)

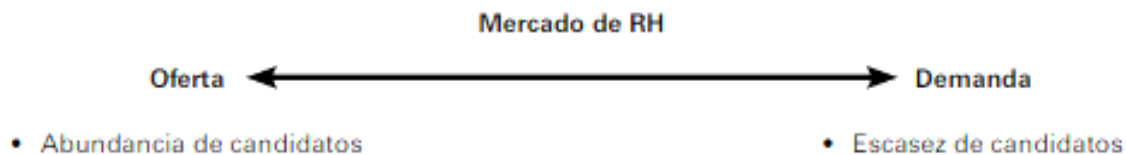
Figura 4
Segmentación del mercado de RH



Fuente: *Gestión del talento humano de Chiavenato*

El mercado de RH está compuesto por distintos profesionales y técnicos que abarcan diferentes áreas necesarias para cada organización.

Figura 5
Las situaciones del MRH

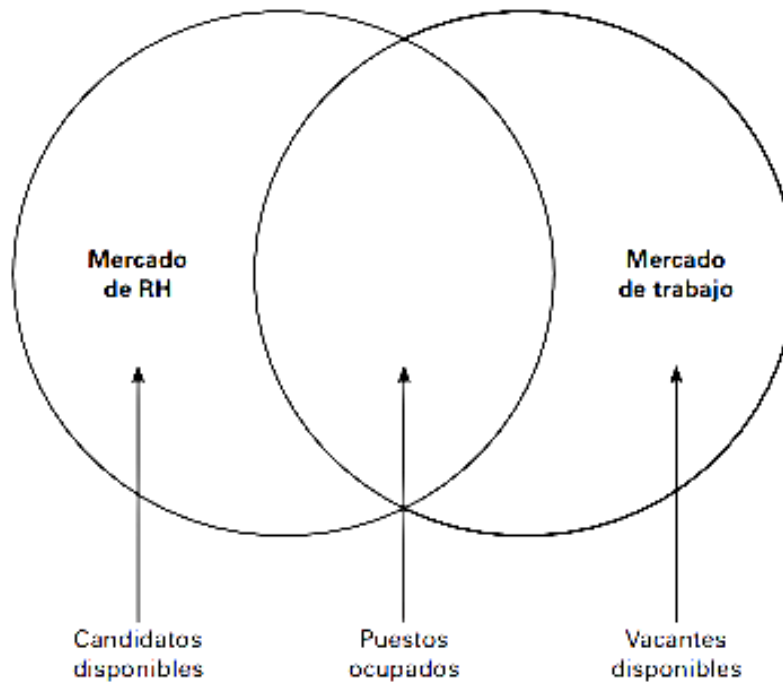


Fuente: *Gestión del talento humano de Chiavenato*

Según Chiavenato (2009), el mercado de postulantes se manifiesta en dos contextos, la oferta y la demanda, una representa la abundancia de candidatos y la otra la escasez de los mismos respectivamente. (Chiavenato, 2009, pág. 113)

Figura 6

El intercambio entre el mercado de trabajo y el mercado de RH



Fuente: *Gestión del talento humano de Chiavenato*

El mercado de candidatos puede estar incluido de forma total o parcial en el mercado de trabajo, siendo estos los puestos ocupados. (Chiavenato, 2009, pág. 114)



Figura 7
Comportamiento de las organizaciones en el mercado de trabajo

Mercado del trabajo en oferta	Mercado de trabajo en demanda
<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad excesiva de vacantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad insuficiente de ofertas de vacantes
<ul style="list-style-type: none"> • Competencia entre empresas para obtener candidatos 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de competencia entre las empresas para obtener candidatos
<ul style="list-style-type: none"> • Intensificación de inversiones en reclutamiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de inversiones en reclutamiento
<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de las exigencias para los candidatos 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de las exigencias para los candidatos
<ul style="list-style-type: none"> • Intensificación de las inversiones en entrenamiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de inversiones en entrenamiento
<ul style="list-style-type: none"> • Importancia en el reclutamiento interno 	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia en el reclutamiento externo
<ul style="list-style-type: none"> • Políticas de fijación del personal (retención del capital humano) 	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas de sustitución de personal (mejora del capital humano)
<ul style="list-style-type: none"> • Orientación hacia las personas y su bienestar 	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación hacia el trabajo y la eficiencia
<ul style="list-style-type: none"> • Incremento en las inversiones en prestaciones sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción o congelación de las inversiones en prestaciones sociales

Fuente: *Gestión del talento humano de Chiavenato*

Chiavenato (2009) menciona que las características que posee el mercado de trabajo en oferta tienen impacto significativo en las prácticas de Rh de las empresas que componen el mercado de trabajo. (pág. 113)

Figura 8

Comportamiento de los candidatos en el mercado de trabajo

Mercado de RH en oferta	Mercado de RH en demanda
<ul style="list-style-type: none">• Cantidad excesiva de candidatos	<ul style="list-style-type: none">• Cantidad insuficiente de candidatos
<ul style="list-style-type: none">• Competencia entre los candidatos para obtener empleo	<ul style="list-style-type: none">• Falta de competencia entre los candidatos
<ul style="list-style-type: none">• Reducción de las pretensiones salariales	<ul style="list-style-type: none">• Elevación de las pretensiones salariales
<ul style="list-style-type: none">• Dificultad para conseguir empleo	<ul style="list-style-type: none">• Facilidad para conseguir empleo
<ul style="list-style-type: none">• Temor de perder el empleo actual y mayor fijación al mismo	<ul style="list-style-type: none">• Voluntad de perder el actual empleo y menor fijación al empleo
<ul style="list-style-type: none">• Bajo ausentismo	<ul style="list-style-type: none">• Elevado ausentismo
<ul style="list-style-type: none">• El candidato acepta cualquier oportunidad desde que aparece	<ul style="list-style-type: none">• El candidato selecciona las múltiples oportunidades que tiene por delante
<ul style="list-style-type: none">• Orientación hacia la supervivencia	<ul style="list-style-type: none">• Orientación hacia la mejoría y el desarrollo profesional

Fuente: *Gestión del talento humano de Chiavenato*

Según Chiavenato (2009), los rasgos del mercado de candidatos o postulantes, muy aparte de que influyen en las empresas, también impactan en el comportamiento de los individuos, más propiamente dicho los postulantes. (pág. 113)

Cuando se habla de mercado de postulantes también se hace referencia a la oferta laboral, debido a que en ambos existe un conjunto de individuos que están dispuestos a trabajar y ofrecen sus servicios laborales.

La oferta laboral es el conjunto de individuos que ofrecen servicios laborales en el mercado laboral. Respecto al mercado de trabajo, se entiende que es el mercado donde el factor trabajo es el protagonista. (Quiroa, 2019)

Existen tres actores en el mercado de trabajo, está la oferta de trabajo que es el conjunto de trabajadores que ofrecen su esfuerzo laboral en el mercado de trabajo, luego se encuentra la demanda, que vienen a ser las empresas que necesitan colaboradores para la producción



de la organización, y, por último, el precio el cual viene a ser el salario, siendo el dinero que se le da al empleado por laborar en alguna empresa. (Quiroa, 2019)

2.2.1.2.Reclutamiento

Para entender el reclutamiento se tiene que conocer todo el procedimiento que este conlleva, este es un conjunto de técnicas de selección para atraer potenciales candidatos debidamente calificados, para que dentro de la organización los puestos que se estén necesitando sean ocupados por personal bien capacitado y ayudar a progresar a la institución. El reclutamiento tiene como fin investigar e intervenir sobre los posibles candidatos y así proveer el número suficiente que la organización necesita, con la meta de poder realizar los objetivos planteados por la organización, el área que se encarga de hacer un adecuado reclutamiento es el de recursos humanos. (Chiavenato, 2007)

El reclutamiento sirve para poder atraer a los individuos que requiere la empresa u organización en cantidades adecuadas y con las cualidades que requiere la empresa, de esta manera se publica una convocatoria para que los interesados presenten su solicitud y ocupar un puesto dentro de entidad de su interés. La organización tendrá la labor de poder seleccionar y calificar a los aspirantes para así elegir el que tenga las mejores cualidades y las que se apeguen más al puesto de trabajo; el reclutamiento tiene que ser de manera estratégica para que se motive a las personas capacitadas para que soliciten los puestos, estas convocatorias tienen que atraer a personas bien capacitadas. (Mondy, 2010)

El reclutamiento tiene un proceso de selección con la finalidad de integrar adecuadamente la convocatoria y de esto se encarga el de área de recursos humanos, este campo es destinado a proveer el personal de manera oportuna, aun costo adecuado y debidamente calificado para el puesto laboral, se debe de encargar del equilibrio entre las necesidades de la empresa y la del trabajador, el reclutamiento es el proceso por el cual una



empresa reúne solicitantes para ocupar un lugar disponible en una empresa, se tiene que ver el momento oportuno para realizar una convocatoria, el factor económico y calidad de los postulantes para después pasar al proceso de selección. (Guth, 2001)

También se puede entender el reclutamiento como una manera de realizar una actividad de venta. Se estima que cuando un cliente trata de venderse es un candidato calificado. Una guía para hacer un adecuado reclutamiento es “El cuaderno del director”, en este se da la idea de que un proceso de reclutamiento es una venta, con estas ideas que plantea esta guía se puede garantizar en tener un éxito en un proceso adecuado de reclutamiento.

Reclutamiento interno

Para un adecuado proceso de reclutamiento interno la administración de la empresa debe de identificar a los trabajadores que actualmente sean capaces de ocupar un puesto vacante a medida que este se encuentre disponible. Las herramientas a utilizar en esta convocatoria interna son; la base de datos de los empleados existentes, anunciar adecuadamente los puestos vacantes y oferta de los puestos. En la base de datos se puede identificar a los trabajadores convenientes para el puesto vacante, basándonos en sus cualidades y califiquen para el puesto. (Mondy, 2010)

Para que el reclutamiento sea de tipo interno, tienen que tener primero una vacante disponible y la organización tratara de cubrir esa vacante con el reacomodo de sus empleados, de los cuales se puede realizar un ascenso o transferidos y el que se utiliza más es el de transferencia por promoción. Así, el reclutamiento interno puede implicar:

- Transferencia de personal.
- Promoción de personal.
- Transferencia con promoción de personal.



- Programas de desarrollo de personal.
- Planes de carrera para el personal. (Chiavenato, 2007)

Reclutamiento externo

El tipo de reclutamiento externo se considera cuando los candidatos son externos a la organización ósea de afuera, cuando se abre una vacante dentro de la empresa esta trata de cubrirla con personas externas a esta, con esto se quiere decir que se hace un reclutamiento de candidatos externos atraídos por la vacante libre. El reclutamiento externo atrae candidatos disponibles y con un gran potencial, se puede hacer un reclutamiento adecuado con las siguientes técnicas:

- Archivos de candidatos que se hayan presentado espontáneamente o en reclutamientos anteriores.
- Recomendación de candidatos por parte de los empleados de la empresa.
- Carteles o anuncios en la puerta de la empresa.
- Contactos con sindicatos o asociaciones de profesionales.
- Anuncios en periódicos y revistas.
- Viajes de reclutamiento en otras localidades. (Chiavenato, 2007)

2.2.1.3. Selección

La selección es el proceso que se compone de varias etapas consecutivas por las que tiene que pasar el candidato, todo esto es un procedimiento, la etapa inicial son más sencillas y económicas, seguido de la etapa más complicada y sofisticada del proceso de selección, se tendrá que aplicar más de una técnica. Generalmente la selección varía de acuerdo a la complejidad y perfil del puesto que quedó vacante, para este fin se sugiere tomar las diferentes alternativas que se proponen a continuación. (Chiavenato, 2007)



