



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“INFLUENCIA DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EFICACIA DE LA EMPRESA INVERSIONES MEGAVISIÓN SAC, LA VICTORIA, 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

NELLY MEDALI, BARTUREN FLORES

ASESOR:

DR. LESSNER AUGUSTO, LEÓN ESPINOZA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

AÑO – 2017

PAGINA DEL JURADO

Dr. Víctor Dávila Arenaza
Presidente

Dr. Lessner Augusto León Espinoza
Secretario

Dr. Narciso Fernández Saucedo
Vocal

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado principalmente a Dios, quien me acompaña día a día, a mi padre, Geiner Barturen Bustamante, a mi madre, Ana Flores Chilcón y a mi hermano Yoner Barturen Flores quienes me dieron la oportunidad y el apoyo incondicional durante toda mi carrera universitaria.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer en primer lugar a Dios por hacer posible esta meta, por cuidarme y darme la oportunidad de seguir adelante.

A mi familia, por su apoyo incondicional y sacrificio durante todo este proceso de aprendizaje.

Al profesor Lessner León Espinoza, por su asesoramiento, orientación y guía para poder desarrollar mi tesis, y sobre todo por el apoyo y empuje en momentos complejos.

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo Barturen Flores Nelly Medali con DNI N° 71018576, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, Julio del 2017

Nelly Medali, Barturen Flores

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Influencia del proceso de selección de personal en la eficacia de la empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

Nelly Medali, Barturen Flores

RESUMEN

Se realizó la investigación titulada "Influencia del proceso de selección de personal en la eficacia de la empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017" cuyo objetivo de estudio fue determinar la influencia del proceso de selección de personal en la eficacia de la empresa Inversiones Megavisión. La población para la investigación fue de 150 personas, que mediante la fórmula realizada se obtuvo una muestra de 108 trabajadores de la empresa quienes brindaron sus respuestas con respecto al proceso de selección del personal. Los datos recolectados mediante la técnica de la encuesta usando como instrumento al cuestionario, conformado por 20 preguntas en la escala de Likert. La validación del instrumento se realizó mediante juicio de expertos y la Fiabilidad del mismo se calculó a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Una vez recolectados los datos estos fueron procesados y analizados en el programa estadístico SPSS. Por consiguiente se llegó a la conclusión que el proceso de selección del personal tiene influencia significativa en la eficacia de la empresa Inversiones Megavisión SAC.

Palabras claves: *Influencia, Proceso Selección, Personal, Eficacia.*

ABSTRACT

The research was carried out entitled "Influence of the personnel selection process on the effectiveness of the company Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017" whose objective was to determine the influence of the personnel selection process on the efficiency of the company Inversiones Megavisión . The population for the investigation was 150 people, who through the formula was obtained a sample of 108 workers of the company who provided their answers regarding the selection process of the personnel. The data collected by the survey technique using the questionnaire as an instrument, made up of 20 questions on the Likert scale. The validation of the instrument was made by expert judgment and the reliability of the instrument was calculated using the Cronbach Alpha coefficient. Once the data were collected, they were processed and analyzed in the SPSS statistical program. It was therefore concluded that the staff selection process has a significant influence on the effectiveness of the company Inversiones Megavisión SAC.

Key words: *Influence, Selection Process, Personnel, Efficiency.*

ÍNDICE

| CONTENIDO | PÁGINA |
|---|------------|
| Caratula | |
| PAGINAS PRELIMINARES | |
| Página del jurado..... | ii |
| Dedicatoria..... | iii |
| Agradecimiento..... | iv |
| Declaratoria de autenticidad..... | v |
| Presentación..... | vi |
| RESUMEN..... | vii |
| ABSTRACT..... | vii |
| | |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 10 |
| 1.1 Realidad Problemática..... | 10 |
| 1.2 Trabajos Previos..... | 11 |
| 1.2.1 Antecedentes Nacionales..... | 11 |
| 1.2.2 Antecedentes Internacionales..... | 13 |
| 1.3 Teorías Relacionadas al Tema..... | 16 |
| 1.4 Formulación del problema..... | 21 |
| 1.5 Justificación del estudio..... | 21 |
| 1.5.1 Justificación Social..... | 21 |
| 1.5.2 Justificación de Pertinencia..... | 22 |
| 1.5.3 Justificación Teórica..... | 22 |
| 1.5.4 Justificación Metodológica..... | 22 |
| 1.6 Hipótesis..... | 22 |
| 1.6.1 Hipótesis General..... | 22 |
| 1.6.2 Hipótesis Específicas..... | 22 |
| 1.7 Objetivos..... | 23 |
| 1.7.1 Objetivo General..... | 23 |
| 1.7.2 Objetivos Específicos..... | 23 |
| | |
| II. MÉTODO..... | 23 |
| 2.1. Método, Tipo, Nivel y Diseño de Investigación..... | 23 |

| | |
|--|-----------|
| 2.1.1 Método de Investigación..... | 23 |
| 2.1.2 Tipo de Investigación..... | 23 |
| 2.1.3 Nivel de Investigación..... | 24 |
| 2.1.4 Diseño de Investigación..... | 24 |
| 2.2 Operacionalización de Variables..... | 24 |
| 2.2.1 Variable Independiente: Selección del Personal..... | 24 |
| 2.2.2 Variable Dependiente: Eficacia..... | 25 |
| 2.3 Población y Muestra..... | 28 |
| 2.3.1 Población..... | 28 |
| 2.3.2 Muestra..... | 28 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de Datos, Validez y Confiabilidad.. | 29 |
| 2.4.1 Técnica de Recolección de Datos..... | 29 |
| 2.4.2 Instrumentos de Recolección de Datos..... | 29 |
| 2.4.3 Validez..... | 30 |
| 2.4.4 Confiabilidad..... | 30 |
| 2.5 Métodos de Análisis de Datos..... | 32 |
| 2.6 Aspectos Éticos..... | 32 |
| III. RESULTADOS..... | 33 |
| 3.1 Análisis Estadístico Descriptivo..... | 33 |
| 3.2 Análisis Estadístico Inferencial..... | 36 |
| 3.3 Contrastación y Correlación de hipótesis..... | 36 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 46 |
| V. CONCLUSIONES..... | 50 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 51 |
| VII. REFERENCIAS..... | 53 |
| ANEXOS..... | 55 |

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Desde años anteriores hasta la actualidad a nivel mundial, las empresas, cuentan con una gestión de Recursos Humanos deficiente para poder desarrollar el proceso de selección de personal, siendo este un factor importante para la organización, donde la estabilidad, posicionamiento y competitividad de las mismas depende muchas veces del capital humano que la conforman por ser poseedoras de capacidades, conocimientos y habilidades con las que pueden responder al cambio constante de un mundo globalizado. Cintia Balboa, Gerente Comercial de RAET explicó que las empresas especialmente del sector salud deben tener una dinámica especial y un objetivo muy particular: curar y/o mejorar la salud de la gente, “No es un “negocio” cualquiera”, por ende sostuvo que en el mercado hay novedosas herramientas de alta tecnología que permiten sistematizar la búsqueda de perfiles muy específicos al momento de completar una vacante.

Así mismo en nuestro país, ante esta problemática que ocurre se debe empezar a mejorar el proceso de selección de personal, tal es el caso de empresas del sector salud, donde el área de RR.HH tiene la responsabilidad de contar con los trabajadores adecuados al perfil del puesto. Es por ello que el Presidente del Consejo de Ministros, Fernando Zavala, señaló sobre el presupuesto del sector salud para este año 2017, orientado a mejorar servicios, potenciar el capital humano, brindar aseguramiento y contar con un sistema integrado en salud, ya que esto representaría un incremento del 2.4% respecto al 2016.

Por consiguiente es de suma importancia que las empresas del sector salud y en general realicen un adecuado proceso de selección de personal, para brindar productos y/o servicios de calidad y de esta manera se logre los objetivos trazados.

Este trabajo tiene por finalidad, identificar como influye el proceso de selección de personal en la eficacia de la empresa “Inversiones Megavisión SAC”, La Victoria, 2017, donde he observado que la mayoría de sus trabajadores actuales no pasaron por un respectivo proceso de selección.

1.2 Trabajos Previos

1.2.1 Nacionales:

Mallqui (2015) Universidad Nacional Mayor de San Marcos en su tesis de licenciatura titulada “Optimización del Proceso de Selección e Implementación de Metodología Técnica para la Selección de Personal Operativo en una Planta de Confecciones de Tejido de Punto para Incrementar la Productividad” en la ciudad de Lima concluyó:

Se ha comprobado que al utilizar un procedimiento que determine la correspondencia entre experiencia, habilidades y conocimiento que señala el postulante en la primera entrevista determinará su mejor rendimiento permitiendo de esta manera contribuir al incremento de la productividad. Además nos dice que se ha comprobado que una mejor elaboración del perfil del postulante a partir de la primera entrevista permite que su labor determine una mayor contribución al logro de objetivos (p.69).

En mi opinión considero que a todo postulante se debe realizar todos los pasos del proceso de selección ya que a medida que se va avanzando se conoce la capacidad, habilidad, paciencia, compromiso, etc. del postulante permitiendo de esta manera elegir de forma correcta para el puesto requerido y lograr contribuir con la eficacia de la empresa.

Vásquez (2015) Universidad Nacional Mayor de San Marcos en su tesis de licenciatura titulada “Modelo de enfoque basado en procesos para la mejora continua de la eficacia de una empresa metalmecánica” concluyó: “El Modelo de Enfoque Basado en Procesos, demuestra la capacidad de la organización para suministrar un producto o servicio conforme, a los requisitos especificados, con el objetivo de satisfacer las necesidades y expectativas del cliente” (p. 62).

En mi opinión toda empresa debe estar en mejora continua para el logro de la eficacia ya que día tras día se viene dando cambios significativos nuevos gustos, perspectivas, etc. y con ello están los clientes potenciales que requieren de un producto o servicio de calidad y esto a su vez permite a la organización a seguir creciendo.

Mazuelo (2013) Pontificia Universidad Católica del Perú con su tesis de Magister titulada “Efectos de la aplicación de un modelo por competencias en la selección de personal docente de una institución dedicada a la enseñanza de idioma” en la ciudad de Lima concluyó:

De acuerdo a las percepciones de los entrevistados, los profesores elegidos por el modelo se adaptan a la metodología y al ambiente con mayor rapidez, permitiendo que el alumno se sienta a gusto con su profesor y que se reporten menos quejas (p.124).

En mi opinión considero que la aplicación del modelo por competencias es muy importante puesto que permite a la empresa elegir de manera correcta, logrando así tener, mejor capital humano y con ello lograr la eficacia de la empresa.

Rosales (2012) Universidad Nacional Mayor de San Marcos con su tesis de Magister titulada “Uso del test de aptitudes mecánicas de Mac Quarrie en la selección de personal para mejorar la productividad” en la ciudad de Lima concluyó:

Al usar esta herramienta en la selección de personal, se tiene una garantía de que los seleccionados, o el personal nuevo que ingresa a la empresa, no serán separados por baja productividad en el corto plazo. Al no ser separados, se reduce el nivel de rotación del personal en las empresas (p. 108).

En mi opinión hacer una correcta selección de personal con las herramientas requeridas implica crecimiento, ahorro de tiempo y mayor productividad. Puesto que la persona que va tomar el cargo está en óptimas condiciones de poder seguir el objetivo de la empresa.

Álvarez, (2001) Universidad Nacional Mayor de San Marcos en su tesis de licenciatura titulada “La cultura y el clima organizacional como factores relevantes para la eficacia del Instituto de Oftalmología” en la ciudad de Lima concluyo:

Ambos términos son de relevada importancia y práctica de todas las organizaciones ya que de ellos dependerá la eficacia y productividad de las mismas ya que si los trabajadores contratados son los adecuados y se

comprometen con sus actividades laborales, se debe a que la cultura se los permite y por consiguiente el clima organizacional es favorable (p.159).

En mi opinión considero que si una empresa quiere lograr la eficacia, debe tener en cuenta el capital humano que lo conforma ya que son ellos el pilar fundamental para el éxito y esto a su vez va de la mano con la cultura y el clima organizacional que se pueda generar.

1.2.2. Internacionales

Arqueros, (2016) Universidad Complutense en su tesis de doctorado titulada "El proceso de coaching ejecutivo: evaluación de los factores que determinan su eficacia a través de un análisis de discurso en la ciudad de Madrid", concluyó:

Los factores fundamentales planteados que determinan la eficacia del coaching lo constituye el conocimiento del coach sobre la predisposición de su cliente para someterse al proceso. Es por ello que muchos coaches toman la decisión de abandonarlo cuando detectan la falta de convencimiento de su cliente. Otros, por el contrario, lo detecten o no, siguen con el curso del proceso persiguiendo un cambio que a veces, por la falta de compromiso de su cliente o su inexperiencia, fracasa. Son situaciones complicadas que requieren de un coach experto que sepa conducirlo en esos momentos críticos o cruciales, de modo que es fundamental que el coach esté capacitado para enfrentar las incertidumbres del inicio del proceso (p.338).

En mi opinión toda persona ha necesitado de un coach frente a un puesto de trabajo por ejemplo mi primer empleo eres una persona sin experiencia y que necesitas de alguien más con la finalidad de cumplir metas o desarrollar habilidades específicas para el logro de la eficacia de la organización, es por ello que las empresas que dan oportunidad a personal sin experiencia deben contar con un coach capacitado que sepa manejar cualquier situación y que pueda instruir y entrenar a una persona o a un grupo de ellas.

García y Varas, (2015). Universidad Laica Vicente Rocafuerte en su tesis de licenciatura titulada "Elaboración de procedimientos de reclutamiento y selección de personal en el departamento de talento humano para el desarrollo organizacional de

la empresa CV constructora S.A en la ciudad de Guayaquil – Ecuador” Llegaron a la siguiente conclusión:

Una vez desarrollada la investigación primaria y secundaria se identificó que en la empresa CV Constructora, los procesos de reclutamiento y selección del personal no se ejecutan de forma adecuada; considerando que a pesar de que existen perfiles establecidos para cada cargo, en la empresa no se suele aplicar el proceso respectivo y que en algunos casos se saltan etapas de reclutamiento, permitiendo el ingreso de personal por influencias, quienes en muchos casos no se encuentran aptos para desempeñar el cargo asignado (p. 113).

En mi opinión considero que esto es un problema que la mayoría de empresas suelen hacer contratar personal por influencia porque lo conozco, es mi familia, etc. Actualmente en la empresa donde me encuentro laborando pasa lo mismo, que hay personal que no cumplen con su labor pero como tienen el respaldo de la gerencia les da lo mismo y esto ocasiona a que el personal antiguo (que no tiene ningún parentesco o influencia) se sienta incómodo y hasta quieran renunciar, debido a que no se desarrolla de forma correcta el trabajo y a su vez se genere problemas en la producción y por ende se ve afectada la empresa.

Pesantez, (2014). Universidad Técnica de Ambato en su tesis de licenciatura titulada “El Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal y su Incidencia en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujili del País de Ecuador” concluyó:

Los parámetros más tomados en consideración durante el proceso de reclutamiento y selección de personal de acuerdo a la percepción del personal que atravesó este proceso es en primer lugar el conocimiento factor esencial en el talento humano, sin embargo el segundo más importante que es muy considerado es la experiencia laboral que tiene la persona, lo que limita al departamento de RRHH valorar nuevos talentos con significativas competencias. Del mismo modo se pudo identificar que las únicas herramientas utilizadas durante el proceso de selección de personal, son las pruebas de conocimientos, es decir, que se está limitando reconocer y valorar competencias y tipo de personalidad que el trabajador

posee previo a desempeñarse en un cargo específico así mismo se comprueba a través de la entrevista directa, un alto porcentaje de trabajadores no desempeñan funciones de acuerdo a su conocimiento y competencias profesionales lo que impide el alcance de objetivos esperados (p. 72).

Desde mi punto de vista cuando la empresa no hace la selección del personal con todos los pasos necesarios que implica, tiene mayor probabilidad a que el logro de los objetivos se vea truncado y esto repercute de más tiempo para alcanzarlos.

Cojulún, (2011). Universidad Rafael Landívar en su tesis de licenciatura titulada “Competencias laborales como base para la selección de personal (estudio realizado en la empresa Piolindo de Retalhuleu) de la ciudad de Quetzaltenango” concluyó:

Las diferencias que existen en el proceso de selección tradicional y el proceso de selección por competencias laborales, inicia desde el proceso de descripción y análisis de puesto, ya que se mencionan las características, habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes y aptitudes que se requieren del candidato. Además nos dice que el proceso de selección tradicional se basa en los requerimientos que la empresa necesita del candidato; mientras que el proceso de competencias laborales permite un acercamiento más profundo al candidato y a los aportes que el mismo pueda dar a la organización a través de las competencias que posee. (p. 94).

En mi opinión hoy en día existen formas de seleccionar al personal y que todos tienen el mismo objetivo de elegir a la persona idónea que logre mayor productividad para la empresa, todo esto depende de cómo cada organización pueda llevar a cabo dicha selección.

Silva, (2006). Universidad Barcelona en su tesis de doctorado titulada “Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional” concluyó:

Se identificó los aspectos de la calidad de vida más frecuentes en las evaluaciones y los más considerados por los trabajadores que se relacionan con la eficacia de la organización. También se ha identificado similitudes y

diferencias entre la perspectiva de la calidad de vida entre investigadores y trabajadores. Y además se ha confirmado que el concepto de calidad de vida es multidimensional y que evoluciona según el momento histórico, los cambios sociales y los contextos laborales y que estos a su vez se relacionan con la eficacia de la empresa (p. 150).

1.3 Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1 Variable Independiente: Selección de Personal:

La selección de personal es un proceso o pasos que se debe realizar para integrar a la organización a la persona correcta quien va poder desempeñar todas sus funciones de la manera más óptima posible.

Según Chiavenato (2009) señala que “[...] es buscar entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar el desempeño” (p. 144).

1.3.1.1 Dimensión 1: Reclutamiento

Según Mondy (2010) señala que “es atraer a los individuos en el momento oportuno, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización” (p. 128).

1.3.1.1.1 Indicadores

Individuos

Según Chiavenato (2009) nos dice que “son el principio, el punto medio y el final de las organizaciones. Ellas fundan las organizaciones, las moldean, las impulsan y, según su desempeño, las llevan al éxito o a la bancarrota” (p.183).

Organización

Según Chiavenato (2009) señala que “es un conjunto de personas que actúan juntas y dividen las actividades en forma adecuada para alcanzar un propósito común” (p. 24).

1.3.1.2 Dimensión 2: Puestos

Según Chiavenato (2009) nos dice que “es un conjunto de funciones, tareas u obligaciones con una posición definida en la estructura organizacional, es decir, en el organigrama” (p. 172).

1.3.1.2.1 Indicadores

Funciones

Según Chiavenato (2009) señala que:

Es un conjunto de tareas (puestos por hora) o de obligaciones (puestos de asalariados) ejercidas de manera sistemática o reiterada por el ocupante de un puesto. Pueden realizarse por una persona que, sin ocupar el puesto, desempeñe provisional o definitivamente una función. Para que un conjunto de obligaciones constituya una función es necesario que haya reiteración en su desempeño (p. 172).

Tareas

Según Chiavenato (2009) nos dice que:

Es toda actividad individualizada y realizada por el ocupante de un puesto. Por lo general es la labor que se atribuye a los puestos simples y repetitivos (por hora o de empleados), como montar una pieza, hacer la rosca de un tornillo, tallar un componente, inyectar una pieza, etc. (p. 172).

Obligaciones

Según Chiavenato (2009) nos dice que:

Es toda actividad individualizada y realizada por el ocupante de un puesto. Suele ser la actividad atribuida a puestos más diferenciados (asalariados o empleados), como llenar un cheque, emitir una requisición de material, elaborar una orden de servicio, etcétera. Una obligación es una tarea un poco más compleja, más mental y menos física (p. 172).

1.3.1.3 Dimensión 3: Desempeño

Según Chiavenato (2009) señala que “el desempeño en una organización depende de varios factores críticos: estrategia organizacional, tecnología, diseño organizacional, cultura organizacional y sobre todo, capital humano” (p.237).

1.3.1.3.1 Indicadores

Estrategia organizacional

Según Chiavenato (2009) se refiere “al comportamiento de la organización como un todo integrado. Planea, calcula y asigna recursos a las actividades básicas para el éxito de la empresa” (p.454).

Tecnología

Según Mondy (2010) nos dice que “es un conjunto de herramientas que toda organización pueda disponer con la finalidad de poder brindar productos o servicios y que está en la obligación de mantenerse actualizada en materia tecnológica” (p.10).