El proceso de selección se compone por varias etapas las cuales siguen un orden

- Selección con un único acto para decidir: En este sentido la decisión se va tomar se basan en solo una técnica y es la más utilizada siendo esta la técnica de la entrevista o prueba de conocimiento, este tipo de selección es la más simple y deficiente de la selección de personal.
- Selección secuencial de dos actos de decisión: Este proceso se utiliza cuando la primera etapa que es la obtención de información del candidato es insuficiente para que se pueda tomar una decisión de aceptar o rechazar al postulante. La selección de dos actos busca mejorar la eficiencia por medio de estrategias secuenciales, en este proceso la persona que se encarga de calificar podrá tomar otra técnica de selección para evaluar mejor al candidato. En este tipo de selección se existe una selección ya debidamente realizada después del segundo paso. Este procedimiento también es sencillo de selección de personas sujeto a errores.
- Selección secuencial de tres actos de decisión: Es un proceso por el cual se realiza tres sucesiones, estas son técnicas distintas para poder realizar una adecuada selección que ayude con el desarrollo y crecimiento interno y externo de la empresa.
- Selección secuencial en cuatro o más actos de decisión: Como su nombre mismo dice se realiza cuatro técnicas a más de selección. Podemos decir que es el de mayor utilidad, puesto que se realiza una selección secuencial, la principal ventaja de la selección por etapas radica en la economía, el costo de información del candidato es menor. Esta técnica se recomienda cuando los gastos por exámenes son elevados, estos exigen un evaluación y aplicación individual. Si no se tuviera estos gastos para



recolectar la información de los candidatos, sería mejor aplicar un test a todos los candidatos, sin importar su extensión o tamaño. (Chiavenato, 2007)

Se puede citar un dicho muy popular entre la gente que la consiste en elegir al hombre adecuado para el sitio adecuado. Con esto podemos entender que la selección es el proceso de búsqueda de candidatos y reclutar a los que cumplen las características de los puestos que exige la empresa, con el propósito de aumentar la eficiencia y mejorar el desempeño laboral volviendo eficaz la empresa. (Chiavenato, 2007)

Selección como un proceso de comparación

Se puede entender que la selección es un estudio de dos variables, tomamos en consideración que una variable podría ser los requisitos del puesto vacante y la siguiente variable el perfil de las características de los candidatos presentados, la primera es la que proporciona una descripción y si son idóneos para el puesto, mientras que la segunda variable se obtiene basado en la aplicación de técnicas de selección. (Chiavenato, 2007)

Selección como un proceso de decisión

Una vez realizada el proceso de comparación de lo que exige la vacante del puesto y lo que ofrece el candidato, en esto se puede incurrir que varios de los participantes a la convocatoria tengan iguales requisitos, para ser seleccionados para el puesto vacante que ellos desean ocupar. (Chiavenato, 2007)

El área encargada de la selección es la de recursos humanos en cualquier empresa. Esta selección tiene que ser bien estudiada, si hubiese una selección equivocada puede provocar roces entre miembros del personal, pues ellos tienen que dar solución, aumentando su carga laboral, puesto que tienen que solucionar los errores de estos nuevos trabajadores, estos errores pueden incurrir en que los mejores trabajadores se hartan y quieran buscar mejores



empleos en otras empresas. Todo esto puede llevar a que la empresa se vea económicamente afectada. (Gómez, Balkin, & Cardy, 2005)

Existen herramientas que pueden medir adecuadamente un proceso de selección, para considerar ciertas técnicas se tiene que tener un nivel alto de fiabilidad y la validez.

Fiabilidad

Para conseguir una buena consistencia en la medida se asume un alto nivel de fiabilidad, si una medida da como resultados que son perfectamente consistentes, se puede decir que es fiable. Pero esto en pocas ocasiones no se cumple, las medidas pueden tener ligeros errores y estos a su vez pueden producir falta de fiabilidad. (Gómez, Balkin, & Cardy, 2005)

La validez

La validez se puede determinar como el grado en que una técnica de selección mide el conocimiento, capacidad y las habilidades deseadas. En la selección el grado de validez es la puntuación obtenida por el postulante realizado en un test, también se puede medir la validez cuando se realiza una entrevista de trabajo, esta corresponde un rendimiento real con el puesto de trabajo. Una técnica que no es validada y se realiza no es útil, puede causar problemas en la organización. (Gómez, Balkin, & Cardy, 2005)

2.2.2. Desempeño laboral

Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. Otros autores como, consideran otra serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización



para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones. (Quintero, Africano, & Faría, 2008)

El desempeño laboral es el comportamiento de las personas dentro de su empresa, en la que existe objetivos a cumplir y tareas específicas para cada trabajador; los empleados tienen que crear su técnica de manera individual para desempeñarse de forma favorable en la empresa, para lo cual tienen que desarrollar al máximo sus habilidades y capacidades que cada uno posee, los seres humanos tienen que interactuar y saber que habilidades usar cuando se encuentran en su trabajo; mostrando siempre lo mejor de ellos mismos y aportar con el desarrollo de la empresa, si la persona muestra lo mejor de sí, estará alimentando sus conocimientos prácticos. (Quintero, Africano, & Faría, 2008, pág. 36)

Las empresas que ofrecen servicios o productos tienen que contar con los mejores trabajadores, estos son los que tendrán comunicación directa con los clientes, teniendo que mostrar confianza y seguridad a todos sus clientes. El personal que labora en la empresa tiene que ser amable y mostrarse siempre simpática ante los clientes más exigentes o prejuicios. (Quintero, Africano, & Faría, 2008, pág. 39)

El desempeño laboral se define como el grado de cumplimiento de las tareas que se designa a un trabajador, cuando los trabajadores cumplen de manera efectiva con sus tareas designadas tienen un buen desempeño laboral, lo cual ayuda al desarrollo de la empresa, los clientes se sentirán satisfechos con su productos o servicios que pidieron, también ayuda al trabajador con su desempeño y desarrollo profesional, pues se dan cuenta que pueden lograr mucho más de lo que se proponen. (Chiang & San Martin, 2015, pág. 160)

Existe una buena cantidad de criterios que ayudan a medir el desempeño laboral, como, por ejemplo, las habilidades, capacidades, cualidades y necesidades, estas características son las que tienen relación directa con el campo laboral; si una persona está muy interesada en



su trabajo dará lo mejor de sí, explotando y utilizando todas sus habilidades, esto también llega a suceder con los intereses y necesidades de los empleados, si la persona tiene necesidades en su vida personal y más aún si son problemas económicos, tendrá que dar lo mejor de sí mismo para mantenerse en su puesto laboral, se sabe que si no cumple con las expectativas de la empresa lo más probable es que sea despedido. . El desempeño irradia principalmente los objetivos de la eficacia, esto se basa en alcanzar las metas al tiempo que se utilizan los recursos eficientemente. Los criterios para medir el desempeño laboral de los empleados tenemos: cantidad de trabajo, calidad de trabajo, cooperación, responsabilidad, conocimiento del trabajo, asistencia, necesidad de supervisión. (Chiang & San Martin, 2015, pág. 160)

La evaluación del desempeño laboral es un sistema de revisión, análisis y estudio de los trabajadores, ya sea de manera individual o grupal, hoy en día muchas empresas no solo analizan a sus trabajadores de manera individual, muchos pueden ser muy buenos cuando trabajan solos, y pueden ser muy malos cuando laboran en equipo, en una institución tiene que existir buena comunicación entre compañeros y trabajar en equipo, ayudando a que informaciones importantes sea compartido con todos los miembros de la empresa. La evaluación del desempeño laboral ayuda a medir cuan efectivo y productivo es un trabajador dentro de una empresa, esto ayuda a la empresa a saber si todos sus trabajadores son efectivos o no, con los resultados se podrá saber a quién capacitar para que mejoren, si el personal sigue sin mejorar o mostrar mejores resultados puede ser despedido, este no cumple con los requisitos y habilidades necesarias para laborar en la empresa. (Chiang & San Martin, 2015, pág. 160)

Existe métodos para gestionar y medir el desempeño laboral, como, por ejemplo, evaluaciones continuas y evaluación por desempeño, si existe incentivos dentro de una



empresa, cada trabajador se esforzará más, se sabe que tiene que dar lo mejor de sí mismo para obtener uno de los incentivos, al pasar de los años hubo muchos autores que discutían sobre la manera correcta y precisa de medir los recursos humanos, una de las técnicas más usadas y aceptadas es la medición y análisis del desempeño de sus trabajadores, obviamente se le tiene que analizar o evaluar en su campos designados, no sería muy efectivo evaluar a las personas en otros campos que no conozcan, con la evaluación del desempeño sabremos en que tenemos que mejorar como empresa y con nuestro recurso humano. Cabe recalcar que no solo ocasionara beneficios, también nos generara gastos, es por tal razón que no podemos fallar con las evaluaciones, una falla ocasiona otro gasto. (Morgan, 2015, pág. 88)

El desempeño laboral se tiene que medir de manera sistemática, se analiza cada actividad del trabajador, como el tiempo en que realizo cada actividad y el resultado final; al final de la evaluación tenemos que ver cuanto valor agregó a la empresa, no todos los trabajos añaden valor a las empresas. Entonces se puede estar perdiendo mano de obra calificada con designaciones inútiles. (Morgan, 2015, pág. 88)

Para que la empresa tenga éxito es necesario que haya sostenibilidad y buen desempeño laboral, estos son el motor de la empresa, si no hay buenos tratos entre compañeros y hacia los clientes estaremos decayendo como empresa. Cada institución tiene que implementar técnicas, normas y sanciones de carácter propio para los empleados, todos tendrán que respetar con lo que la empresa implemente. Para muchas áreas de la institución, el encargado para que los trabajadores cumplan con sus deberes de manera efectiva es gerencia, sin saber que todos los integrantes de la empresa tienen que dar su mejor esfuerzo. (Morgan, 2015, pág. 88)



2.2.2.1. Habilidades o capacidades

La habilidad es un conjunto de destrezas y capacidades que posee una persona ya sea por experiencia o aprendizaje con el único objetivo de alcanzar unas metas o planes que tiene en mente. En la totalidad, la mayoría de los seres humanos poseen alguna habilidad o destreza e incluso aquellos individuos que tengan algún problema motriz, discapacidad motora o intelectual. (Corcino, 2013)

Las habilidades o capacidades de las personas son innatas, depende mucho de sus habilidades y capacidades el proceso y resultado de los trabajos que se realice, cada persona va adquiriendo conocimientos y con ello sus habilidades también mejoran; las experiencias son base de las capacidades personales, mientras practiquen y tengan vivencias directas con su campo laboral mejoraran sus habilidades, muchas entidades de hoy en día buscan que las personas conozcan sus habilidades o capacidades blandas; para pertenecer a una empresa no basta con tener conocimientos técnicos, se presentará problemas dentro de la empresa y todos los trabajadores tienen que estar en la capacidad de poder solucionarlo. (Corcino, 2013)

De acuerdo a Corcino indica que los seres humanos no somos iguales, es por ello que cada una de las personas tienen distintas habilidades distintas destrezas y por ello, también existen diferentes trabajos para cada uno de las personas debido a que tienen cada uno distinta habilidad y destreza. (Corcino, 2013)

No todas las personas son iguales, cada uno posee habilidades que las distingue del resto, los seres humanos tienen diferentes puntos de vista ante cualquier situación, y sus destrezas tampoco son iguales, gracias a ello existe la diversificación y especialización de trabajos. Los trabajadores tienen que llegar a conocer sus destrezas y postular al campo laboral que es de su agrado. (Corcino, 2013)



Ejemplos claros de habilidades o capacidades son:

- Autoconocimiento
- Empatía
- Comunicación asertiva
- Relaciones interpersonales
- Toma de decisiones
- Solución de problemas y conflictos
- Pensamiento creativo
- Pensamiento crítico
- Manejo de emociones y sentimientos
- Manejo de tensiones y estrés

Según Portilla abarca la habilidad desde el punto de vista laboral, entendiendo la habilidad como la combinación del conjunto de conocimientos, procesos y destrezas con el único objetivo de realizar de la mejor manera posible la actividad productiva asignada en la empresa o institución en donde se labora. Es por ello, que Portilla menciona que la habilidad es de propiedad individual de cada una de las personas que trabaja en un centro laboral. En el campo laboral las habilidades se basan en la mezcla de conocimientos técnicos y las destrezas de tus capacidades, las habilidades son consideradas como una propiedad individual. (Portillo, 2017)

Una forma de evaluar la habilidad es con el rendimiento que se demuestra cuando realizas la actividad, pero, el conocimiento puede ser adquirido mediante medios más teóricos, basado en libros, revistas, fuentes de internet. Por ello, la habilidad puede ser



contextualizada como conocimiento práctico o técnico, la habilidad es la capacidad de emplear el conocimiento teórico para convertirlo en práctico. (Portillo, 2017)

Según la Organización Mundial de la Salud considera a la habilidad como la capacidad que tiene una persona para adquirir conocimientos nuevos con el objetivo de fortalecer el comportamiento del individuo en las actividades laborales que se le asignan en el centro laboral. (Portillo, 2017)

2.2.2.2. Comportamiento

Como explica Cobo (2011), los diferentes comportamientos que tienen las personas a lo largo de sus vidas han tenido diferentes tipos de soluciones especialmente aquellas que son consideradas peligrosas, así por ejemplo los comportamientos psicóticos, neuróticos o de ansiedad, gracias al avance científico se puede determinar un tratamiento para tratar dicha enfermedad, así también estos comportamientos pueden generar diferentes constructos que son integrados en la sociedad. (pág. 15)

Así también Ballesteros, López, & Novoa, (2003) explican que, en la actualidad se tienen diferentes elementos teóricos que sirven como base para determinar en los diferentes comportamientos a lo largo de los años, gracias a estas herramientas podemos determinar diferentes decisiones que tomaron nuestros antepasados, ya sea de manera individual o grupal, encontrando diferentes generalidades a través del tiempo, es natural pensar que los caminos elegidos por las antiguas generaciones deberían haber tenido un mejor desarrollo pero revisemos primero las razones y motivos que los llevaron a tomar dichas decisiones. (pág. 12)

Ballesteros, López, & Novoa, (2003) citando a Biglan (1995)., explica que el análisis de los diferentes tipos de comportamiento humano ayuda a explicar ciertas acciones que realizamos en nuestra vida, ya sea porque las aprendemos o desarrollamos internamente, por



lo cual es necesario realizar un análisis exhaustivo de cada una de estos modos de actuar, esto nos ayudara a establecer os parámetros que tiene cada actitud, especialmente aquellas que están asociadas a los trastornos psicológicos. (pág. 12)

García (2014), menciona que los comportamientos o conductas negativas realizadas por los hombres a lo largo de los años han determinado un grave problema para la sociedad a lo largo de los años, se pueden presentar en casos individuales o en extrañas ocasiones de manera grupal, mayormente asociadas a la pérdida de constructos jurídicos que regularicen el accionar de las personas, estableciendo ellos mismos las normas y parámetros para su propio desarrollo. (pág. 8)

García (2014), también explica que aquellos comportamientos que se encuentran alejados de las diferentes directrices constitucionales establecidas dentro de las sociedades y entendidas como correctas normas de convivencia, son considerados en su mayoría como delictivas debido a que no cumplen con los requerimientos exigidos con el estado en cuanto a buen comportamiento se refiere por lo cual son consideraos como individuos no gratos dentro de la sociedad, aislándolos de manera inmediata. (pág. 8)

Espinosa (2015), también menciona que los comportamientos de las personas ayudan a establecer el cómo identificamos una persona, es gracias a nuestros parámetros que definimos si una persona es buena o mala, en el amplio sentido de la palabra que esto conlleva, realizando diferentes modificaciones tanto a nivel individual como grupal para que no haya posteriores discusiones o peleas dentro de la empresa. (pág. 19)

Espinosa (2015), explica que los diferentes comportamientos identificaos por los psicólogos, nos ayudan a poder entender los diferentes trastornos que aquejan a la población, gracias a esto se pueden tomar decisiones más concisas al momento de establecer cualquier tipo de desarrollo que nos ayude a crecer tanto individualmente como grupal. (pág. 21)



2.2.2.3. Logro de resultados

El Gobierno de México, (2010), explica que la necesidad de mejoramiento en el trabajo realizado por cada uno de los individuos a nivel nacional, tiene que estar complementado con metas alcanzables dependiendo de la capacidad de cada persona, por lo cual es necesario establecer diferentes parámetros y límites para alcanzar nuestros sueños, por ejemplo si soy un estudiante y quiero aprender un nuevo idioma tengo que poner y trazar fechas límites para poder alcanzar dicho meta, se necesita las horas necesarias para poder alcanzar dichas metas, y no puede ser aprendido de la noche a la mañana o en un corto periodo de tiempo, por lo cual, podemos establecer que soñar está bien pero debemos soñar con algo realista. (pág. 1)

Carratala (2004) citando a Maehr y Nicholls (1980) explica que, la percepción de éxito o fracaso está determinada según la concepción que tiene el individuo sobre los objetivos que quiere alcanzar, la mayoría de las personas tomas las derrotas como una experiencia más en su carrera ya sea profesional o no, y es debido a estos avances que las personas pueden avanzar sin estancarse en un solo punto, como explican la gran parte de las personas la vida continua y si no sabemos cómo seguir estaremos condenados al estancamiento; mantener un ánimo positivo frente a las nuevas situaciones puede ser difícil, pues la nueva aventura de ir más allá de lo conocido puede traer cierto temor, pero sino nos atrevemos a poder cruzar dicho umbral, las cosas no cambiaran para mejor. (pág. 30)

Carratala (2004), explica que las personas nos vemos de acuerdo a los objetivos que deseamos alcanzar, es por esto que, gran parte de nuestras actividades diarias se encuentran enfocadas a establecer un adecuado manejo de nuestro tiempo y establecer un patrón de comportamiento para lograr nuestros objetivos. (pág. 30)

Carratala (2004), las diferentes metas propuestas de nosotros a lo largo de nuestras vías están determinadas por lo que queremos llegar a ser o tener, es por eso que las actividades



realizadas dentro de nuestra vida en su mayoría están encaminadas a lograr ese objetivo en concreto, guiando así nuestros pasos a lo largo de nuestras vidas, es por eso que las metas y logros están determinados por tres puntos esenciales. (pág. 30)

Carratala (2004), explica que las conductas orientadas a la capacidad que tiene cada persona, es una parte fundamental para el desarrollo de la misma, estableciendo aquellas características que son favorables para las personas y desechando en cierta medida aquellas que pueden ser consideradas como perjudiciales, las cuales en su mayoría no aportan nada nuevo y retrasan el avance de las personas, es por ello que aquellos resultados positivos son considerados como resultados de calidad, por que ayudan a los individuos a lograr sus metas propuestas en los tiempos determinados. (pág. 31)

Carratala (2004) seguidamente el autor explica que aquellas conductas determinadas a la realización de alguna tarea en específica, están determinadas por los aprendizajes obtenidos al largo de los años y de los cuales nos servimos como experiencia contra situaciones iguales o similares con las cuales nos presentamos, es por ello que cualquier tipo de situación puede servir de experiencia en algún momento de nuestras vidas. (pág. 31)

Carratala (2004) Y por último podemos mencionar aquellas metas propuestas para la aprobación social, entendidas como aquellas acciones que realiza el individuo para que la sociedad lo tome en consideración, esto en su gran mayoría puede ser lo grado con un alto grado de trabajo y promoción, ejerciendo cierto papel de ejemplo frente a las demás personas. (pág. 32)



2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

- Existe una relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral obrero de la oficina de supervisión de obras de la EPS SEDA CUSCO S.A. 2021.

2.3.2. Hipótesis específicas

1. Existe una relación significativa entre el mercado de postulantes y el desempeño laboral obrero de la oficina de supervisión de obras de la EPS SEDA CUSCO S.A. 2021.
2. Existe una relación significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral obrero de la oficina de supervisión de obras de la EPS SEDA CUSCO S.A. 2021.
3. Existe una relación significativa entre la selección y el desempeño laboral obrero de la oficina de supervisión de obras de la EPS SEDA CUSCO S.A. 2021.

2.4. Definición de variables

2.4.1. Selección de personal

La selección de personal es un proceso que permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas. La selección busca, de entre los diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita, y el proceso de selección, por tanto,



pretende mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño humano, así como la eficacia de la organización. (Chiavenato, 2009, pág. 137)

2.4.2. Desempeño laboral

Según Idalberto Chiavenato (2009), el desempeño laboral es una herramienta que mide el desempeño de los proveedores como los clientes internos, de un colaborador. Esta herramienta brinda información sobre su desempeño y sus competencias individuales con el fin de identificar áreas de mejora continua que incrementen su colaboración al logro de los objetivos de la empresa. (Morgan, 2015, pág. 88)

2.5. Operacionalización de Variables



Operacionalización de variables

TITULO: Selección de personal y desempeño laboral obrero de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDACUSCO S.A. 2021.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Rango	Escala de medición
Selección de personal	La selección de personal es un proceso que permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas. La selección busca, de entre los diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita, y el proceso de selección, por tanto, pretende mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño humano, así como la eficacia de la	Es un proceso por el que pasa una persona para pertenecer a una empresa, dicha persona será evaluada por sus diferentes actitudes tales como las habilidades, aptitudes, destrezas, conocimientos del puesto. Para la selección del personal se tiene analizar el mercado de postulantes, reclutamiento, selección.	Mercado de postulantes	El mercado de postulantes se refiere al contingente de personas que están dispuestas a trabajar, o que trabajan, pero están dispuestas a buscar otro empleo. El MRH lo constituyen personas que ofrecen habilidades, conocimientos y destrezas. Como todo mercado, el MRH puede ser segmentado para facilitar su análisis y penetración. (Chiavenato, 2009, pág. 113)	Es la cantidad de personas que están en la predisposición de laborar en una determinada empresa, la cual se le evaluará las habilidades, conocimientos y destrezas.	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades. • Conocimientos • Destrezas. 	[1-5] [1-5] [1-5]	Pésimo (1) Malo (2) Regular (3) Bueno (4) Excelente (5)
			Reclutamiento	En el proceso de reclutamiento la organización atrae a candidatos al MRH para abastecer su proceso de selección. Este funciona como un proceso de comunicación: la organización divulga y ofrece oportunidades de trabajo al MRH. Es un conjunto de técnicas y procedimientos que pretende atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información por el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que	Es la etapa donde la empresa, del total de postulantes elige a los que se aproximan al perfil del trabajador que se busca para la empresa y obra determinada.	<ul style="list-style-type: none"> • Divulgación 	[1-5]	Pésimo (1) Malo (2) Regular (3) Bueno (4) Excelente (5)



	organización. (Chiavenato, Gestion del Talento Humano, 2009, pág. 137)			pretende llenar. (Chiavenato, 2009, pág. 117)				
			Selección	La selección es la obtención y el uso de información sobre candidatos reclutados del exterior para decidir a cuál de ellos se le presentará una oferta de empleo, también se conoce como un proceso de decisión, con base en datos confiables, para añadir talentos y competencias que contribuyan al éxito de la organización a largo plazo. (Chiavenato, 2009, pág. 137)	Es la etapa donde se elige al personal más apropiado para desempeñar el cargo que se quiere cubrir, en algunos casos son denominados elección, clasificación y decisión final.	<ul style="list-style-type: none"> • Elección • Clasificación y decisión final 	[1-5] [1-5]	Pésimo (1) Malo (2) Regular (3) Bueno (4) Excelente (5)
Desempeño laboral	Según Idalberto Chiavenato (2009), el desempeño laboral es una herramienta que mide el desempeño de los proveedores como los clientes internos, de un colaborador. Esta herramienta	El desempeño laboral es un instrumento con el cual se mide el desempeño de los trabajadores internos y externos mediante los KPIs, habilidades o capacidades, comportamiento	Habilidades o capacidades	Es la capacidad para desempeñar o realizar una tarea física o mental, mostrando un desempeño competente del puesto de trabajo. Las habilidades mentales o cognitivas incluyen el pensamiento analítico y el pensamiento conceptual. Las habilidades se refieren al nivel de pericia en una tarea o grupo de tareas específicas, pues son de tipo físico y motor. (Agut & Grau, 2001)	Son caracteres que cada persona tiene desde su nacimiento o en transcurso de su vida lo desarrolla, dichas capacidades son evaluadas para ingresar a trabajar a una	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos del cargo • Puntualidad • Facilidad de aprendizaje 	[1-5] [1-5] [1-5]	Pésimo (1) Malo (2) Regular (3) Bueno (4) Excelente (5)



	brinda información sobre su desempeño y sus competencias individuales con el fin de identificar áreas de mejora continua que incrementen su colaboración al logro de los objetivos de la empresa. (Morgan, 2015, pág. 88)	s, logro de objetivos.			empresa como el conocimiento del cargo al que postula.			
			Comportamientos	El Comportamiento es un área del conocimiento aplicado, que estudia la manera como los individuos y grupos actúan dentro de las organizaciones, con el propósito de elaborar algunos principios que permitan entender el fenómeno humano en las organizaciones. (Cobo C. , 2003)	Son un conjunto de acciones que caracteriza a una persona que ingresa a una empresa a laborar; dichas acciones son relaciones humanas, cooperación, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones humanas • Cooperación • Actitud e iniciativa 	[1-5] [1-5] [1-5]	Pésimo (1) Malo (2) Regular (3) Bueno (4) Excelente (5)
			Logro resultados de	Sistema para planear y evaluar el resultado de los trabajos finales, en el cual se establecen metas anuales o por periodos más largos. Para los gerentes, con base en los resultados que cada quien debe alcanzar, si las metas globales de la compañía han de lograrse al final del periodo, los resultados reales alcanzados se miden y se comparan con las metas fijadas originalmente, es decir, con los resultados esperado de los cuales cada gerente sabe que es responsable. (Programa Nacional de Capacitación Agropecuaria, 1972)	Son el conjunto de metas que una persona tiene que alcanzar en un determinado tiempo, dichas metas son establecidas por la empresa u organización. La cual es medido por el avance de la obra, atención a los plazos, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Avance de obra • Atención a los plazos 	[1-5] [1-5]	Pésimo (1) Malo (2) Regular (3) Bueno (4) Excelente (5)