Diseño organizacional

Según Chiavenato (2009) señala que:

Es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias. La estructura representa la interrelación entre los órganos y las tareas dentro de una organización, y es doblemente dependiente: hacia fuera, depende de la estrategia que se ha definido para alcanzar los objetivos globales, y dentro de la organización depende de la tecnología que utiliza (p.92).

Cultura Organizacional

Según Chiavenato (2009) señala que:

La cultura organizacional está formada por las normas informales y no escritas que orientan el comportamiento cotidiano de los miembros de una organización y dirigen sus acciones a la realización de los objetivos de ésta, en su cumplimiento participan todos los miembros (p. 124).

Capital Humano

Según Chiavenato (2009) nos dice que:

¿Son los talentos que la organización atrae y retiene? Sí y no. La respuesta es afirmativa porque las personas que una organización busca y conserva son sus principales activos. Ellas poseen habilidades, competencias y conocimientos que son imprescindibles para el éxito de la organización [...] La segunda respuesta es negativa por una razón muy simple: no basta con tener talentos en la organización, es necesario saber aplicarlos y utilizarlos de la mejor manera posible (p.188).

1.3.2 Variable dependiente: Eficacia

Son los objetivos propuestos que toda empresa quiere alcanzar.

Según Chiavenato (2007) sostiene que “La eficacia es una medida del logro de resultados, mediante la utilización de herramientas de gestión, de las cuales se

necesita estar en constante capacitación [...] y motivación para mayor productividad" (p.132).

1.3.2.1 Dimensión 1: Capacitación

Según Chiavenato (2009) nos dice que “es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (p. 332).

1.3.2.1.1 Indicadores

Conocimientos

Según Chiavenato (2009) manifiesta que “es la información ordenada y sistematizada. Es un activo intangible y el recurso más importante de la era de la comunicación. Es aquello que se obtiene por medio del estudio y la experiencia” (492).

Habilidades

Según Chiavenato (2009) señala que “son capacidades para trabajar con personas, comunicar, comprender sus actitudes y motivaciones y aplicar un liderazgo eficaz. Facilidad para las relaciones interpersonales y equipo” (p. 498).

Competencias

Según Chiavenato (2009) nos dice que “es un conjunto de conocimientos y habilidades que las personas o las organizaciones utilizan con eficacia y eficiencia” (p. 491).

Objetivos

Según Chiavenato (2009) manifiesta que:

En es un estado futuro que se desea convertir en realidad, un resultado específico que se pretende alcanzar en un periodo determinado, es decir, sirven como normas que permiten al personal y a los extraños comparar y evaluar el éxito de la organización, o sea, su eficacia y eficiencia (p.459).

1.3.2.2 Dimensión 2: Motivación

Según Chiavenato (2009) nos dice que “la motivación es el proceso responsable de la intensidad, el curso y la persistencia de los esfuerzos que hace una persona para alcanzar una meta determinada” (p.237).

1.3.2.2.1 Indicadores

Intensidad

Según Chiavenato (2009) señala que:

Es el esfuerzo que la persona dirige hacia un curso definido. La intensidad del esfuerzo no siempre corresponde con su calidad, es decir, puede no haber congruencia entre el esfuerzo y lo que se pretende alcanzar, o sea, el objetivo deseado (p.237).

Curso

Según Chiavenato (2009) nos dice que “es la dirección hacia la cual se dirige el comportamiento. El esfuerzo se debe encaminar a alcanzar el objetivo que define la dirección. El objetivo puede ser organizacional (definido por la organización) o individual (deseado por la persona)” (p.237).

Persistencia

Según Chiavenato (2009) nos dice que “es la cantidad de tiempo durante el cual la persona mantiene un esfuerzo. Una persona motivada suele persistir en su comportamiento hasta que alcanza plenamente su objetivo” (p.237).

1.3.2.3 Dimensión 3: Productividad

Según (Krajewski et al., 2008) manifiestan que “es el valor de los productos (bienes y servicios), dividido entre los valores de los recursos (salarios, costo de equipo y similares) que se han usado como insumos” (p.13).

1.3.2.3.1 Indicadores

Productos

Según (Krajewski et al., 2008) nos dicen que “es medirse en función de lo que el cliente paga o simplemente con base en el número de unidades producidas o de clientes atendidos” (p.13).

Recursos

Según (Krajewski et al., 2008) nos dice que “es un conjunto de elementos disponibles para resolver una necesidad o para llevar a cabo una empresa” (p13).

Insumos

Según (Krajewski et al., 2008) señala que “es aquello que se juzga por su costo o simplemente por el número de horas trabajadas” (p.13).

1.4 Formulación de problema

1.4.1 Problema general

¿Cómo influye el Proceso de Selección de Personal en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017?

1.4.2 Problemas Específicos

¿Cómo influye el reclutamiento en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017?

¿Cómo influye los puestos en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017?

¿Cómo influye el desempeño en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación Social

En la empresa Inversiones Megavisión se observó que los objetivos plasmados por la organización es cada vez más difícil de lograr debido a que no existe un adecuado proceso de selección de personal, por ende este trabajo de investigación sirve para dar a conocer como el proceso de selección de personal influye en la eficacia de la empresa, logrando mostrar los resultados que luego serán de apoyo para futuras investigaciones.

1.5.2 Justificación de Pertinencia

La importancia de esta investigación es poner en evidencia que un adecuado proceso de selección de personal logra obtener capital humano idóneo, es decir, emprendedor, comprometido que puedan convertirse en un factor clave para la eficacia de la empresa. Por consiguiente este trabajo tiene como finalidad ayudar a reducir este problema que surge en todas las organizaciones.

1.5.3 Justificación Teórica

La variable independiente analizada en esta investigación da a conocer como un adecuado proceso de selección de personal puede hacer que la empresa vaya mejorando en su productividad, mediante el logro de los objetivos, es por eso que se corregirá este problema en la empresa Inversiones Megavisión.

1.5.4 Justificación Metodológica

La investigación tiene un enfoque científico ya que se planteó instrumentos de Recolección de datos para probar la influencia de las variables en el desarrollo de la empresa, además de llevar un control que permita evaluar los resultados.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

El Proceso de Selección de Personal influye en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.

1.6.2 Hipótesis Específicas

El reclutamiento influye significativamente en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.

Los puestos influyen significativamente en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.

El desempeño influye significativamente en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la influencia del Proceso de Selección de Personal en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.

1.7.2 Objetivos Específicos

Determinar la influencia del reclutamiento en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.

Determinar la influencia de los puestos en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.

Determinar la influencia del desempeño en la eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.

II. MÉTODO

2.1 Método, tipo, nivel y diseño de Investigación:

La forma de investigación fue **CUANTITATIVA** ya que según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.4), “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.”

2.1.1 Método de Investigación

El método de investigación que se realizó es el **HIPOTÉTICO DEDUCTIVO**; así como menciona Bernal (2010, p. 60), “Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.”

2.1.2 Tipo de investigación:

El tipo de estudio utilizado en esta investigación es **APLICADA** así como lo señala Valderrama (2013, p. 33), “la investigación aplicada, se muestra íntimamente ligada a la investigación básica, ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos para llevar a cabo la solución de problemas, con la finalidad de generar bienestar a la sociedad.”

2.1.3. Nivel de investigación:

El nivel de estudio corresponde al **EXPLICATIVO – CAUSAL**. Bernal (2010, p. 115), define la investigación explicativa así:

[...] tiene como fundamento la prueba de hipótesis y busca que las conclusiones lleven a la formulación o al contraste de leyes o principios

científicos. Las investigaciones en que el investigador se plantea como objetivos estudiar el porqué de las cosas, los hechos, los fenómenos o las situaciones, se denominan explicativas. En la investigación explicativa se analizan causas y efectos de la relación entre variables.

Gordillo, Mayo, Lara & Gigante (2010, p. 7), la investigación causal “se interesa en identificar relaciones del tipo causa – efecto, pero dada la naturaleza del fenómeno resulta imposible por algún motivo manipular experimentalmente las variables”.

2.1.4 Diseño de investigación:

El diseño de investigación es **NO EXPERIMENTAL - TRANSVERSAL** ya que no se manipula ninguna variable, según Hernández et al. (2010, p. 205) añaden que “se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables.”

Hernández et al. (2010, p. 208), nos dicen que:

Los diseños de investigación **transeccional o transversal** “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.”

2.2 Operacionalización de Variables

Variable Independiente: Selección de Personal

Según Chiavenato (2009) “[...] es buscar entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar el desempeño” (p. 144).

Variable Dependiente: Eficacia

Según Chiavenato (2007) sostiene que “La eficacia es una medida del logro de resultados, mediante la utilización de herramientas de gestión, de las cuales se necesita estar en constante capacitación [...] y motivación para mayor productividad” (p.132).

| Variable Ind. | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Items | Niveles o Rangos |
|------------------------|--|---|---------------|----------------------------|--|------------------|
| Selección del personal | Chiavenato (2009) en su concepto de selección de personal nos dice que [...] busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar el desempeño (p. 144). | Se mide a través de un cuestionario mediante 10 ítems donde se tiene en cuenta a los indicadores para la obtención de los resultados. | Reclutamiento | Individuos | ¿Considera usted que sus compañeros son el soporte para la empresa? | Razón Ordinal |
| | | | | Organización | ¿En la organización se da una adecuada división de las actividades para cada trabajador? | |
| | | | Puestos | Funciones | ¿La empresa realiza funciones secuenciales, por lo tanto sabe lo que esperan de usted? | |
| | | | | Tareas | ¿Según la labor que desempeña en su puesto de trabajo se le asigna realizar tareas adicionales? | |
| | | | | Obligaciones | ¿En la empresa se le atribuye realizar actividades de puestos más diferenciados? | |
| | | | Desempeño | Estrategia organizacional. | ¿La empresa le asigna los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades? | |
| | | | | Tecnología | ¿La empresa se mantiene actualizada en materia de tecnológica? | |
| | | | | Diseño organizacional | ¿La empresa adapta la estructura organizacional para alcanzar sus objetivos? | |
| | | | | Cultura organizacional. | ¿La empresa orienta el comportamiento cotidiano de cada trabajador y dirige sus acciones para la realización de sus objetivos? | |
| | | | | Capital humano | ¿Según los conocimientos que posee cada trabajador está de acuerdo con el cargo que ocupa cada uno? | |

| Variable Dep. | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Items | Niveles o Rangos |
|---------------|--|---|---------------|---------------|--|------------------|
| Eficacia | Chiavenato, (2007) Sostiene que la eficacia es una medida del logro de resultados, mediante la utilización de herramientas de gestión, de las cuales se necesita estar en constante capacitación [...] y motivación para mayor productividad" (p.132). | Se mide a través de un cuestionario mediante 10 ítems donde se tiene en cuenta a los indicadores para la obtención de los resultados. | Capacitación | Conocimientos | ¿Su jefe directo le mantiene informado sobre los asuntos que afecta e interesa el rumbo de la empresa? | Razón Ordinal |
| | | | | Habilidades | ¿Su puesto que desempeña le permite desarrollar con facilidad sus capacidades para el trabajo en equipo? | |
| | | | | Competencias | ¿La empresa le brinda más conocimientos para el desarrollo de sus habilidades? | |
| | | | | Objetivos | ¿Los objetivos que se pretende alcanzar en un periodo determinado son comparados y evaluados para determinar el éxito de la empresa? | |
| | | | Motivación | Intensidad | ¿La empresa reconoce el esfuerzo que realiza por su trabajo que desempeña? | |
| | | | | Curso | ¿Las actividades que ejecuta contribuyen al logro de los objetivos de la empresa? | |
| | | | | Persistencia | ¿El tiempo que dispone en su puesto de trabajo le permite alcanzar plenamente su objetivo? | |
| | | | Productividad | Productos | ¿Considera usted que la empresa brinda un buen servicio a sus clientes? | |
| | | | | Recursos | ¿La empresa cuenta con las herramientas de trabajo que su labor requiere? | |
| | | | | Insumos | ¿La empresa respeta sus horas de trabajo? | |