2.6. Definiciones de términos

2.6.1. Selección de personal

La selección de personal es un proceso que permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas. La selección busca, de entre los diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita, y el proceso de selección, por tanto, pretende mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño humano, así como la eficacia de la organización. (Chiavenato, 2007, pág. 137)

2.6.2. Mercado de postulantes

El mercado de postulantes se refiere al contingente de personas que están dispuestas a trabajar, o que trabajan, pero están dispuestas a buscar otro empleo. El MRH lo constituyen personas que ofrecen habilidades, conocimientos y destrezas. Como todo mercado, el MRH puede ser segmentado para facilitar su análisis y penetración. (Chiavenato, 2009, pág. 113)

2.6.3. Reclutamiento

En el proceso de reclutamiento la organización atrae a candidatos al MRH para abastecer su proceso de selección. Este funciona como un proceso de comunicación: la organización divulga y ofrece oportunidades de trabajo al MRH. Es un conjunto de técnicas y procedimientos que pretende atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información por el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. (Gestion del Talento Humano, 2009, pág. 117)



2.6.4. Selección

La selección es la obtención y el uso de información sobre candidatos reclutados del exterior para decidir a cuál de ellos se le presentará una oferta de empleo, también se conoce como un proceso de decisión, con base en datos confiables, para añadir talentos y competencias que contribuyan al éxito de la organización a largo plazo. (Chiavenato, 2009, pág. 137)

2.6.5. Desempeño laboral

Según Idalberto Chiavenato (2009), el desempeño laboral es una herramienta que mide el desempeño de los proveedores como los clientes internos, de un colaborador. Esta herramienta brinda información sobre su desempeño y sus competencias individuales con el fin de identificar áreas de mejora continua que incrementen su colaboración al logro de los objetivos de la empresa. (Morgan, 2015, pág. 88)

2.6.6. Habilidades o capacidades

Es la capacidad para desempeñar o realizar una tarea física o mental, mostrando un desempeño competente del puesto de trabajo. Las habilidades mentales o cognitivas incluyen el pensamiento analítico y el pensamiento conceptual. Las habilidades se refieren al nivel de pericia en una tarea o grupo de tareas específicas, son de tipo físico y motor. (Agut & Grau, 2001)

2.6.7. Comportamientos

El Comportamiento es un área del conocimiento aplicado, que estudia la manera como los individuos y grupos actúan dentro de las organizaciones, con el propósito de elaborar



algunos principios que permitan entender el fenómeno humano en las organizaciones. (Cobo C. , 2003)

2.6.8. Logro de resultados

Sistema para planear y evaluar el resultado de los trabajos finales, en el cual se establecen metas anuales o por periodos más largos. Para los gerentes, con base en los resultados que cada quien debe alcanzar, si las metas globales de la compañía han de lograrse al final del periodo, los resultados reales alcanzados se miden y se comparan con las metas fijadas originalmente, es decir, con los resultados esperado de los cuales cada gerente sabe que es responsable. (Programa Nacional de Capacitación Agropecuaria, 1972)



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básico ya que el estudio se encargará del análisis de las variables y sus respectivas dimensiones para que con ello realizar la interpretación y descripción de los resultados de la recolección de información que se realizó.

Ander-Egg, Ezequiel (1974) desarrolla lo que son las investigaciones básicas considerando que puedan ser denominadas como investigaciones puras que cuya finalidad es detención, descripción y explicación de determinados fenómenos u hechos que se presentan en un momento dado de la sociedad.

3.2. Nivel de investigación

El nivel de la investigación fue correlacional debido a que se determinó la relación existente entre la selección del personal y el desempeño laboral obrero de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDACUSCO S.A. periodo 2021; es así que se pudo tener conocimiento sobre la relación que existe entre ambas variables de estudio si es significativa o no en el estudio.

Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Los estudios correlacionales investigan el grado de asociación o la relación entre variables o categorías de estudio en particular tal como se presenta en un contexto



determinado donde se asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población.

3.3. Enfoque de la investigación

En la presente investigación el enfoque a utilizar fue cuantitativo debido a que la información recolectada para probar la hipótesis planteada por el investigador en todo el estudio fueron análisis estadístico basado en el software SPSS -25.

“El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis en caso lo tuviera, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Según los autores antes mencionados en su libro titulado “Metodología de la investigación” definen a las investigaciones cuantitativas como estudios donde se hace uso de la cuantificación o medición numérica de la información recolectada de los encuestados.

3.4. Diseño de la investigación

En cuanto al diseño de la investigación se empleó un diseño no experimental debido a que no se realizó ningún cambio intencionado en la variable de estudio por parte del investigador, solo se realizó una observación de los eventos o fenómenos ocurridos en un periodo de tiempo determinado, es decir, solo se describió la selección de personal y el desempeño laboral de los obreros de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDACUSCO S.A. 2021 tal como se presenta en la realidad.

En la investigación no experimental no es posible manipular las variables asignar aleatoriamente a los participantes los tratamientos; investigaciones que se realiza sin manipular deliberadamente variables, es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar



en forma intencionadas las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables.

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Estuvo conformado por todos los obreros de la Oficina de Supervisión de obras de la EPS. SEDACUSCO S.A., específicamente en saldo de obra del proyecto: “Mejoramiento Servicio de Agua Potable Zona Nor Occidental Ciudad del Cusco, Provincia, Departamento del Cusco”, siendo un total de 45 trabajadores.

3.5.2. Muestra

No probabilística, por conveniencia

Es una técnica de muestreo no probabilística donde las muestras de la población se seleccionan solo porque están convenientemente disponibles para el investigador.

Estas muestras se seleccionan solo porque son fáciles de reclutar y porque el investigador no consideró seleccionar una muestra que represente a toda la población.

La muestra fue de 45 obreros del saldo de obra del proyecto: “Mejoramiento Servicio de Agua Potable Zona Nor Occidental Ciudad del Cusco, Provincia, Departamento del Cusco. El tiempo de ejecución de la obra fue del mes de febrero al mes de septiembre del 2021, meses donde no hubo muchas oportunidades laborales debido a que recién se estaba dando la reactivación económica y nos encontrábamos en un alto pico de contagio del COVID-19.



3.5.3. Unidad de análisis

En el presente estudio, la unidad de análisis fue la empresa de EPS. SEDACUSCO S.A., específicamente en el saldo de obra del proyecto: “Mejoramiento Servicio de Agua Potable Zona Nor Occidental Ciudad del Cusco, Provincia, Departamento del Cusco”.

- **Razón Social:** Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Pública de Accionariado Municipal SEDACUSCO S.A. – EPS SEDACUSCO S.A.
- **RUC:** 20136353315
- **Página web:** www.sedacusco.com
- **Teléfono:** 084 244424
- **Central Emergencias:** 084 249898
- **Horario de Atención al Cliente:** Lunes a Viernes de 08:00 a 15:00 hrs.

El objeto social de la EPS SEDACUSCO S.A. es la prestación de los servicios de saneamiento con la finalidad de lograr el acceso universal, el aseguramiento de la calidad y la prestación eficiente y sostenible de los mismos, promoviendo la protección ambiental y la inclusión social en beneficio de la población. Dichos servicios de saneamiento incluyen los siguientes sistemas:

- Agua potable
- Alcantarillado Sanitario
- Tratamiento de Aguas Residuales

La EPS SEDACUSCO S.A. pasó por dificultades en la pandemia es por ello que algunos proyectos se quedaron paralizados y más aún que los trabajadores que laboraron en dichas obras fueron paralizados porque estuvieron diagnosticados con el COVID – 19. Dado que, el



agua es de vital importancia para la subsistencia humana, tuvieron que continuar con los proyectos de mejoramiento para lo cual, se tuvo que realizar selección de personal.

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

Para tomar en consideración la muestra, solo se tomó al personal obrero de la Oficina de Supervisión de obras de la EPS. SEDACUSCO S.A. que se encuentran en el saldo de obra del proyecto: “Mejoramiento Servicio de Agua Potable Zona Nor Occidental Ciudad del Cusco, Provincia, Departamento del Cusco”.

Exclusión:

Para los criterios de exclusión, se aplicó al personal obrero que no pertenecen al saldo de obra del proyecto: “Mejoramiento Servicio de Agua Potable Zona Nor Occidental Ciudad del Cusco, Provincia, Departamento del Cusco”.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

- **Registro documentario;** Documento de donde se obtuvo todos los datos del personal que labora en la obra, tales como fichas de calificación, tareos, cuaderno de obra, registro de accidentes e incidentes, curriculums vitae, etc.
- **Observación;** Con dicha técnica se midió las variables (selección de personal y desempeño laboral) y las dimensiones (habilidades o capacidades, comportamiento, logro de resultados, mercado de postulantes, reclutamiento, selección)



3.6.2. Instrumentos

- **Check List:** instrumento de control que relaciona diversas tareas, actividades, conductas, etc., que deben seguirse para alcanzar un resultado de forma sistemática.
- **Ficha de observación;** instrumento de investigación en la que se detalla o realiza una descripción específica de un grupo de individuos que fueron nuestra unidad de análisis; para la presente investigación se realizó una ficha de observación con escala de Likert de puntuación de (1-5) y una descripción del motivo por el que se dio esa respuesta; todas las variables y sus respectivas dimensiones se midieron con la escala de Likert con las escalas de pésimo (1), malo (2), regular (3), bueno (4), excelente (5).

Ficha técnica:

Título de investigación	SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL OBRERO DE LA OFICINA DE SUPERVISIÓN DE OBRAS DE LA EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021.
Objetivo del estudio	Determinar el nivel de correlación entre la selección de personal y el desempeño laboral obrero de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021.
Método de recolección de datos	Ficha de observación
Teoría aplicada en el instrumento	Escala de Likert (Rensis Likert); es una escala de calificación que se utiliza para medir el desempeño de una persona; es ideal para medir reacciones, actitudes y comportamientos de una persona.
Población y muestra	La población fue de 45 colaboradores del saldo de obra del proyecto: “MEJORAMIENTO SERVICIO DE AGUA POTABLE ZONA NOR OCCIDENTAL CIUDAD DEL CUSCO, PROVINCIA, DEPARTAMENTO DEL CUSCO”
Métodos de selección de muestra	No probabilística, por conveniencia



Temporalidad	Inicio; 15 de agosto del 2021. Culminación; 20 de septiembre del 2021.
Procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar los trámites de permiso a EPS.SEDA CUSCO S.A para la recolección de información. • Identificar al personal que se tomará como unidad de análisis en el estudio. • Identificar el registro documentario donde se tienen todos los datos del personal que labora en la obra. • Recolección de información de cada trabajador (uno por uno) según la ficha de observación. • Sistematizar la información recolectada.
Procesamiento de datos recolectados	<ul style="list-style-type: none"> • Una vez recolectada la información con las que se alcanzaran los objetivos, se dio el siguiente paso del procesamiento de datos para lo cual se realizo el uso del Software estadístico SPSS v25. • Los resultados del SPSS fueron frecuencias, porcentajes y resultados correlacionales por medio del Rho de Spearman con la finalidad de aceptar o rechazar la hipótesis.

3.7. Confiabilidad del instrumento

El alfa de cronbach es el estadístico que prueba estadísticamente la confiabilidad de un instrumento, este coeficiente varía entre -1 y +1 y cuando se acerca más a la unidad entonces el instrumento diseñado es confiable, sin embargo, para tener mayor sustento se recurrió a la siguiente tabla:

Tabla 1
Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente:
Nivel de confiabilidad se obtendrá con los valores mencionados en Hogan (2017).



Los resultados fueron obtenidos mediante el programa estadístico del SPSS V.25 para determinar el valor del Alfa de Cronbach, de acuerdo a la totalidad de los ítems planteados y obtenidos después de realizar la recolección de la información en la presente investigación, de esta manera el nivel de confiabilidad está basada en la siguiente tabla:

Tabla 2
Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,772	17

Fuente: SPSS V.25

Los ítems diseñados para el estudio titulado “Selección de personal y desempeño laboral de los obreros de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A., 2021” corresponden a una escala de tipo Likert, con la finalidad de medir el desempeño laboral en relación a la selección del personal de la empresa mencionada, como es apreciable el valor que toma el “ α ” de Cronbach es de 0.772, que según la tabla de discriminación este valor se encuentra en el nivel de confiabilidad fuerte.

ÍTEMS	Nº de encuestas	Alfa de Cronbach
1. Tiempo que viene laborando en el cargo (días).	45	,715
2. Tardanzas a la semana (minutos).	45	,707
3. Petición de permisos (número de veces al mes).	45	,749
4. Número de llamadas de atención (número de veces al mes).	45	,722
5. Número de incidentes o accidentes que tuvo el obrero (número de veces al mes).	45	,739
6. Eventos de conflictos o discusión con sus compañeros de trabajo (número de veces al mes).	45	,741
7. Ayuda a sus compañeros, y coopera en otras labores (número de veces al mes).	45	,721



8. Pasa del horario de trabajo por concluir y presentar avances (número de veces al mes).	45	,715
9. Demuestra gran participación, ideas e iniciativas, en capacitaciones y reuniones iniciales de trabajo.	45	,751
10. Avance real presentado durante el día (la unidad de analisis varia según el trabajo que presente el obrero/durante la jornada laboral)	45	,693
11. El avance que realiza esta acorde al avance general de la obra. (retrasos en su avance/durante la jornada laboral)	45	,701
12. Calificación obtenida en el proceso de selección.	45	,712
13. Experiencia presentada en el C.V. (tiempo)	45	,723
14. Calificación obtenida respecto a los criterios específicos del cargo).	45	,710
15. Medio por el cual el obrero se enteró de la oferta laboral.	45	,775
16. Nota, o calificación en cada filtro de elección de personal obrero.	45	,710
17. Nota, calificación o argumento final por la que fue admitido para el puesto.	45	,714

Estudio piloto

Para el estudio piloto se tomó en consideración a 20 fichas de observaciones como muestra representativa donde los criterios para tomar a las unidades fueron personal obrero que tienen las mismas características que fueron de la muestra. El nivel de fiabilidad del estudio piloto fue de 0.862 con la cual se puede afirmar que el estudio o el instrumento puede ser aplicado en el resto de la muestra.

3.8. Procedimiento de análisis de datos

Para el plan de análisis de datos de la investigación se utilizó el software estadístico SPSS – 25 para el análisis cuantitativo.



Hipótesis a ser probada	Hipótesis nula	Prueba estadística	Nivel de significancia	Criterio de decisión
Existe una relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral de los obreros de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021.	No existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la selección de personal de los obreros de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021.	Chi - cuadrado	0,526	Se acepta la hipótesis nula debido a que el nivel de significancia es mayor al 0.05.
Existe una relación significativa entre el mercado de postulantes y el desempeño laboral de los obreros de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021.	No existe una relación significativa entre el mercado de postulantes y el desempeño laboral de los obreros de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021.	Chi - cuadrado	0,896	Se acepta la hipótesis nula debido a que el nivel de significancia es mayor al 0.05.
Existe una relación significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los obreros de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021.	No existe una relación significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los obreros de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021.	Chi - cuadrado	0,242	Se acepta la hipótesis nula debido a que el nivel de significancia es mayor al 0.05.
Existe una relación significativa entre la selección y el desempeño laboral de los obreros de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021.	No existe una relación significativa entre la selección y el desempeño laboral de los obreros de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021.	Chi - cuadrado	0,348	Se acepta la hipótesis nula debido a que el nivel de significancia es mayor al 0.05.



CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

1.1. Datos generales

Tabla 3

Frecuencias de la edad de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
18 a 30 años	15	33,3	33,3
31 a 40 años	6	13,3	46,7
41 a 50 años	15	33,3	80,0
De 50 a más años	9	20,0	100,0
Total	45	100,0	

Fuente: SPSS V.25

La tabla de frecuencias N°3 muestra que, en base a los trabajadores de la EPS. SEDA CUSCO S.A. específicamente de la oficina de supervisión de obras, los grupos etarios que predominan con 33.3% corresponden a los rangos de edad entre 18 a 30 años y 41 a 50 años de edad respectivamente, seguido del grupo etario de 50 a más años de edad con 20.0%, y finalmente el grupo etario de 31 a 40 años con un porcentaje de 13.3% en relación a la población en estudio.

Tabla 4

Frecuencias del género de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Femenino	2	4,4	4,4
Masculino	43	95,6	100,0
Total	45	100,0	

Fuente: SPSS V.25



De acuerdo a la tabla de frecuencias N°4 se deduce que, sobre la totalidad trabajadores encuestados de la dependencia supervisión de obras-EPS. SEDA CUSCO S.A., el género masculino es el que predomina con un 95.6% de personas sobre la población, mientras que el 4.4% restante se trata del género femenino.

Tabla 5

Frecuencias sobre el jefe inmediato de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Maestro de obra	35	77,8	77,8
Almacenero	3	6,7	84,4
Residente de obra	6	13,3	97,8
Prevencionista de seguridad	1	2,2	100,0
Total	45	100,0	

Fuente: SPSS V.25

La tabla de frecuencias N°5 muestra que, de acuerdo a la información recopilada sobre los obreros de supervisión pertenecientes a la EPS. SEDA CUSCO S.A., el 77.8% de los obreros están sujetas a órdenes de un maestro de obra, mientras que el 13.3% de los obreros poseen como jefe inmediato al residente del proyecto, seguido por el 6.7% de los obreros que tienen como jefe inmediato al almacenero del proyecto, y para finalizar el 2.2% de los trabajadores están sujetas a la ordenes de la prevencionista de seguridad de la obra.

1.2.Análisis descriptivo de la variable “selección de personal”

Tabla 6

Distribución de frecuencias de la variable selección de personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Pésimo	14	31,1	31,1
Regular	13	28,9	60,0
Optimo	18	40,0	100,0



Total	45	100,0
-------	----	-------

Fuente: SPSS V.25

Según la tabla de frecuencias N°6 se muestra que, de acuerdo a la información recopilada de la totalidad de los obreros pertenecientes a la oficina de supervisión de obras-EPS. SEDA CUSCO S.A., el 40.0% de los obreros fueron contratados con una selección de personal de manera óptima debido a las buenas calificaciones que percibieron al momento de las entrevistas y así como también contaron con una amplia experiencia plasmado en sus respectivos Curriculum Vitae, seguido por el 31.1% de los trabajadores quienes obtuvieron una criterio de selección de personal de manera pésima, por otro lado el 28.9% de los trabajadores obtuvo una calificación de selección del personal de manera regular por parte de la empresa contratista de servicios.

1.2.1. Análisis descriptivo de la dimensión mercado de postulantes

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la dimensión mercado de postulantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Pésimo	19	42,2	42,2
Regular	17	37,8	80,0
Optimo	9	20,0	100,0
Total	45	100,0	

Fuente: SPSS V.25

La tabla de frecuencias N°7 se muestra que, de acuerdo a la información adquirida sobre la totalidad de los trabajadores pertenecientes a la oficina de supervisión de obras-EPS. SEDA CUSCO S.A., el 42.2% de los trabajadores fueron seleccionados de manera pésima de acuerdo a la dimensión mercado de postulantes dicho de otra forma obtuvieron calificaciones pésimas respecto a los criterios específicos del cargo, seguido por el 37.8% de



trabajadores los cuales obtuvieron una calificación del mercado de postulantes de forma regular, y finalmente el 20.0% de los trabajadores obtuvo una calificación óptima de acuerdo a la dimensión mercado de postulantes.

1.2.2. Análisis descriptivo de la dimensión reclutamiento

Tabla 8

Distribución de frecuencias de la dimensión reclutamiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Pésimo	24	53,3	53,3
Regular	15	33,3	86,7
Optimo	6	13,3	100,0
Total	45	100,0	

Fuente: SPSS V.25

Según la tabla de frecuencias N°8 se deduce que, de acuerdo a la información recopilada de la totalidad de los obreros pertenecientes a la oficina de supervisión de obras-EPS. SEDA CUSCO S.A., el 53.3% de los trabajadores fueron reclutados de forma pésima debido a la poca difusión de la oportunidad de trabajo ofrecido por la empresa en mención, seguido por el 33.3% de los trabajadores quienes fueron reclutados de manera regular, y mientras tanto el 13.3% restante de los trabajadores obtuvo una forma de reclutamiento óptima.

1.2.3. Análisis descriptivo de la dimensión selección

Tabla 9

Distribución de frecuencias de la dimensión selección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Pésimo	15	33,3	33,3
Regular	9	20,0	53,3



Optimo	21	46,7	100,0
Total	45	100,0	

Fuente: SPSS V.25

Según la tabla de frecuencias N°9 se deduce que, de acuerdo a la información recopilada sobre la totalidad de los trabajadores pertenecientes a la oficina de supervisión de obras-EPS. SEDA CUSCO S.A., el 46.7% de los trabajadores fueron seleccionados de manera óptima de acuerdo a la dimensión selección basado en la notas finales y calificación en cada filtro que obtuvieron dichos trabajadores, mientras tanto el 33.3% obtuvieron una selección pésima, seguido por el 20.0% de trabajadores los cuales obtuvieron una selección regular.

1.3. Análisis descriptivo de la variable “desempeño laboral”

Tabla 10

Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Pésimo	6	13,3	13,3
Regular	20	44,4	57,8
Optimo	19	42,2	100,0
Total	45	100,0	

Fuente:
SPSS
V.25

La tabla de frecuencias N°10 muestra que, de acuerdo a la información recabada de la totalidad de los obreros pertenecientes a la oficina de supervisión de obras-EPS. SEDA CUSCO S.A., el 44.4% obtuvo un desempeño laboral de manera regular, seguido por el 42.2% de obreros que obtuvieron un desempeño laboral optimo, mientras tanto, el 13.3% de los obreros se desempeñaron de forma pésima en el ámbito de trabajo correspondiente.



1.3.1. Análisis descriptivo de la dimensión habilidades o capacidades

Tabla 11

Distribución de frecuencias de la dimensión habilidades o capacidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Pésimo	3	6,7	6,7
Regular	15	33,3	40,0
Optimo	27	60,0	100,0
Total	45	100,0	

Fuente: SPSS V.25

Según la tabla de frecuencias N°11 se muestra que, de acuerdo a la información recabada de la totalidad de los obreros pertenecientes a la oficina de supervisión de obras-EPS. SEDA CUSCO S.A., el 60.0% de los obreros poseen habilidades o capacidades optimas en el área de trabajo que se desempeñan, de la misma forma un porcentaje de 33.3% de obreros cuentan con las habilidades de manera regular en el campo del desempeño laboral, y finalmente el 6.7% posee pésimas habilidades o capacidades en el área de labor donde se desempeñan.

1.3.2. Análisis descriptivo de la dimensión comportamiento

Tabla 12

Distribución de frecuencias de la dimensión comportamiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Pésimo	16	35,6	35,6
Regular	19	42,2	77,8
Optimo	10	22,2	100,0
Total	45	100,0	

Fuente: SPSS V.2



Según la tabla de frecuencias N°12 se deduce que, de acuerdo a la información recopilada de la totalidad de los obreros pertenecientes a la oficina de supervisión de obras-EPS. SEDA CUSCO S.A., el 42.2% de los obreros tienden a contar con un comportamiento de manera regular en el área donde se desempeñan, seguido por el 35.6% de los obreros que cuentan con un comportamiento en el trabajo de manera pésima, por otro lado, un 22.2% de los obreros se desenvuelven en el trabajo con un comportamiento de manera óptima.