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Para Borda (2013), “Una población, para fines de investigación, se define como el conjunto de personas, animales o cosas sobre quienes se desea dar respuesta al problema de investigación” (p.169).

Por lo cual para efectos de la presente investigación, la población estuvo constituida por 150 trabajadores de la empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.

2.3.2 Muestra

Según Bernal (2010), “Es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio, donde se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p.161).

La muestra determinada para esta investigación fue de 108 trabajadores a encuestar.

La técnica del muestreo que se utilizó es **Probabilístico - Aleatorio Simple**

Hernández et al. (2010), el muestreo probabilístico es el “Subgrupo de la población en el que todos los elementos de ésta tienen la misma posibilidad de ser elegidos” (p.176).

Hernández et al. (2010), “La estrategia de muestreo que se empleó es Aleatorio Simple, de manera que cada miembro de la población sea seleccionado como parte de la muestra” (p.279)

Para la estimación de la muestra se utilizó la fórmula correspondiente que se presenta a continuación:

$$N = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N - 1) + Z^2PQ}$$

Dónde:

| | |
|---------------------------------|------|
| Muestra (n) | |
| Nivel de confiabilidad | 95% |
| Población (N) | 150 |
| Valor de distribución (Z) | 1.96 |
| Margen de error (d) | 5% |
| Porcentaje de aceptación (P) | 50% |
| Porcentaje de no aceptación (Q) | 50% |

$$N = \frac{(150)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(150 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$N = 108$$

El total de muestra para la presente investigación estuvo conformada por 108 trabajadores de la empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica de Recolección de Datos:

La técnica que se empleó para la recolección de datos en la investigación es la encuesta, ya que permite recoger información a través de respuestas dadas por los encuestados de acuerdo a preguntas preparadas por el investigador.

Según Carrasco (2005), “la encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene” (p.314).

2.4.2 Instrumentos de Recolección de Datos:

El instrumento que se empleó para la recolección de datos es el **CUESTIONARIO**, ya que permite medir y analizar cuál es la influencia entre las variables.

Según Carrasco (2005), “Es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas” (p.318).

2.4.3 Validez:

“La validez se define como el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (Hernández et al., 2010, p. 201).

El instrumento que se utilizó para la investigación ha sido sometido a juicio de expertos, de la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, que son:

Dr. Luis Fuertes Oblitas

Dr. Pedro Costilla Castillo

Mg. Brenda Noblecilla Saavedra

2.4.4 Confiabilidad

Según Bernal (2010), “la confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se les examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios [...]” (p. 247).

| Coefficiente | Relación |
|------------------------|-----------------|
| 0.00 a +/- 0.20 | Muy Baja |
| -0.2 a 0.40 | Baja o ligera |
| 0.40 a 0.60 | Moderada |
| 0.60 a 0.80 | Marcada |
| 0.80 a 1.00 | Muy Alta |

Fuente: Bernal, (2010). p.247

La confiabilidad del instrumento se realizó con el estadístico Alfa de Cronbach, ingresando los datos recolectados al programa SPSS 21, realizada a la muestra, que corresponde a 108 trabajadores de la empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, con un total de 20 preguntas.

Variable Independiente X y Variable dependiente Y

TABLA N° 1: CONFIABILIDAD GENERAL

| Resumen del procesamiento de los casos | | |
|--|-----|-------|
| | N | % |
| Válidos | 108 | 100,0 |
| Casos Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| Total | 108 | 100,0 |

| Estadísticos de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,958 | 20 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

El estadístico de fiabilidad indica que la prueba es confiable porque dio un valor de 0.958; es decir el grado de fiabilidad del instrumento y de los ítems en general es muy alto.

TABLA N° 2: CONFIABILIDAD POR VARIABLE

Variable Independiente X: Selección del Personal

| Resumen del procesamiento de los casos | | |
|--|-----|-------|
| | N | % |
| Válidos | 108 | 100,0 |
| Casos Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| Total | 108 | 100,0 |

| Estadísticos de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,925 | 10 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

El estadístico de fiabilidad indica que la prueba es confiable porque dio un valor de 0.925; es decir el grado de fiabilidad del instrumento y de los ítems se considera muy alto.

Variable dependiente Y: Eficacia

| Resumen del procesamiento de los casos | | |
|--|-----|-------|
| | N | % |
| Válidos | 108 | 100,0 |
| Casos Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| Total | 108 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

| Estadísticos de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,918 | 10 |

El estadístico de fiabilidad indica que la prueba es confiable porque dio un valor de 0.918; es decir el grado de fiabilidad del instrumento y de los ítems se considera muy alto.

2.5 Métodos de análisis de datos

En el presente trabajo de investigación se utilizó el programa estadístico SPSS 21. Las pruebas estadísticas realizadas fueron: Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad del instrumento, Juicio de expertos para la validez del instrumento, la Prueba de Regresión Lineal para observar la aceptación o rechazo de la hipótesis de Investigación; y tablas de frecuencias de las dimensiones, los cuales se presentó mediante cuadros y gráficos para realizar el respectivo análisis, de tal manera que se pudo llegar a conclusiones más veraces.

2.6 Aspectos Éticos

La presente investigación está basada a la veracidad de los resultados, la confiabilidad de los datos obtenidos, a respetar la propiedad intelectual, así como respetar anonimato de los encuestados, en la cual no se consignará información que permita conocer la identidad de los participantes en la investigación.

III RESULTADOS

3.1 Análisis estadístico descriptivo

El análisis de los resultados se dio gracias a los 108 trabajadores encuestados de la empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.

Según Moreno. (2008, p. 173), “es un procedimiento que está diseñado para variables cuantitativas continuas [...] son similares al del procedimiento frecuencia solo comentamos la posibilidad que ofrece este procedimiento de guardar los valores tipificados como variables”

Dimensión 1:

Reclutamiento (Agrupado)

RECLUTAMIENTO (agrupado)

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| CASI NUNCA | 4 | 3,7 | 3,7 | 3,7 |
| A VECES | 4 | 3,7 | 3,7 | 7,4 |
| Válidos CASI SIEMPRE | 4 | 3,7 | 3,7 | 11,1 |
| SIEMPRE | 96 | 88,9 | 88,9 | 100,0 |
| Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

Interpretación:

Según los resultados obtenidos de la muestra conformada por 108 trabajadores de dicha empresa; 96 trabajadores indicaron que siempre están de acuerdo con el reclutamiento, lo cual podemos deducir que dicha dimensión tiene una gran aceptación.

Dimensión 2:

Puestos (Agrupado)

PUESTOS (agrupado)

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| CASI NUNCA | 4 | 3,7 | 3,7 | 3,7 |
| A VECES | 8 | 7,4 | 7,4 | 11,1 |
| Válidos CASI SIEMPRE | 28 | 25,9 | 25,9 | 37,0 |
| SIEMPRE | 68 | 63,0 | 63,0 | 100,0 |
| Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

Interpretación:

Según los resultados obtenidos de la muestra conformada por 108 trabajadores de dicha empresa; 68 trabajadores indicaron que siempre están de acuerdo y 28 trabajadores señalaron que casi siempre están de acuerdo con los puestos, lo cual podemos deducir que la dimensión estudiada tiene una gran aceptación.

Dimensión 3:

Desempeño (Agrupado)

| DESEMPEÑO (agrupado) | | | | |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| CASI NUNCA | 4 | 3,7 | 3,7 | 3,7 |
| A VECES | 4 | 3,7 | 3,7 | 7,4 |
| Válidos CASI SIEMPRE | 24 | 22,2 | 22,2 | 29,6 |
| SIEMPRE | 76 | 70,4 | 70,4 | 100,0 |
| Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

Interpretación:

Según los resultados obtenidos de la muestra conformada por 108 trabajadores de dicha empresa; 76 trabajadores señalan que siempre están de acuerdo y 24 trabajadores indicaron que casi siempre están de acuerdo con el desempeño, lo cual podemos deducir que la dimensión estudiada tiene una gran aceptación.

Dimensión 4:

Capacitación (Agrupado)

| CAPACITACIÓN (agrupado) | | | | |
|-------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| CASI NUNCA | 4 | 3,7 | 3,7 | 3,7 |
| A VECES | 8 | 7,4 | 7,4 | 11,1 |
| Válidos CASI SIEMPRE | 42 | 38,9 | 38,9 | 50,0 |
| SIEMPRE | 54 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

Interpretación:

Según los resultados obtenidos de la muestra conformada por 108 trabajadores de dicha empresa; 54 trabajadores respondió que siempre están de acuerdo y 42 trabajadores indicaron que casi siempre están de acuerdo con la capacitación, lo cual podemos deducir que la dimensión estudiada tiene una gran aceptación.