1.3.3. Análisis descriptivo de la dimensión logro de resultados

Tabla 13

Distribución de frecuencias de la dimensión logro de resultados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Pésimo	5	11,1	11,1
Regular	10	22,2	33,3
Optimo	30	66,7	100,0
Total	45	100,0	

Fuente: SPSS V.25

Según la tabla de frecuencias N°13 se muestra que, de acuerdo a la información recopilada de la totalidad de los obreros pertenecientes a la oficina de supervisión de obras-EPS. SEDA CUSCO S.A., el 66.7% de los obreros consiguen un logro de resultados optimo en base al trabajo que realizan cotidianamente a favor de los intereses de la empresa contratista, de la misma manera el 22.2% de los trabajadores logran resultados de manera regular, y finalmente el porcentaje restante del 11.1% de los trabajadores tienden a contar con un logro de resultados de manera pésima.



Tabla 14

Tabla cruzada selección personal y desempeño laboral

		Desempeño Laboral			Total
		Pésimo	Regular	Óptimo	
Selección Personal	Recuento	3	6	5	14
	Pésimo % dentro de Selección personal	21,4%	42,9%	35,7%	100,0%
	Recuento	0	6	7	13
	Regular % dentro de Selección personal	0,0%	46,2%	53,8%	100,0%
	Recuento	3	8	7	18
	Óptimo % dentro de Selección personal	16,7%	44,4%	38,9%	100,0%
	Recuento	6	20	19	45
	Total % dentro de Selección personal	13,3%	44,4%	42,2%	100,0%

Fuente: SPSS V.25

Según la tabla cruzada entre la selección de personal y desempeño laboral se deduce que, en base a la información adquirida sobre la totalidad de los trabajadores pertenecientes a la oficina de supervisión de obras-EPS. SEDA CUSCO S.A., el 53,8% de los trabajadores fueron seleccionados de manera regular y se desempeñaron óptimamente en el periodo de tiempo que ejercieron la labor, por otro lado, un 16,7% de los trabajadores consiguieron una selección optima y se desempeñaron de manera pésima; lo descrito se encuentra dentro de lo más rescatable sobre la tabla cruzada entre ambas variables en estudio.

1.4. Prueba de Normalidad

Planteamiento de hipótesis de normalidad.

Ha: La muestra no tiende a una distribución de probabilidad normal.

Ho: La muestra tiende a una distribución de probabilidad normal.

$\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/- 1.96$)

Decisión: $p > \alpha$: se acepta Ho



$p < \alpha$: se rechaza H_0

Cálculo de la significancia: $p = \text{Sig.}$

Tabla 15
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Selección de personal	,150	45	0,013	,920	45	0,004
Desempeño laboral	,074	45	0,200*	,964	45	0,178

Fuente: SPSS V.25

En la tabla N°15 se muestra la información sobre el contraste de las hipótesis de normalidad, para el cual se utilizó el estadístico de Shapiro-Wilk, debido a que el tamaño de la muestra utilizada es inferior a 50 individuos, se puede observar con un 95% de confianza; la variable desempeño laboral posee el valor de significancia igual a $p=0,178$ por lo que dicho valor es superior a $\alpha=0,05$ en consecuencia, se acepta la hipótesis nula como verdadera y se rechaza la hipótesis alterna, vale decir que el conjunto de datos tiende a una distribución normal. Por otro lado, la variable selección de personal cuenta con el valor de significancia $p=0,004$ este valor es inferior a $\alpha=0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna como verdadera es por ello que el conjunto de datos no tiende a una distribución normal. Visto ambos casos, si por lo menos una de las variables no cuenta con una distribución normal se optará en recurrir al análisis de los datos mediante las pruebas no paramétricas y con ello se empleará el análisis de Rho de Spearman para casos correlacionales del estudio.



1.5. Contratación de hipótesis

1.5.1. Contratación de hipótesis general

Tabla 16

Correlación entre la selección de personal y desempeño laboral

			Selección de personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección de personal	Coeficiente de correlación	1,000	0,062
		Sig. (bilateral)	.	0,684
		N	45	45
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,062	1,000
		Sig. (bilateral)	0,684	.
		N	45	45

Fuente: SPSS V.25

De acuerdo a la tabla N°16 se puede apreciar que el valor de significancia bilateral (p - valor) es de 0,684 valor que es evidentemente superior a 0.05 por consiguiente se afirma que se acepta la hipótesis nula (Ho).

Tabla 17

Prueba de Chi-cuadrado entre la selección de personal y desempeño laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,192 ^a	4	,526
Razón de verosimilitud	4,781	4	,310
Asociación lineal por lineal	,047	1	,829
N de casos válidos	45		

Fuente: SPSS V.25

La tabla N°17 muestra que la significancia asintótica del chi-cuadrado de Pearson (bilateral) es de 0,526 valor que es superior a 0,05, por consiguiente, se deduce que no existe correspondencia o relación entre las variables selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores del área de supervisión de obras de la EPS.SEDA CUSCO.



Por lo tanto, debido a que ambas pruebas estadísticas manifiestan que no existe relación entre las dos variables de estudio, se rechaza la hipótesis general planteada por el investigador y se acepta la hipótesis nula (H_0).

Interpretación:

El no encontrar correlación entre estas dos variables puede deberse a que por la situación de pandemia que existe actualmente los puestos de trabajo son escasos, por lo que, pese a no haber sido seleccionados idóneamente los obreros se desempeñan lo mejor que pueden para no perder su puesto de trabajo, al ser este un trabajo formal también cuenta con seguro de salud y este es un respaldo por si llegaran a contagiarse.

1.5.2. Contrastación de hipótesis específica 1.

Tabla 18

Correlación entre el mercado de postulantes y desempeño laboral

			Mercado de postulantes	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Mercado de postulantes	Coefficiente de correlación	1,000	0,020
		Sig. (bilateral)	.	0,896
		N	45	45
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,020	1,000
		Sig. (bilateral)	0,896	.
		N	45	45

Fuente: SPSS V.25

De acuerdo a la tabla N°18 se puede apreciar que el valor de significancia bilateral (p - valor) es de 0,896 valor que es evidentemente superior a 0.05 por consiguiente se afirma que la dimensión mercado de postulantes perteneciente a la variable selección de personal y la variable desempeño laboral no están relacionadas significativamente.



Tabla 19

Prueba de Chi-cuadrado entre mercado de postulantes y desempeño laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,957 ^a	4	0,565
Razón de verosimilitud	3,179	4	0,528
Asociación lineal por lineal	,358	1	0,550
N de casos válidos	45		

Fuente: SPSS V.25

La tabla N°19 muestra que la significancia asintótica del chi-cuadrado de Pearson (bilateral) es de 0,565 valor que es superior a 0,05, por consiguiente, se deduce que no existe correspondencia o relación entre la dimensión mercado de postulantes perteneciente a la variable selección de personal y la variable desempeño laboral dentro de los trabajadores del área de supervisión de obras de la EPS.SEDA CUSCO.

Por lo tanto, debido a que ambas pruebas estadísticas manifiestan que no existe relación entre la variable y dimensión en estudio, entonces se rechaza la hipótesis específica planteada en el trabajo de investigación.

Interpretación:

La mayoría del mercado de postulantes fueron obreros que ya habían trabajado antes en la empresa, así como también hubo obreros que antes de la pandemia se dedicaban a otros rubros, respecto a sus calificaciones el mayor porcentaje fue pésimo, seguido por regular y finalmente óptimo; pero esto no se vio reflejado en su desempeño, debido a, los resultados arrojaron un mayor porcentaje con desempeño regular, seguido de óptimo y finalmente pésimo. Se presume que los obreros desean quedarse a trabajar porque tienen todos los beneficios de ley, la remuneración va de acorde al mercado y el trabajo no requiere de mucha ciencia, más bien de fuerza; es por ello que su desempeño es bueno.



1.5.3. Contrastación de hipótesis específica 2.

Tabla 20

Correlación entre el reclutamiento y desempeño laboral

		Reclutamiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento		
		Coficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,242
	N	45	45
Desempeño laboral		Coficiente de correlación	-0,178
		Sig. (bilateral)	0,242
		N	45

Fuente: SPSS V.25

De acuerdo a la tabla N°20 se puede apreciar que el valor de significancia bilateral (p - valor) es de 0,242 valor que supera a 0.05 por consiguiente se acepta la hipótesis nula (Ho) planteado y el cual hace referencia que la dimensión reclutamiento perteneciente a la variable selección de personal y la variable desempeño laboral no se encuentran relacionadas significativamente.

Tabla 21

Prueba de Chi-cuadrado entre reclutamiento y desempeño laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,441 ^a	4	0,487
Razón de verosimilitud	3,252	4	0,517
Asociación lineal por lineal	2,093	1	0,148
N de casos válidos	45		

Fuente: SPSS V.25

De acuerdo a la tabla N°21 muestra que la significancia asintótica del chi-cuadrado de Pearson (bilateral) es de 0,487 valor que es superior a 0,05, por consiguiente, se deduce que no existe correspondencia o relación entre la dimensión reclutamiento y la variable



desempeño laboral utilizada sobre los trabajadores del área de supervisión de obras de la EPS.SEDA CUSCO.

Por lo tanto, debido a que ambas pruebas estadísticas manifiestan que no existe relación entre la variable y dimensión en estudio, se rechaza la hipótesis específica planteada en el trabajo de investigación.

Interpretación:

Si bien es cierto el reclutamiento es pésimo debido a muchos factores, uno de ellos es la poca divulgación del proceso, este no influyó en el desempeño como se pudo ver en los resultados, por ello se ve que no hay correlación.

1.5.4. Contrastación de hipótesis específica 3.

Tabla 22

Correlación entre la selección y desempeño laboral

			Selección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección	Coefficiente de correlación	1,000	,143
		Sig. (bilateral)	.	,348
		N	45	45
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,143	1,000
		Sig. (bilateral)	,348	.
		N	45	45

Fuente: SPSS V.25

De acuerdo a la tabla N°22 se puede apreciar que el valor de significancia bilateral (p - valor) es de 0,348 valor que es evidentemente superior a 0.05 por consiguiente se afirma que la dimensión selección y la variable desempeño laboral perteneciente a la variable selección de personal no están relacionadas significativamente.



Tabla 23

Prueba de Chi-cuadrado entre selección y desempeño laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,608 ^a	4	0,625
Razón de verosimilitud	3,747	4	0,441
Asociación lineal por lineal	,628	1	0,428
N de casos válidos	45		

Fuente: SPSS V.25

La tabla N°23 muestra que la significancia asintótica del chi-cuadrado de Pearson (bilateral) es de 0,625 valor que es superior a 0,05, por consiguiente, se deduce que no existe correspondencia o relación entre la dimensión selección perteneciente a la variable selección de personal y la variable desempeño laboral sobre los trabajadores del área de supervisión de obras de la EPS.SEDA CUSCO S.A.

Por lo tanto, debido a que ambas pruebas estadísticas manifiestan que no existe relación entre la variable y dimensión en estudio, entonces se rechaza la hipótesis específica planteada en el trabajo de investigación.

Interpretación:

Según los resultados obtenidos no existe correlación y se pudo ver que la selección en mayor porcentaje es óptima, seguida de pésima y finalmente regular, a comparación de otras obras, en esta obra específicamente se necesitaba mano de obra calificada porque esta era un proyecto de saldo de obra con problemas anteriores y había sido paralizada con 2 años de anterioridad, es por ello que se seleccionó a obreros con experiencia y conocimiento de las partidas a ejecutar en obra estos fueron calificados como operarios y oficiales, así como también hubo obreros que fueron seleccionados por recomendación o por ser obreros de la zona, estos fueron calificados como peones.



CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes

Los hallazgos más relevantes y significativos de la investigación fueron:

La relación existente entre la variable selección del personal y desempeño laboral obrero de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A; no existe una relación entre ambas variables de estudio, porque el Chi-cuadrado de Pearson nos muestra una significancia asintótica del 0.526 cuyo valor es mayor que 0.05 por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna o del investigador. El motivo por el que no se validó la hipótesis planteada por el investigador fue por la situación de pandemia que existe actualmente en el país, los puestos de trabajo son escasos, por lo que, pese a no haber sido seleccionados idóneamente los obreros se desempeñan lo mejor que pueden para no perder su puesto de trabajo. Por otro lado, por la urgencia de culminar la obra se tuvo que contratar a personal que no cumplían con los requisitos que se asemejen al perfil, pero se vio que hubo desempeño laboral óptimo porque la obra estuvo en constante seguimiento por parte del residente y supervisor de obra, el cual imponían presión para poder culminar la obra y estaban al tanto de todos los trabajadores y su desempeño.

La relación de la dimensión mercado de postulantes y la variable desempeño laboral obrero de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A; no existe una relación debido a que el estadístico Chi-cuadrado de Pearson donde nos muestra una significancia de 0,565 cuyo valor es mayor que 0.05 por lo que se afirma que no existe una relación entre la dimensión mercado de postulantes y variable desempeño laboral. El motivo por el que no se validó la hipótesis planteada por el investigador o hipótesis alterna fue porque



existe dificultades en la difusión de los concursos de convocatorias porque solamente se difundían en el interior de las oficinas de la EPS. SEDA CUSCO S.A, del mismo modo los postulantes en gran proporción eran amigos, obreros que ya trabajaron en otras similares de la EPS. SEDA CUSCO S.A, obreros recomendados por los ingenieros.

La relación de la dimensión reclutamiento y la variable desempeño laboral obrero de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A; no existe una relación porque el estadístico Chi-cuadrado de Pearson donde nos muestra una significancia de 0,242 cuyo valor es mayor que 0.05 por lo que no existe una relación entre la dimensión reclutamiento y variable desempeño laboral. El motivo por el que no se validó la hipótesis planteada por el investigador fue porque no se tiene un adecuado proceso de reclutamiento debido a que gran parte el personal que ingresa al trabajo es por amistad o recomendación; también se pudo observar que cuando una obra se realiza en un determinado lugar, existe una presión social por parte de los pobladores de la zona exigen a la EPS. SEDA CUSCO S.A, que cierta cantidad del personal que laborara en la obra sea personal de la zona.

La relación de la dimensión selección y la variable desempeño laboral obrero de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A; no existe una relación la cual puede ser corroborado con el estadístico Chi-cuadrado de Pearson donde nos muestra una significancia de 0,625 cuyo valor es mayor que 0.05 por lo que se afirma que no existe una relación entre la dimensión selección y variable desempeño laboral. El motivo por el que no se validó la hipótesis planteada por el investigador fue porque no se tiene un adecuado proceso selección, como son los criterios de selección porque para ese tipo obras se requiere un 90% del personal que tenga condiciones físicas favorables; por otro lado, no se observó que la selección lo realicen con la hoja de calificación donde se establece rangos de puntuación.



5.2. Limitaciones del estudio

Durante la investigación se tuvo dificultades en el registro documentario debido a que no se tenía un orden adecuado los registros en la oficina de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A; por otro lado, se observó dificultades en el uso de los protocolos de bioseguridad en la oficina de obras la cual dificultaba la recolección de datos.

5.3. Comparación crítica de la literatura existente

Según Medina (2017) en la investigación que lleva por título “LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LO&LO” la investigación fue publicado en la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador, utilizo el enfoque cuantitativo, el instrumento utilizado fue encuestas, y usa la teoría de desempeño organizacional y selección de personal; donde llego a los siguientes resultados: que la selección de personal si incide en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa LO&LO, la cual es corroborada por el chi-cuadrado de 7,82 por lo que se afirma la incidencia entre ambas variables de la investigación porque en la empresa LO&LO se dan capacitaciones constantes. Mientras en la presente investigación se pudo apreciar que el desempeño laboral no se relaciona con la selección de personal pues el análisis estadístico Chi-cuadrado resulto ser 0.526 cuyo valor es mayor que 0.05 por lo que se afirma que no existe una relación entre las variables de estudio. El concepto de selección de personal, según Chiavenato, es la elección adecuada del individuo para un determinado puesto laboral en un momento dado; es decir, la selección tiene como objetivo encontrar a los individuos más idóneos para la organización (Chiavenato, 2009, pág. 137). Por lo tanto, ambas investigaciones no tienen similitud en los resultados, pues son investigaciones en diferentes contextos, uno se da a nivel internacional (Ecuador) y la otra se dio en el Cusco, por otro



lado, las investigaciones se dieron en diferentes instituciones (una es privado y la otra es pública privada); es por ello, que no se da la similitud o semejanza en ambas investigaciones, por otro lado, los resultados no son similares debido a que se dieron en tiempos distintos y el factor más determinante fue la emergencia sanitaria del COVID – 19 que afecto a todo el mundo.

Según Jorge Luis Quenaya Villanueva en su investigación que lleva por título “SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA SUBGERENCIA DE DEFENSA CIVIL DE LA MUNICIPALIDAD DE LIMA – 2016” cuya investigación fue publicada en la Universidad Cesar Vallejo, la teoría utilizado en el estudio fue de selección de personal y desempeño laboral de (Chiavenato 2000), el enfoque utilizado fue cuantitativo correlacional de corte transversal, los instrumentos utilizados fueron encuestas; donde llego a los siguientes resultados; que existe una relación alta directa entre ambas variables de estudio debido a que su Rho de Spearman es de 0.926; y su significancia bilateral es de 0.000 cuyo valor es inferior al 0.05 la cual se afirma que existe una relación entre las unidades de estudio. Mientras en la presente investigación no existe relación entre las variables, la selección del personal lo realizan en base a parentesco e influencias de amistades más no por sus competencias y actitudes del trabajador. Dichos resultados son contradictorios debido a que las unidades de estudios son distintos y el contexto de la pandemia, y la falta de trabajo que exigió un desempeño superior a los normal que influenció en la permanencia en el puesto laboral a pesar que, la selección del personal no fue el adecuado por la empresa.

La investigación de Hernando Gonzales Abril realizada en el año 2019, donde la investigación lleva por título Procesos De Reclutamiento Y Selección De Personal En La Empresa Automotriz Andina S.A. Cusco – 2018; la teoría utilizada fue la base teórica el



Idalberto Chiavenato, la cual propone la aplicación de reclutamiento de personal, el enfoque utilizado fue cuantitativo, alcance correlacional y el instrumento utilizado fue la encuesta, donde llega a los siguientes resultados, que el reclutamiento y la selección de personal en dicha empresa no se da de manera adecuada porque los resultados indican que el promedio del reclutamiento interno posee un promedio de 1.59 la cual es inadecuado para el mercado laboral, por otro lado, la entrevista y la evaluación de los perfiles no es el adecuado para el puesto laboral que brinda la cual afectan en la productividad de la empresa y el desempeño de cada trabajador; mientras, que en la presente investigación el reclutamiento es valorada como pésimo porque el 53.33% de los trabajadores evaluados afirma dicho indicador. Ambas investigaciones tienen similitud pues el reclutamiento no lo realizan de manera óptima, solo lo realizan en base a criterios abstractos, subjetivos o afinidad, pero, lo adecuado debería ser bajo lineamientos o reglamentos que indican un perfil laboral adecuado, asimismo, las convocatorias deberían ser de difusión amplia y no solo para la organización que por esos factores no se realiza una adecuada selección de personal para cubrir el puesto laboral que se está requiriendo.

5.4. Implicancias del estudio

Las implicancias de estudio en la presente investigación fue determinar la relación entre la variable selección del personal y desempeño laboral obrero de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021, debido a que al obtener los resultados en el análisis estadístico permitió analizar la situación actual del desempeño laboral de los obreros, con la cual el área de recursos humanos les permitirá tomar decisiones acertadas para mejorar su desempeño laboral y la selección del personal.



CONCLUSIONES

En la presente investigación titulada “Selección de personal y desempeño laboral obrero de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021” se llegó a las siguientes conclusiones:

Primero: Respecto a determinar la relación existente entre la variable selección del personal y el desempeño laboral obrero de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A; se concluye que no existe una relación entre ambas variables de estudio, la cual puede ser corroborado con el estadístico Chi-cuadrado de Pearson donde nos muestra una significancia asintótica del 0.526 cuyo valor es mayor que 0.05 por lo que se afirma que no existe una relación entre las variables de estudio.

Segundo: En cuanto a la relación de la dimensión mercado de postulantes y la variable desempeño laboral obrero de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A; se llegó a la conclusión que no existe una relación entre las unidades de estudio la cual puede ser corroborado con el estadístico Chi-cuadrado de Pearson donde nos muestra una significancia asintótica del 0,565 cuyo valor es mayor que 0.05 por lo que se afirma que no existe una relación entre la dimensión mercado de postulantes y variable desempeño laboral.

Tercero: En cuanto a la relación de la dimensión reclutamiento y la variable desempeño laboral obrero de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A; se llegó a la conclusión que no existe una relación entre las unidades de estudio la cual puede ser corroborado con el estadístico Chi-cuadrado de Pearson donde nos muestra una significancia asintótica del 0,487 cuyo valor es mayor que 0.05 por lo que se afirma que no existe una relación entre la dimensión reclutamiento y variable desempeño laboral.

Cuarto: En cuanto a la relación de la dimensión selección y la variable desempeño laboral obrero de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A; se llegó



a la conclusión que no existe una relación entre las unidades de estudio la cual puede ser corroborado con el estadístico Chi-cuadrado de Pearson donde nos muestra una significancia asintótica del 0,625 cuyo valor es mayor que 0.05 por lo que se afirma que no existe una relación entre la dimensión selección y variable desempeño laboral.

Quinto: Como se pudo observar en la descripción del problema, población y muestra y justificación, la investigación se realizó en un proyecto que arrojó resultados particulares, los cuales rechazan la hipótesis general y aceptan la hipótesis nula, esto debido a que este proyecto tenía más presión de los directivos de la empresa para ser concluido de acuerdo a los plazos establecidos.



RECOMENDACIONES

En la presente investigación que lleva por título: “Selección de personal y desempeño laboral de los obreros de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021”; se recomienda lo siguiente:

Primero: En cuanto al desempeño laboral del personal obrero, se recomienda a la EPS. SEDA CUSCO S.A. realizar capacitaciones con la finalidad de mejorar aún más el desempeño de los obreros porque los resultados nos muestran que no tienen relación las variables de estudio.

Segundo: Dado que no existe relación entre la dimensión mercado de postulantes y la variable desempeño laboral obrero se recomienda a la Oficina de Supervisión de Obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. no enfocarse en el mercado de postulantes, más aún tener un análisis más profunda en el desempeño laboral mediante el uso de los KPIs; debido a que esta variable es uno de los determinantes en el éxito de una institución.

Tercero: Dado que no existe relación entre la dimensión reclutamiento y la variable desempeño laboral obrero se recomienda a la Oficina de Supervisión de Obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A; que el proceso de reclutamiento se realice bajo parámetros establecidos y bajo criterios que garanticen que la selección del personal sea adecuada.



BIBLIOGRAFÍA

- Agut, N. S., & Grau, G. R. (2001). Una aproximación psicosocial al estudio de las competencias. *Universidad Jaume I Castellón*.
- Ballesteros, d. V., López, L. W., & Novoa, G. M. (2003). El análisis del comportamiento en los temas sociales: una propuesta para una cultura en paz. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 299-316.
- Carratala, S. E. (2004). *Análisis de la teoría de metas de logro y de la autodeterminación en los planos de especialización deportiva de la generalitat Valenciana*. Valencia: Universitat de Valencia.
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Revista: Ciencia y Trabajo*, 159-165.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México, D.F: McGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Ciudad de México: MC. Green Hill Educación.
- Cobo, C. (2003). *El comportamiento humano*. Universidad del Valle.
- Cobo, C. E. (2011). *El comportamiento Humano*. Cali: Universidad del Valle.
- Corcino, M. (2013). Habilidades y destreza en una persona. *Escuela de Organización Industrial*.
- El Comercio. (22 de Febrero de 2016). La herramienta de reclutamiento que promete cambiar el mercado. *El Comercio*.
- Espinosa, P. Y. (2015). *Caracterización de los comportamientos humanos que propician cambios educativos y su incidencia en el aprendizaje organizacional*. Bogotá: Tecnológico de Monterrey.