Dimensión 5:

Motivación (Agrupado)

| MOTIVACIÓN (agrupado) | | | | |
|-----------------------|--------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válidos | A VECES | 8 | 7,4 | 7,4 |
| | CASI SIEMPRE | 33 | 30,6 | 38,0 |
| | SIEMPRE | 67 | 62,0 | 100,0 |
| | Total | 108 | 100,0 | 100,0 |

Interpretación:

Según los resultados obtenidos de la muestra conformada por 108 trabajadores de dicha empresa; 67 trabajadores señalaron que siempre están de acuerdo y 33 trabajadores respondió que casi siempre están de acuerdo con la motivación, lo cual podemos deducir que la dimensión estudiada tiene una gran aceptación.

Dimensión 6:

Productividad (Agrupado)

| PRODUCTIVIDAD (agrupado) | | | | |
|--------------------------|--------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válidos | A VECES | 8 | 7,4 | 7,4 |
| | CASI SIEMPRE | 45 | 41,7 | 49,1 |
| | SIEMPRE | 55 | 50,9 | 100,0 |
| | Total | 108 | 100,0 | 100,0 |

Interpretación:

Según los resultados obtenidos de la muestra conformada por 108 trabajadores de dicha empresa; 55 trabajadores respondió que siempre están de acuerdo y 45 trabajadores indicaron que casi siempre están de acuerdo con la productividad, lo cual podemos deducir que la dimensión estudiada tiene una gran aceptación.

3.2 Análisis Estadístico Inferencial

Según Hernández et al. (2010, p.305) “**La estadística inferencial**, se utiliza para probar hipótesis y estimar parámetros.”

3.2.1 Contrastación y Correlación de Hipótesis

Según Moreno (2008 pag. 177) nos dice que se realiza la regresión lineal con software de análisis estadístico SPSS y el resultado se muestra en el resumen del modelo y el ANOVA que muestra el ANOVA aplicado a la regresión, e informa de si la relación que hay entre las variables es o no significativa. El estadístico F, contrasta la hipótesis nula de que el valor del coeficiente de correlación es cero en la población, que es lo mismo que decir que la pendiente de la recta de regresión es cero. Si el nivel crítico asociado a la F es menor de 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta que hay relación entre las variables.

Hernández et al. (2010, p.314) “la regresión lineal es un modelo estadístico para estimar el efecto de una variable sobre otra. Está asociado con el coeficiente r de Pearson.”

Según Bernal (2010, p. 216), “el análisis de regresión y correlación es un método estadístico utilizado para calcular la relación entre dos o más variables y su grado de relación.”

Hernández et al. (2010, p.311), el coeficiente de Pearson es una “prueba estadística para analizar la relación entre variables medida en un nivel por intervalos o de razón”.

| COEFICIENTE | RELACIÓN |
|-----------------|---|
| -0.91 a -1.00 = | Correlación negativa perfecta. |
| -0.76 a -0.90 = | Correlación negativa muy fuerte. |
| -0.51 a -0.75 = | Correlación negativa considerable. |
| -0.26 a -0.50 = | Correlación negativa media. |
| -0.11 a -0.25 = | Correlación negativa débil. |
| -0.01 a -0.10 = | Correlación negativa muy débil. |
| 0 = | No existe correlación alguna entre las variables. |
| +0.01 a +0.10 = | Correlación positiva muy débil. |
| +0.11 a +0.25 = | Correlación positiva débil. |
| +0.26 a +0.50 = | Correlación positiva media. |
| +0.51 a +0.75 = | Correlación positiva considerable. |
| +0.76 a +0.90 = | Correlación positiva muy fuerte. |
| +0.91 a +1.00 = | Correlación positiva perfecta. |

Fuente: Hernández et al, (2010). p.132

a) HIPÓTESIS GENERAL:

El Proceso de Selección de Personal influye en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.

Hipótesis Nula (H0):

El Proceso de Selección de Personal no influye en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.

Hipótesis de Investigación (H1):

El Proceso de Selección de Personal si influye en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.

Regla de decisión:

Sí; Valor $p > 0.05$, se acepta la H0.

Sí; Valor $p < 0.05$, se rechaza la H0 y se acepta la H1.

TABLA N° 3:

| | | SELECCIOND EPERSONAL (agrupado) | EFICACIA (agrupado) |
|--------------------------------------|------------------------|---------------------------------------|------------------------|
| SELECCIONDEPERSONAL AL (agrupado) | Correlación de Pearson | 1 | ,843** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 108 | 108 |
| EFICACIA (agrupado) | Correlación de Pearson | ,843** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 108 | 108 |

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

Según Hernández et al. (2010, p.311), para la interpretación de la tabla de correlaciones, que se muestra la prueba estadística de Pearson, nos dice que es analizar la relación entre variables, por ende los resultados obtenidos nos dice que existe una relación de 84.3% en las variables, siendo el coeficiente de correlación R 0.843 lo cual indica una **relación positiva muy fuerte**.

Tabla N° 2

Modelo de Resumen

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado corregida | Error típ. de la estimación |
|--------|-------------------|------------|-------------------------|--------------------------------|
| 1 | ,843 ^a | ,710 | ,708 | ,340 |

a. Variables predictoras: (Constante), Selección del Personal (agrupado)

Según Bernal (2010, pág. 177) El resumen del modelo muestra el coeficiente de determinación R^2 que en los datos obtenidos el R^2 es 0.710 la cual se prueba la hipótesis de que la variación de la eficacia está explicada por la fuerza del proceso de selección del personal. Rechazando la hipótesis nula.

Tabla N° 3

| Coeficientes ^a | | | | | |
|---------------------------|--------------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| Modelo | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes tipificados | t | Sig. |
| | B | Error típ. | Beta | | |
| 1 | (Constante) | 1,167 | ,214 | 5,443 | ,000 |
| | SELECCIONDEPERSONAL (agrupado) | ,732 | ,045 | ,843 | ,000 |

a. Variable dependiente: EFICACIA (agrupado)

Según Moreno (2008, pág. 179) la tabla de coeficientes permite medir la correlación lineal, la cual para los datos obtenidos el nivel de significancia del estadístico t es (16,128; $0.000 < 0.05$) del coeficiente de regresión es cero teniendo así como resultado de que existe una relación lineal, probando la hipótesis alterna como cierta.

Tabla N° 4

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|-------------------|--------|------------------|--------|---------|-------------------|
| Modelo | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. | |
| 1 | Regresión | 30,018 | 1 | 30,018 | 260,126 | ,000 ^b |
| | Residual | 12,232 | 106 | ,115 | | |
| | Total | 42,250 | 107 | | | |

a. Variable dependiente: EFICACIA (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), SELECCIONDEPERSONAL (agrupado)

Moreno (2008 pág. 177) nos dice que si el nivel de significancia (0.000) asociada al estadístico F (260,126) es menor a 0.05 en el ANOVA, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que hay relación entre las variables.

b) HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1:

El reclutamiento influye significativamente en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.

Hipótesis Nula (H0):

El reclutamiento no influye significativamente en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.

Hipótesis de Investigación (H1):

El reclutamiento si influye significativamente en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.

Regla de decisión:

Sí; Valor $p > 0.05$, se acepta la H_0 .

Sí; Valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

TABLA N° 5:

| | | Correlaciones | |
|--------------------------|------------------------|------------------------------|------------------------|
| | | RECLUTAMIENT O (agrupado) | EFICACIA (agrupado) |
| RECLUTAMIENTO (agrupado) | Correlación de Pearson | 1 | ,735** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 108 | 108 |
| EFICACIA (agrupado) | Correlación de Pearson | ,735** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 108 | 108 |

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

Según Hernández et al. (2010, p.311), para la interpretación de la tabla de correlaciones, que se muestra la prueba estadística de Pearson, nos dice que es analizar la relación entre variables, por ende los resultados obtenidos nos dice que existe una relación de 73.5% en las variables, siendo el coeficiente de correlación R 0.735 lo cual indica una **relación positiva considerable**.

Tabla N° 6

| Modelo de Resumen | | | | |
|-------------------|-------------------|------------|-------------------------|--------------------------------|
| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado corregida | Error típ. de la estimación |
| 1 | ,735 ^a | ,540 | ,536 | ,428 |

a. Variables predictoras: (Constante), Reclutamiento (agrupado)

Según Bernal (2010, pág. 177) El resumen del modelo muestra el coeficiente de determinación R^2 que en los datos obtenidos el R^2 es 0.540 la cual se prueba la

hipótesis de que la variación de la eficacia está explicada por la fuerza del reclutamiento. Rechazando la hipótesis nula.

Tabla N° 7

| Coeficientes ^a | | | | | |
|---------------------------|--------------------------------|------------|--------------------------|--------|------|
| Modelo | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes tipificados | t | Sig. |
| | B | Error típ. | Beta | | |
| 1 | (Constante) | 1,377 | ,290 | 4,743 | ,000 |
| | RECLUTAMIENTO (agrupado) | ,671 | ,060 | 11,155 | ,000 |

a. Variable dependiente: EFICACIA (agrupado)

Según Moreno (2008, pág. 179) la tabla de coeficientes permite medir la correlación lineal, la cual para los datos obtenidos el nivel de significancia del estadístico t es (11,155; $0.000 < 0.05$) del coeficiente de regresión es cero teniendo así como resultado de que existe una relación lineal, probando la hipótesis alterna como cierta.

Tabla N° 8

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|-------------------|--------|------------------|--------|---------|-------------------|
| Modelo | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. | |
| 1 | Regresión | 22,816 | 1 | 22,816 | 124,444 | ,000 ^b |
| | Residual | 19,434 | 106 | ,183 | | |
| | Total | 42,250 | 107 | | | |

a. Variable dependiente: EFICACIA (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), RECLUTAMIENTO (agrupado)

Moreno (2008 pág. 177) nos dice que si el nivel de significancia (0.000) asociada al estadístico F (124,444) es menor a 0.05 en el ANOVA, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que hay relación entre las variables.

c) HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2:

El puesto influye significativamente en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.

Hipótesis Nula (H0):

El puesto no influye significativamente en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.

Hipótesis de Investigación (H1):

El puesto si influye significativamente en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.

Regla de decisión:

Sí; Valor $p > 0.05$, se acepta la H0.

Sí; Valor $p < 0.05$, se rechaza la H0 y se acepta la H1.

Tabla N° 9

| | | Correlaciones | |
|---------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|
| | | PUESTOS (agrupado) | EFICACIA (agrupado) |
| PUESTOS (agrupado) | Correlación de Pearson | 1 | ,840** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 108 | 108 |
| EFICACIA (agrupado) | Correlación de Pearson | ,840** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 108 | 108 |

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

Según Hernández et al. (2010, p.311), para la interpretación de la tabla de correlaciones, que se muestra la prueba estadística de Pearson, nos dice que es analizar la relación entre variables, por ende los resultados obtenidos nos dice que existe una relación de 84% en las variables, siendo el coeficiente de correlación R 0.840 lo cual indica **una relación positiva muy fuerte**.

Tabla N° 10**Modelo de Resumen**

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado corregida | Error típ. de la estimación |
|--------|-------------------|------------|----------------------|-----------------------------|
| 1 | ,840 ^a | ,705 | ,702 | ,343 |

a. Variables predictoras: (Constante), Puestos (agrupado)

Según Bernal (2010, pág. 177) El resumen del modelo muestra el coeficiente de determinación R^2 que en los datos obtenidos el R^2 es 0.705 la cual se prueba la hipótesis de que la variación de la eficacia está explicada por los puestos. Rechazando la hipótesis nula.

Tabla N° 11**Coefficientes^a**

| Modelo | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes tipificados | t | Sig. |
|--------------------|--------------------------------|------------|--------------------------|--------|------|
| | B | Error típ. | Beta | | |
| 1 (Constante) | 1,594 | ,191 | | 8,363 | ,000 |
| PUESTOS (agrupado) | ,667 | ,042 | ,840 | 15,923 | ,000 |

a. Variable dependiente: EFICACIA (agrupado)

Según Moreno (2008, pág. 179) la tabla de coeficientes permite medir la correlación lineal, la cual para los datos obtenidos el nivel de significancia del estadístico t es (15.923; $0.000 < 0.05$) del coeficiente de regresión es cero teniendo así como resultado de que existe una relación lineal, probando la hipótesis alterna como cierta.

Tabla N° 12

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|-------------------|--------|------------------|--------|---------|-------------------|
| Modelo | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. | |
| 1 | Regresión | 29,794 | 1 | 29,794 | 253,553 | ,000 ^b |
| | Residual | 12,456 | 106 | ,118 | | |
| | Total | 42,250 | 107 | | | |

a. Variable dependiente: EFICACIA (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), PUESTOS (agrupado)

Moreno (2008 pág. 177) nos dice que si el nivel de significancia (0.000) asociada al estadístico F (253,553) es menor a 0.05 en el ANOVA, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que hay relación entre las variables.

d) HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3:

El desempeño laboral influye significativamente en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.

Hipótesis Nula (H0):

El desempeño no influye significativamente en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.

Hipótesis de Investigación (H1):

El desempeño si influye significativamente en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.

Regla de decisión:

Sí; Valor $p > 0.05$, se acepta la H0.

Sí; Valor $p < 0.05$, se rechaza la H0 y se acepta la H1.

Tabla N° 13

| | | Correlaciones | |
|----------------------|------------------------|-------------------------|------------------------|
| | | DESEMPEÑO (agrupado) | EFICACIA (agrupado) |
| DESEMPEÑO (agrupado) | Correlación de Pearson | 1 | ,760** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 108 | 108 |
| EFICACIA (agrupado) | Correlación de Pearson | ,760** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 108 | 108 |

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

Según Hernández et al. (2010, p.311), para la interpretación de la tabla de correlaciones, que se muestra la prueba estadística de Pearson, nos dice que es analizar la relación entre variables, por ende los resultados obtenidos nos dice que existe una relación de 76% en las variables, siendo el coeficiente de correlación R 0.760 lo cual indica una **relación positiva muy fuerte**.

Tabla N° 14

Modelo de Resumen

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado corregida | Error típ. de la estimación |
|--------|-------------------|------------|----------------------|-----------------------------|
| 1 | ,760 ^a | ,578 | ,574 | ,410 |

a. Variables predictoras: (Constante), Desempeño (agrupado)

Según Bernal (2010, pág. 177) El resumen del modelo muestra el coeficiente de determinación R^2 que en los datos obtenidos el R^2 es 0.578 la cual se prueba la hipótesis de que la variación del desempeño laboral está explicada por los procesos de decisión. Rechazando la hipótesis nula.

Tabla N° 15

| Coeficientes ^a | | | | | |
|---------------------------|--------------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| Modelo | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes tipificados | t | Sig. |
| | B | Error típ. | Beta | | |
| 1 | (Constante) | 1,605 | ,250 | 6,413 | ,000 |
| | DESEMPEÑO (agrupado) | ,649 | ,054 | ,760 | ,000 |

a. Variable dependiente: EFICACIA (agrupado)

Según Moreno (2008, pág. 179) la tabla de coeficientes permite medir la correlación lineal, la cual para los datos obtenidos el nivel de significancia del estadístico t es (12,055; $0.000 < 0.05$) del coeficiente de regresión es cero teniendo así como resultado de que existe una relación lineal, probando la hipótesis alterna como cierta.

Tabla N° 16

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|-------------------|--------|------------------|--------|---------|-------------------|
| Modelo | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. | |
| 1 | Regresión | 24,430 | 1 | 24,430 | 145,326 | ,000 ^b |
| | Residual | 17,820 | 106 | ,168 | | |
| | Total | 42,250 | 107 | | | |

a. Variable dependiente: EFICACIA (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), DESEMPEÑO (agrupado)

Moreno (2008 pág. 177) nos dice que si el nivel de significancia (0.000) asociada al estadístico F (145,326) es menor a 0.05 en el ANOVA, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que hay relación entre las variables.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados de la presente investigación, se llegó a determinar lo siguiente:

Objetivo y Hipótesis General:

Se tuvo como objetivo general determinar la influencia del proceso de selección de personal en la eficacia de la empresa Inversiones Megavisión SAC, La

Victoria, 2017. Mediante los resultados estadísticos se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, existe relación entre variables, es decir “0.000 < 0.05”. Además que, ambas variables poseen una correlación de 0.843, lo cual indica una relación positiva muy fuerte, donde el valor del coeficiente de determinación $R^2 = 0.710$, es decir, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, indicando que si existe influencia del proceso de selección de personal en la eficacia de la empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria.

Dichos resultados tienen coherencia con la investigación de Mallqui (2015, p.69), con su tesis titulada “Optimización del Proceso de Selección e Implementación de Metodología Técnica para la Selección de Personal Operativo en una Planta de Confecciones de Tejido de Punto para Incrementar la Productividad”; con un valor del coeficiente de determinación $R^2 = 0.716$, es decir se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación, ya que al utilizar un procedimiento que determine la correspondencia entre experiencia, habilidades y conocimiento que señala el postulante en la primera entrevista determinará su mejor rendimiento permitiendo de esta manera contribuir al incremento de la productividad. Esto me permite inferir que lo mencionado anteriormente con la presente investigación tiene similitudes, donde la selección del personal y la eficacia guardan influencia; por lo tanto, un adecuado proceso de selección de personal en la empresa Inversiones Megavisión SAC genera una influencia significativa en el logro de sus objetivos.

Asimismo Chiavenato (2009) señala que la selección del personal “[...] es buscar entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar el desempeño” (p. 144). Por ende se dice que el proceso de selección del personal influye directamente en la eficacia de la organización.

Objetivo y Hipótesis Específico 1:

Se tuvo como primer objetivo específico determinar la influencia del reclutamiento en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017. Mediante los resultados estadísticos se demostró que con un nivel de

significancia (bilateral) menor a 0.05, existe relación entre variables, es decir “0.000 < 0.05”. Además que, ambas variables poseen una correlación de 0.735 lo cual nos indica que es una relación positiva considerable, donde el valor del coeficiente de determinación $R^2 = 0.540$, es decir, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, indicando que si existe influencia del reclutamiento para la eficacia de la empresa Inversiones Megavisión SAC – La Victoria, 2017.

Asimismo, estos resultados se asemejan a la investigación de Pesantez (2014, P. 72), con su tesis titulada “El Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal y su Incidencia en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujili del País de Ecuador”; con un valor del coeficiente de determinación $R^2 = 0.544$, es decir, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación, ya que los parámetros más tomados en consideración durante el proceso de reclutamiento y selección de personal de acuerdo a la percepción del personal que atravesó este proceso es en primer lugar el conocimiento factor esencial en el talento humano, sin embargo el segundo más importante que es muy considerado es la experiencia laboral que tiene la persona, lo que limita al departamento de RRHH valorar nuevos talentos con significativas competencias. Esto me permite inferir que lo mencionado anteriormente con la presente investigación tiene similitudes, donde el reclutamiento y la eficacia guardan influencia; por lo tanto, un buen manejo del reclutamiento en la empresa Inversiones Megavisión SAC genera una influencia significativa en el logro de sus objetivos.

Por otro lado, Mondy (2010) señala que el reclutamiento “es atraer a los individuos en el momento oportuno, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización” (p. 128). Por ende se dice que el reclutamiento influye directamente en la eficacia de la organización.

Objetivo y Hipótesis Específico 2:

Se tuvo como segundo objetivo específico determinar la influencia del puesto en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017. Mediante los resultados estadísticos se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, existe relación entre variables, es decir “0.000 < 0.05”.

Además que, ambas variables poseen una correlación de 0.840, lo cual nos indica que es una relación positiva muy fuerte, donde el valor del coeficiente de determinación $R^2 = 0.705$, es decir, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna indicando que si existe influencia de los puestos en la eficacia de la empresa Inversiones Megavisión SAC – La Victoria, 2017.

Asimismo, estos resultados se asemejan a la investigación de Cojulún (2011, p. 94), en su tesis titulada “Competencias laborales como base para la selección de personal de la ciudad de Quetzaltenango”; con un valor del coeficiente de determinación $R^2 = 0.701$, es decir, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación, ya que las diferencias que existen en el proceso de selección tradicional y el proceso de selección por competencias laborales, inicia desde el proceso de descripción y análisis de puesto, ya que se mencionan las características, habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes y aptitudes que se requieren del candidato. Además nos dice que el proceso de selección tradicional se basa en los requerimientos que la empresa necesita del candidato; mientras que el proceso de competencias laborales permite un acercamiento más profundo al candidato y a los aportes que el mismo pueda dar a la organización a través de las competencias que posee. Esto me permite inferir que lo mencionado anteriormente con la presente investigación tiene similitudes, donde los puestos y la eficacia guardan influencia; por lo tanto, un adecuado manejo de los puestos en la empresa Inversiones Megavisión SAC genera una influencia significativa en el logro de sus objetivos.

Por consiguiente Chiavenato (2009) nos dice que los puestos “es un conjunto de funciones, tareas u obligaciones con una posición definida en la estructura organizacional, es decir, en el organigrama” (p. 172). Por ende se dice que puestos influye directamente en la eficacia de la organización.