- García, R. F. (2014). *Actitudes y comportamiento social*. Castello: Universitat Jaume.
- Gobierno de Mexico. (25 de Abril de 2010). *Orientacion*. Obtenido de Orientaion.com:
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/189739/Orientacion_a_R.pdf
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2005). *GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. Madrid: PEARSON-PRENTICE HALL.
- Guth, A. (2001). *PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN E INTEGRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. 2012: Trillas.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. México, D.F: PRENTICE HALL.
- Morgan, J. (2015). La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura. *Revista Fidélitas*.
- Portillo, M. (2017). Educación por habilidades: Perspectivas y retos para el sistema educativo. *Revista Educación*, 2215-2644.
- Programa Nacional de Capacitación Agropecuaria. (1972). *Elementos Técnicos y administrativos en Plantas de Acopio*. Bogotá: CIRA.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. *Revista NEGOTIUM*, 33-51.
- Quiroa, M. (2019). *Oferta de trabajo*. Economipedia.com.
- RANKMI. (Noviembre de 2017). ¿Cómo fomentan el desempeño laboral las mejores empresas para trabajar? *RANKMI*.



ANEXOS



Matriz de consistencia

TITULO: Selección de personal y desempeño laboral obrero de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDACUSCO S.A. 2021.						
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es el nivel de correlación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los obreros de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021?	Determinar el nivel de correlación entre el desempeño laboral y la selección de personal de los obreros de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021	Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la selección de personal de los obreros de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021	V1 Selección del personal	➤ Mercado de postulantes	➤ Habilidades. ➤ Conocimientos ➤ Destrezas.	Tipo: Analítico Nivel: Correlacional Diseño: No experimental. Enfoque: cuantitativo Esquema:
PROBLEMA ESPECÍFICOS	OBJETIVO ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS		➤ Reclutamiento	➤ Divulgación.	
P.E.1: ¿Cuál es el nivel de correlación entre el mercado de postulantes y el desempeño laboral de los obreros de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021? P.E.2: ¿Cuál es el nivel de correlación entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los obreros de la oficina de supervisión	O.E.1: Determinar el nivel de correlación entre el mercado de postulantes y el desempeño laboral de los obreros de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021 O.E.2: Determinar el nivel de correlación entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los obreros de la oficina de supervisión	H.E.1: Existe una relación significativa entre el mercado de postulantes y el desempeño laboral de los obreros de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021 H.E.2: Existe una relación significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los obreros de la oficina de		➤ Selección	➤ Elección. ➤ Clasificación y decisión final. ➤ Conocimientos del cargo.	
Donde: M: Muestra V1: Selección de personal V2: Desempeño laboral r: relación POBLACIÓN Y MUESTRA POBLACIÓN:						



<p>de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021?</p> <p>P.E.3: ¿Cuál es el nivel de correlación entre la selección y el desempeño laboral de los obreros de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021?</p>	<p>de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021</p> <p>O.E.3: Determinar el nivel de correlación entre la selección y el desempeño laboral de los obreros de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021.</p>	<p>supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021</p> <p>H.E.3: Existe una relación significativa entre la selección y el desempeño laboral de los obreros de la oficina de supervisión de obras de la EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021.</p>	<p>V2 Desempeño laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Habilidades o capacidades ➤ Comportamiento ➤ Logro de resultados 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Puntualidad ➤ Facilidad de aprendizaje. ➤ Relaciones humanas ➤ Cooperación ➤ Actitud e iniciativa ➤ Avance de obra ➤ Atención a los plazos. 	<p>45 personas, en la que se encuentra e Jefe de selección de personal y de la oficina de supervisión de obras y supervisores de cada obra.</p> <p>TÉCNICAS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</p> <p>Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Observación ➤ Registro documental <p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ficha de observación <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS:</p> <p>Para el procesamiento de datos se utilizará el paquete de SPSS-25 para el análisis cuantitativo.</p>
--	---	--	--	--	---	---

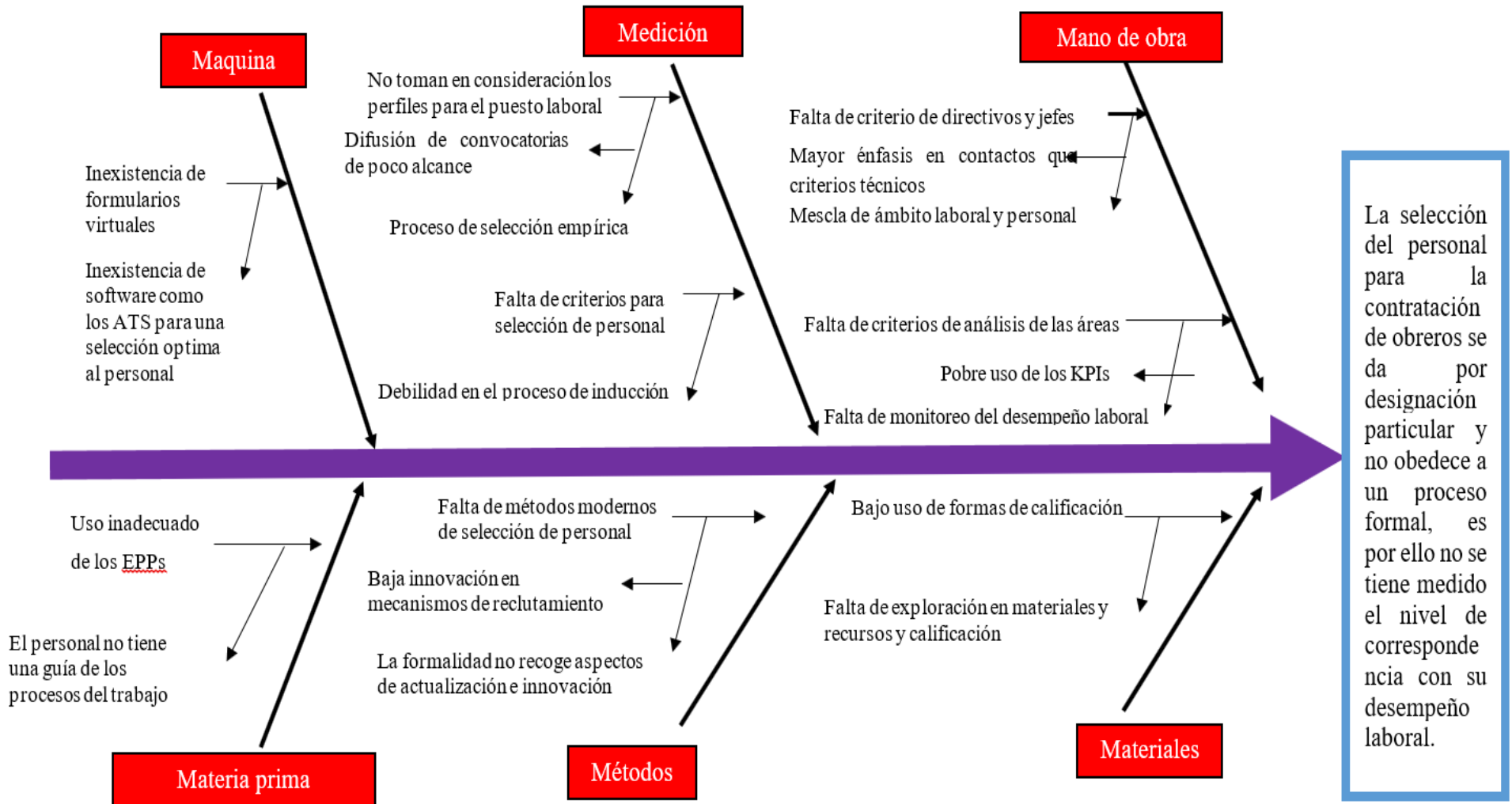


DIAGRAMA DE ISHIKAWA

Entidad: EPS. SEDA CUSCO

Área: Oficina de supervisión de obras

Objetivo: determinación de causas para el problema de investigación identificados





MATRIZ DE INSTRUMENTO				
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM DEL INDICADOR	ESCALA
DESEMPEÑO LABORAL	HABILIDADES O CAPACIDADES	<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos del cargo (1). Puntualidad (2,3) Facilidad de aprendizaje. (4,5) 	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo que viene laborando en el cargo (meses). Tardanzas a la semana (minutos). Petición de permisos (número de veces al mes). Número de llamadas de atención (número de veces al mes). Número de incidentes o accidentes que tuvo el obrero (número de veces al mes). 	<p>Pésimo (1) Malo (2) Regular (3) Bueno (4) Excelente (5)</p>
	COMPORTAMIENTOS	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones humanas (6) Cooperación (7, 8) Actitud e iniciativa (9) 	<ul style="list-style-type: none"> Eventos de conflictos o discusión con sus compañeros de trabajo (número de veces al mes). Ayuda a sus compañeros, y coopera en otras labores (número de veces al mes). Pasa del horario de trabajo por concluir y presentar avances (número de veces al mes). Demuestra gran participación, ideas e iniciativas, en capacitaciones y reuniones iniciales de trabajo. 	
	LOGRO DE RESULTADOS	<ul style="list-style-type: none"> Avance de obra (10) Atención a los plazos. (11) 	<ul style="list-style-type: none"> Avance real presentado durante el día (la unidad de análisis varía según el trabajo que presente el obrero/durante la jornada laboral) 	



			<ul style="list-style-type: none">• El avance que realiza esta acorde al avance general de la obra. (retrasos en su avance/durante la jornada laboral)	
SELECCIÓN DE PERSONAL	MERCADO DE POSTULANTES	<ul style="list-style-type: none">• Habilidades. (12)• Conocimientos. (13)• Destrezas (14)	<ul style="list-style-type: none">• Calificación obtenida en el proceso de selección.• Experiencia presentada en el C.V. (tiempo)• Calificación obtenida respecto a los criterios específicos del cargo).	
	RECLUTAMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Divulgación (15).	<ul style="list-style-type: none">• Medio por el cual el obrero se enteró de la oferta laboral.	
	SELECCIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Elección (16).• Clasificación y decisión final. (17)	<ul style="list-style-type: none">• Nota, o calificación en cada filtro de elección de personal obrero.• Nota, calificación o argumento final por la que fue admitido para el puesto.	



Instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL



SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
YOBRERO DE LA OFICINA DE SUPERVISIÓN DE OBRAS DE LA
EPS. SEDA CUSCO S.A. 2021.

Ficha de observación

Datos de Control.

Ficha de análisis número

Nombre completo del obrero

.....

6. Edad

- a) 18 a 30
- b) 31 a 40
- c) 41 a 50
- d) De 50 a más

7. Genero



- a) Femenino
- b) Masculino

8. Nombre del jefe inmediato.

9. Cargo del jefe inmediato.

Escala de valoración:

ESCALA

Pésimo	Malo	Regular	Bueno	Excelente				
1	2	3	4	5				
ITEMS		DESCRIPCIÓN / OBSERVACIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN					
			1	2	3	4	5	
DESEMPEÑO LABORAL								
1.	Tiempo que viene laborando en el cargo (días).			1	2	3	4	5
2.	Tardanzas a la semana (minutos).			1	2	3	4	5
3.	Petición de permisos (número de veces al mes).			1	2	3	4	5
4.	Número de llamadas de atención (número de veces al mes).			1	2	3	4	5
5.	Número de incidentes o accidentes que tuvo el obrero (número de veces al mes).			1	2	3	4	5
6.	Eventos de conflictos o discusión con sus compañeros de trabajo (número de veces al mes).			1	2	3	4	5
7.	Ayuda a sus compañeros, y coopera en otras labores (número de veces al mes).			1	2	3	4	5
8.	Pasa del horario de trabajo por concluir y presentar avances (número de veces al mes).			1	2	3	4	5
9.	Demuestra gran participación, ideas e iniciativas, en capacitaciones y reuniones iniciales de trabajo.			1	2	3	4	5



10. Avance real presentado durante el día (la unidad de análisis varía según el trabajo que presente el obrero/durante la jornada laboral)		1	2	3	4	5
11. El avance que realiza esta acorde al avance general de la obra. (retrasos en su avance/durante la jornada laboral)		1	2	3	4	5
SELECCIÓN DE PERSONAL						
12. Calificación obtenida en el proceso de selección.		1	2	3	4	5
13. Experiencia presentada en el C.V. (tiempo)		1	2	3	4	5
14. Calificación obtenida respecto a los criterios específicos del cargo).		1	2	3	4	5
15. Medio por el cual el obrero se enteró de la oferta laboral.		1	2	3	4	5
16. Nota, o calificación en cada filtro de elección de personal obrero.		1	2	3	4	5
17. Nota, calificación o argumento final por la que fue admitido para el puesto.		1	2	3	4	5