Objetivo y Hipótesis Específico 3:

Se tuvo como tercer objetivo determinar la influencia del desempeño en la eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017. Mediante los resultados estadísticos se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, existe relación entre variables, es decir “ $0.000 < 0.05$ ”. Además que,

ambas variables poseen una correlación de 0.760, lo cual nos indica que es una relación positiva muy fuerte, donde el valor del coeficiente de determinación $R^2 = 0.578$, es decir, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna indicando que si existe influencia del desempeño en la eficacia de la empresa Inversiones Megavisión SAC – La Victoria, 2017.

Asimismo, estos resultados se asemejan a la investigación de Rosales (2012, p.108), con su tesis titulada “Uso del test de aptitudes mecánicas de Mac Quarrie en la selección de personal para mejorar la productividad” en la ciudad de Lima, con un valor del coeficiente de determinación $R^2 = 0.575$, es decir, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación, ya que al usar esta herramienta en la selección de personal, se tiene una garantía de que los seleccionados, o el personal nuevo que ingresa a la empresa, no serán separados por baja productividad en el corto plazo y puedan mejorar su desempeño. Al no ser separados, reduce el nivel de rotación del personal en las empresas. Esto me permite inferir que lo mencionado anteriormente con la presente investigación tiene similitudes, donde el desempeño y la eficacia guardan influencia; por lo tanto, un mejor desempeño en la empresa Inversiones Megavisión SAC genera una influencia significativa en el logro de sus objetivos.

Por tal motivo Chiavenato (2009) señala que “el desempeño en una organización depende de la conjunción de varios factores críticos: estrategia, tecnología, diseño, cultura organizacional y sobre todo, capital humano” (p.237). Por ende se dice que el desempeño influye directamente en la eficacia de la organización.

V. CONCLUSIÓN

Contrastando los resultados de la investigación de campo, los objetivos planteados y la comprobación de hipótesis, se llegaron a obtener las siguientes conclusiones:

Primera:

Se determinó que, existe influencia del proceso de selección del personal en la eficacia de la empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017; por ende, concluimos que un adecuado proceso de selección de personal repercute significativamente en el logro de los objetivos de la empresa, dado que para ser competitivos en el mercado, es conveniente contar con el mejor capital humano.

Segunda:

Se determinó que, existe influencia del reclutamiento en la eficacia de la empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017; se concluye por lo tanto, que un buen manejo del reclutamiento impacta significativamente en la selección de posibles candidatos para el puesto disponible, teniendo en cuenta los conocimientos, habilidades u capacidades que ejecuten para contribuir al logro de los objetivos de dicha empresa.

Tercera:

Se determinó que, existe influencia de los puestos en la eficacia de la empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017; con lo cual podemos concluir que a partir de una buena información y manejo de los puestos en dicha empresa implica un mejor entendimiento de las funciones, tareas u obligaciones que el futuro candidato realice para una mayor productividad.

Cuarta:

Se determinó que, existe influencia del desempeño en la eficacia de la empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017; con lo cual podemos concluir que un mejor desempeño por parte de los trabajadores impacta significativamente en el logro de los objetivos de la empresa, permitiendo la competitividad, estabilidad y rentabilidad.

VII. RECOMENDACIONES

Luego del análisis de los resultados de esta investigación se propone las siguientes recomendaciones para la empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 22017.

1. Para mejorar la eficacia de la empresa Inversiones Megavisión SAC se recomienda al área de recursos humanos respetar cada paso del proceso de selección de personal, además sería primordial que deba realizar un proceso de practica real, ya que esto determinará conocer las habilidades, conocimientos, capacidades, expectativas del candidato que se busca, dejando así de lado las palabras y demostrar con hechos, para que al momento de tomar la decisión sea la mejor y se logre obtener el mejor capital humano para dicha empresa.
2. Para mejorar la eficacia se recomienda, que la empresa Inversiones Megavisión SAC, deba tener definido el perfil profesional que busca para el puesto disponible, para así poder reclutar a los individuos de manera oportuna en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas ya que son ellos el soporte de la organización y quienes tendrán objetivos en común para alcanzar, y de esta manera haya mejora al momento de realizar el reclutamiento.
3. Para mejorar la eficacia se recomienda a la empresa Inversiones Megavisión SAC, deba dar a conocer a su personal las funciones que va a realizar dependiendo al puesto que ejecute, hacer seguimiento ya que es de suma importancia, así como también capacitarlos y en especial a los nuevos que ingresan, logrando de esta manera la estrategia de ganar - ganar.
4. Para mejorar la eficacia en dicha empresa se recomienda que se debe mantener actualizada en materia tecnológica, además de dar a conocer las funciones, procedimientos y objetivos que se quiere lograr, para ello deberá brindar los recursos necesarios al trabajador, así mismo reconocer el rendimiento de cada uno para que de esta manera el colaborador se sienta motivado, fomente un buen clima en la oficina y hasta se sienta capaz de delegar mayores responsabilidades.

REFERENCIAS

- Álvarez, S (2001). La Cultura y el Clima Organizacional Como Factores Relevantes para la Eficacia del Instituto de Oftalmología. Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/Alvarez_V_S/t_completo.pdf
- Arqueros, M (2016). El Proceso de Coaching Ejecutivo: Evaluación de los Factores que Determinan su Eficacia a Través de un Análisis de Discurso. Recuperado de: <http://eprints.ucm.es/37431/1/T37138.pdf>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (3era ed.). Colombia: PEARSON.
- Chiavenato, I (2009). Administración de Recursos Humanos (9na ed.). México: MC GRAW-HILL.
- Borda, M. (2013). El Proceso de Investigación. Visión General de su Desarrollo. Barranquilla, Colombia: Editorial Universidad del Norte.
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la Investigación Científica: Pautas Metodológicas para Diseñar y Elaborar el Proyecto de Investigación. Lima, Perú: Editorial Universidad San Marcos.
- Chiavenato, I (2009). Gestión del Talento Humano (3era ed.). México: MC GRAW-HILL.
- Chiavenato, I (2007). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: MC GRAW-HILL.
- Cojulún; M (2011). Competencias Laborales como base para la Selección del Personal. Recuperado de <http://datateca.unad.edu.co/contenidos/10002/Competencias.pdf>
- García; N y Varas; C (2015). Elaboración de Procedimientos de Reclutamiento y Selección de Personal en el Departamento de Talento Humano para el Desarrollo Organizacional de la Empresa CV Constructora S.A. Recuperado de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/728/1/T-ULVR-0902.pdf>
- Gordillo, R. Mayo, N. Lara, G. & Gigante, S. (2010). Metodología de la investigación educativa: Investigación ex post facto. Recuperado de: https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/EX-POST-FACTO_Trabajo.pdf

- Hernández, R., Fernández, C & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (5ta ed.). México: MC GRAW-HILL.
- Mallqui; G (2015). Optimización del Proceso de Selección e Implementación de Metodología Técnica para la Selección de Personal Operativo en una Planta de Confecciones de Tejido de Punto para Incrementar la Productividad Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4505/1/Mallqui_cg.pdf
- Mazuelos; S (2013). Efectos de la Aplicación de un Modelo por Competencias en la Selección de Personal Docente de una Institución Dedicada a la Enseñanza de Idioma. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4735/MAZUELOS_BRAVO_SANDRA_EFECTOS_IDIOMAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mondy, R. (2010). Administración de Recursos humanos (11a ed.). México: PEARSON.
- Moreno, E. (2008). Herramientas de Investigación. Madrid, España: UNED.
- Pesantez, H (2014). El Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal y su Incidencia en el Desempeño laboral del Personal Administrativo del Gadmp Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujili. Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9294/1/FCHE-PSIP-79.pdf>
- Rosales; P (2012). Uso del test de Aptitudes Mecánicas de Mac Quarrie en la Selección de Personal para Mejorar la Productividad. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1745/1/Rosales_lp.pdf
- Silva; M (2006). Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional. Recuperado de http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/2669/MDS_TESIS.pdf?sequence=1
- Valderrama, S. (2013). Pasos para Elaborar Proyectos y Tesis de Investigación Científica. Perú: Editorial Universidad San Marcos.
- Vásquez; J (2015). Modelo de Enfoque Basado en Procesos para la Mejora Continua de la Eficacia de una Empresa Metalmecánica. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4581/1/V%C3%A1squez_mj.pdf

Anexos



EMPRESA "INVERSIONES MEGAVISIÓN SAC"

El presente cuestionario, desea medir la Influencia de un adecuado proceso de selección de personal en la eficacia de la empresa, por lo cual su información en estos momentos es de suma importancia, para la investigación realizada por una alumna de la Universidad Cesar Vallejo.

INDICACIONES: Marque con una "X" en la casilla que corresponda a su respuesta.

1= Nunca 2= Casi Nunca 3=A veces 4= Casi Siempre 5= Siempre

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Reclutamiento | | | | | |
| 1. ¿Considera usted que sus compañeros son el soporte para la empresa? | | | | | |
| 2. ¿En la organización se da una adecuada división de las actividades para cada trabajador? | | | | | |
| Puestos | | | | | |
| 3. ¿La empresa realiza funciones secuenciales, por lo tanto sabe lo que esperan de usted? | | | | | |
| 4. ¿Según la labor que desempeña en su puesto de trabajo se le asigna realizar tareas adicionales? | | | | | |
| 5. ¿En la empresa se le atribuye realizar actividades de puestos más diferenciados? | | | | | |
| Desempeño | | | | | |
| 6. ¿La empresa le asigna los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades? | | | | | |
| 7. ¿La empresa se mantiene actualizada en materia de tecnológica? | | | | | |
| 8. ¿La empresa adapta la estructura organizacional para alcanzar sus objetivos? | | | | | |
| 9. ¿La empresa orienta el comportamiento cotidiano de cada trabajador y dirige sus acciones para la realización de sus objetivos? | | | | | |
| 10. ¿Según los conocimientos que posee cada trabajador está de acuerdo con el cargo que ocupa cada uno? | | | | | |
| Capacitación | | | | | |
| 11. ¿Su jefe directo le mantiene informado sobre los | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| asuntos que afecta e interesa el rumbo de la empresa? | | | | | |
| 12. ¿Su puesto que desempeña le permite desarrollar con facilidad sus capacidades para el trabajo en equipo? | | | | | |
| 13. ¿La empresa le brinda más conocimientos para el desarrollo de sus habilidades? | | | | | |
| 14. ¿Los objetivos que se pretende alcanzar en un periodo determinado son comparados y evaluados para determinar el éxito de la empresa? | | | | | |
| Motivación | | | | | |
| 15. ¿La empresa reconoce el esfuerzo que realiza por su trabajo que desempeña? | | | | | |
| 16. ¿Las actividades que ejecuta contribuyen al logro de los objetivos de la empresa? | | | | | |
| 17. ¿El tiempo que dispone en su puesto de trabajo le permite alcanzar plenamente su objetivo? | | | | | |
| Productividad | | | | | |
| 18. ¿Considera usted que la empresa brinda un buen servicio a sus clientes? | | | | | |
| 19. ¿La empresa cuenta con las herramientas de trabajo que su labor requiere? | | | | | |
| 20. ¿La empresa respeta sus horas de trabajo? | | | | | |
| <i>"Su opinión es muy importante, gracias por contestar"</i> | | | | | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SELECCIÓN DE PERSONAL

| Nº | DIMENSIONES / items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | RECLUTAMIENTO ¿La empresa le da importancia al reclutamiento interno cuando se presenta una vacante? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | ¿Se buscan candidatos externos cuando en la empresa no hay empleados calificados para la vacante? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | ANÁLISIS DE PUESTOS | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 3 | ¿La organización le proporcionó información sobre los puestos de trabajo que disponía? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | ¿Conoció cada una de las funciones que se iba a ejecutar? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | ¿La remuneración es adecuada en relación al trabajo que realiza? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | ENTREVISTA | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | ¿Durante la entrevista sintió que estaba bajo presión? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | ¿Se le realizó pruebas de conocimiento para conocer sus capacidades? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | ¿Se le aplicó una prueba psicológica en el proceso de selección? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | ¿Se le realizó examen médico en el proceso de selección? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | ¿La empresa le facilitó información de las actividades a realizar? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg: FUERTES OBLITAS, LUIS DNI: 07973494

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACION

.....de.....del 20..16



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EFICACIA

| Nº | DIMENSIONES / Items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 1 | GESTIÓN ¿El uso de herramientas e instrumentos para su labor están en óptimas condiciones? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | ¿La empresa cuenta con los programas necesarios para el logro de los objetivos? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | ¿Existe una comunicación asertiva con todas las áreas? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | COMPETENCIA | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 4 | ¿Se considera una persona competente? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | ¿Las actividades que ejecuta contribuyen al logro de los objetivos de la empresa? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | ¿La empresa está satisfecha con los resultados que logra? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | ¿Le capacitan constantemente para el desarrollo de sus habilidades? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | MOTIVACIÓN | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 8 | ¿La empresa le brinda beneficios? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | ¿Su puesto de trabajo le permite desarrollar al máximo todas sus habilidades? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | ¿A usted le motiva el ambiente de trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |


Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: FUERTES OBUTAS, LUIS DNI: 07973494

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

11 de 11 del 2016



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SELECCIÓN DE PERSONAL

| N° | RECLUTAMIENTO | DIMENSIONES / ítems | | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|---------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | ¿La empresa le da importancia al reclutamiento interno cuando se presenta una vacante? | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | ¿Se buscan candidatos externos cuando en la empresa no hay empleados calificados para la vacante? | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | ANÁLISIS DE PUESTOS | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 3 | ¿La organización le proporcionó información sobre los puestos de trabajo que disponía? | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | ¿Conocía cada una de las funciones que se iba a ejecutar? | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | ¿La remuneración es adecuada en relación al trabajo que realiza? | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | ENTREVISTA | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | ¿Durante la entrevista sintió que estaba bajo presión? | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | ¿Se le realizó pruebas de conocimiento para conocer sus capacidades? | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | ¿Se le aplicó una prueba psicológica en el proceso de selección? | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | ¿Se le realizó examen médico en el proceso de selección? | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | ¿La empresa le facilitó información de las actividades a realizar? | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

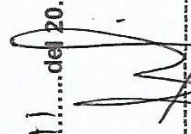
Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador: DR. EN ADMINISTRACIÓN COSTUMBAS CASERIO PEDRAO DNI: 09925834

Especialidad del validador: DA. EN ADMINISTRACIÓN

11 de 11 del 2016



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EFICACIA

| N° | GESTIÓN | DIMENSIONES / items | | | | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|---------------------|----|----|----|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|--|-------------|
| | | SI | No | SI | No | SI | No | SI | No | | | |
| 1 | ¿El uso de herramientas e instrumentos para su labor están en óptimas condiciones? | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | | | | |
| 2 | ¿La empresa cuenta con los programas necesarios para el logro de los objetivos? | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | | | | |
| 3 | ¿Existe una comunicación asertiva con todas las áreas? | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | | | | |
| | COMPETENCIA | SI | No | SI | No | SI | No | SI | No | | | |
| 4 | ¿Se considera una persona competente? | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | | | | |
| 5 | ¿Las actividades que ejecuta contribuyen al logro de los objetivos de la empresa? | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | | | | |
| 6 | ¿La empresa está satisfecha con los resultados que logra? | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | | | | |
| 7 | ¿Le capacitan constantemente para el desarrollo de sus habilidades? | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | | | | |
| | MOTIVACIÓN | SI | No | SI | No | SI | No | SI | No | | | |
| 8 | ¿La empresa le brinda beneficios? | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | | | | |
| 9 | ¿Su puesto de trabajo le permite desarrollar al máximo todas sus habilidades? | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | | | | |
| 10 | ¿A usted le motiva el ambiente de trabajo? | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: COSTILLA CASTILLO PEDRO DNI: 09925834

Especialidad del validador: DR. EN ADMINISTRACIÓN

..... de del 20..

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SELECCIÓN DE PERSONAL

| N° | RECLUTAMIENTO | DIMENSIONES / Items | | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----------------------------|---|---------------------|----|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | ¿La empresa le da importancia al reclutamiento interno cuando se presenta una vacante? | / | | | / | | / | | / | |
| 2 | ¿Se buscan candidatos externos cuando en la empresa no hay empleados calificados para la vacante? | / | | | / | | / | | / | |
| ANÁLISIS DE PUESTOS | | | | | | | | | | |
| 3 | ¿La organización le proporcionó información sobre los puestos de trabajo que disponía? | / | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 4 | ¿Conocía cada una de las funciones que se iba a ejecutar? | / | | / | | / | | / | | |
| 5 | ¿La remuneración es adecuada en relación al trabajo que realiza? | / | | / | | / | | / | | |
| ENTREVISTA | | | | | | | | | | |
| 6 | ¿Durante la entrevista sintió que estaba bajo presión? | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | ¿Se le realizó pruebas de conocimiento para conocer sus capacidades? | / | | / | | / | | / | | |
| 8 | ¿Se le aplicó una prueba psicológica en el proceso de selección? | / | | / | | / | | / | | |
| 9 | ¿Se le realizó examen médico en el proceso de selección? | / | | / | | / | | / | | |
| 10 | ¿La empresa le facilitó información de las actividades a realizar? | / | | / | | / | | / | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: Noblecilla Saavedra, Brenda DNI: 25761338

Especialidad del validador: Administradora de Empresas

..... de del 20..


Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EFICACIA

| Nº | DIMENSIONES / Items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | ¿El uso de herramientas e instrumentos para su labor están en óptimas condiciones? | / | | / | | / | | |
| 2 | ¿La empresa cuenta con los programas necesarios para el logro de los objetivos? | / | | / | | / | | |
| 3 | ¿Existe una comunicación asertiva con todas las áreas? | / | | / | | / | | |
| | COMPETENCIA | | | | | | | |
| 4 | ¿Se considera una persona competente? | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5 | ¿Las actividades que ejecuta contribuyen al logro de los objetivos de la empresa? | / | | / | | / | | |
| 6 | ¿La empresa está satisfecha con los resultados que logra? | / | | / | | / | | |
| 7 | ¿Le capacitan constantemente para el desarrollo de sus habilidades? | / | | / | | / | | |
| | MOTIVACIÓN | | | | | | | |
| 8 | ¿La empresa le brinda beneficios? | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | ¿Su puesto de trabajo le permite desarrollar al máximo todas sus habilidades? | / | | / | | / | | |
| 10 | ¿A usted le motiva el ambiente de trabajo? | / | | / | | / | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: Noblecilla Saavedra, Brenda DNI: 25761338

Especialidad del validador: Administradora de empresas

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... de del 20..



Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES / INDICADORES | METODOLOGÍA |
|---|---|---|--|---|--|
| <p>GENERAL:</p> <p>¿Cómo influye el Proceso de Selección de Personal en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Cómo influye el reclutamiento en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017?</p> <p>¿Cómo influye los puestos en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017?</p> <p>¿Cómo influye el desempeño en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017?</p> | <p>GENERAL:</p> <p>Determinar la influencia del Proceso de Selección de Personal en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la influencia del reclutamiento en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.</p> <p>Determinar la influencia de los puestos en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.</p> <p>Determinar la influencia del desempeño en la eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.</p> | <p>GENERAL:</p> <p>El Proceso de Selección de Personal influye en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>El reclutamiento influye significativamente en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.</p> <p>Los puestos influyen significativamente en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.</p> <p>El desempeño influye significativamente en la Eficacia de la Empresa Inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017.</p> | <p>Variable Independiente:</p> <p>SELECCIÓN DEL PERSONAL</p> | <p>RECLTAMIENTO Individuos Organización</p> <p>PUESTOS Funciones Tareas Obligaciones</p> <p>DESEMPEÑO Estrategia Organizacional Tecnología Diseño Organizacional Cultura Organizacional Capital Humano</p> | <p>FORMA Cuantitativa</p> <p>METODO DE INVESTIGACIÓN Hipotético Deductivo</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Aplicada</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Explicativo Causal</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No Experimental Transversal</p> <p>POBLACIÓN 150 Trabajadores de la empresa Inversiones Megavisión SAC.</p> <p>MUESTRA 108 trabajadores de la empresa Inversiones Megavisión SAC.</p> <p>TECNICA E INSTRUMENTO Encuesta Instrumento</p> <p>METODO DE ANÁLISIS DE DATOS SPSS V. 22</p> |
| | | | <p>Variable Dependiente:</p> <p>EFICACIA</p> | <p>CAPACITACIÓN Conocimientos Habilidades Competencias Objetivos</p> <p>MOPTIVACIÓN Intensidad Curso Persistencia</p> <p>PRODUCTIVIDAD Productos Recursos Insumos</p> | |