



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Selección de personal y plan estratégico en la empresa RONCO MOTOR´S

S.A.C, San Luis 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Quispe Espilco, Gaby Susan (ORCID: 0000-0001-8134-3504)

ASESOR:

Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco (ORCID: 0000-0003-1317-6008)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2018

DEDICATORIA

A Dios.

Por bendecirme en cada día y ser mi fortaleza.

A mi madre Felicita.

Por el solo hecho de darme la vida, por sus atenciones y enseñanzas, por ser mi medicina, ya que con su sola presencia es mi antídoto ante cualquier flaqueo.

A mi padre Seferino.

Por enseñarme el valor de la responsabilidad y puntualidad, por su firmeza y los deseos de superación.

A mi Mamá Tereza.

Aunque físicamente ya no se encuentra conmigo, ella me sirvió de inspiración por cada logro alcanzado, siempre con los brazos abiertos en mis derrotas y en mis victorias.

A mis hermanas.

Aunque tengamos nuestras diferencias, es gratificante compartir las diversas emociones con ustedes, gracias por las risas y también por estar en mis tristezas, ¡son las mejores!

AGRADECIMIENTO

A la universidad Cesar Vallejo, que contribuyeron en la aportación de conocimientos en toda mi etapa universitaria y en especial a mi maestro, Edgar Cervantes Ramón por su paciencia y dedicación en todo el proceso de aprendizaje y elaboración de esta tesis.

Gracias,

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Selección de personal y plan estratégico en la empresa Ronco Motor’s S.A.C, San Luis 2018”, el cual espero que cumpla con los requisitos de aprobación para optar el grado académico de licenciada en Administración.

En el desarrollo de la exposición se irá explicando los seis capítulos que se tuvo en cuenta en el esquema de investigación sugerida por la universidad, el primer capítulo presenta la introducción, la misma que contiene la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y los objetivos de la investigación. Asimismo, el segundo capítulo presenta el método en donde aborda: el diseño, las variables y operacionalización, la población, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez de confiabilidad, métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. Los capítulos siguientes que son III, IV, V y VI contienen respectivamente: resultados, discusión, conclusiones y recomendación.

Dichos aspectos me facilitaran demostrar mi tesis, así mismo espero recibir sus aportes y sugerencias y poder mejorar lo planteado, ya que este trabajo aspira contribuir a futuras investigaciones que estén relacionadas al tema en mención.

Índice de contenidos

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO	III
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	IV
PRESENTACIÓN.....	V
Índice de contenidos.....	VI
Índice de tablas.....	VIII
Índice de figuras	IX
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática.....	12
1.2. Trabajos Previos.....	14
1.3. Teorías relacionas al tema	20
1.3.1. Selección de Personal.....	20
1.3.1.1. Modelo Complejo de Proceso de Selección de Personal	22
1.3.1.2. Dimensiones de Selección de Personal	23
1.3.1.2.1. Análisis y descripción del puesto de trabajo	24
1.3.1.2.2. Reclutamiento	25
1.3.1.2.3. Evaluación del candidato	26
1.3.2. Plan Estratégico.....	26
1.3.2.1. Modelo de plan estratégico.....	28
1.3.2.2. Dimensiones de Plan estratégico.....	28
1.3.2.2.1. Formulación de la estrategia	29
1.3.2.2.2. Implementación de la estrategia.....	29
1.3.2.2.3. Evaluación de la estrategia	30
1.4. Formulación del Problema	31
1.5. Justificación del Estudio	31
1.6. Hipótesis	33
1.6.1. Hipótesis General	33
1.6.2. Hipótesis Específicos	33
1.7. Objetivos	33
1.7.1. Objetivo General	33
1.7.2. Objetivos Específicos.....	33

II. MÉTODO	34
2.1. Diseño de Investigación.....	34
2.2. Variables, Operacionalización.....	34
2.2.1. Variables	34
2.2.2. Operacionalización de las variables.....	35
2.3. Población y muestra	36
2.3.1. Población.....	36
2.3.2. Muestra	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37
2.4.1. Técnica e instrumento de recolección de datos	37
2.4.2. Validez.....	38
2.4.2.1. Tipos de Validez	38
2.4.3. Confiabilidad	41
2.5. Métodos de análisis de datos.....	42
2.6. Aspectos Éticos	42
III. RESULTADOS	43
3.1. Resultados estadísticos	43
3.2. Prueba de hipótesis	47
3.2.1. Tipificación de la investigación.....	48
3.3. Prueba de hipótesis general	48
3.4. Prueba de hipótesis específicas.....	51
3.4.1. Prueba de hipótesis correlacional entre el análisis y descripción del puesto con el plan estratégico..	51
3.4.2. Prueba de hipótesis correlacional entre el reclutamiento y el plan estratégico	52
3.4.3. Prueba de hipótesis correlacional entre la evaluación de candidatos y el plan estratégico	54
IV. DISCUSIÓN	55
4.1. Discusión por objetivos.....	55
4.2. Discusión por metodología	56
4.3. Discusión por resultados	56
4.4. Discusión por conclusión	57
4.5. Discusión por teorías relacionadas	57
V. CONCLUSIONES.....	59
VI. RECOMENDACIONES.....	60
REFERENCIAS	61
ANEXOS.....	65

Índice de tablas

Tablas

Tabla 1.	Mecanismos y métodos de selección	22
Tabla 2.	Operacionalización de la variable selección de personal	35
Tabla 3.	Operacionalización de la variable plan estratégico	36
Tabla 4.	Técnica e Instrumento de recolección de datos	37
Tabla 5.	Escala de medición	37
Tabla 6.	Validación de la variable selección de personal	39
Tabla 7.	Validación de la variable plan estratégico	40
Tabla 8.	Expertos responsables de validación de los instrumentos	40
Tabla 9.	Estadística de Fiabilidad “Selección de Personal”	41
Tabla 10.	Estadística de Fiabilidad “Plan estratégico”	42
Tabla 11.	Análisis descriptivos de variables	43
Tabla 12.	Variable 1: Selección de personal	43
Tabla 13.	Variable 2: Plan estratégico	44
Tabla 14.	Dimensión 1: Reclutamiento	45
Tabla 15.	Dimensión 2: Análisis y descripción del puesto	45
Tabla 16.	Dimensión 3: Evaluación de candidatos	46
Tabla 17.	Prueba de normalidad	47
Tabla 18.	Coefficiente de correlación por Rangos de Spearman	49
Tabla 19.	Prueba de hipótesis correlacional entre selección de personal y plan estratégico	50
Tabla 20.	Prueba de hipótesis correlacional entre el análisis y descripción del puesto con el plan estratégico	51
Tabla 21.	Prueba de hipótesis correlacional entre el reclutamiento y el plan estratégico	53
Tabla 22.	Prueba de hipótesis correlacional entre la evaluación de candidatos y el plan estratégico	54

Índice de figuras

Figura 1.	Fases del Proceso de Selección de Personal	23
Figura 2.	Modelo de Administración Estratégica	28

RESUMEN

La presente investigación lleva como título “Selección de personal y plan estratégico en la empresa Ronco Motor´s S.A.C, San Luis 2018” tienen como objetivo describir la relación entre la selección del personal con el plan estratégico. La investigación es de tipo básica, dediseño No experimental, de nivel correlacional – descriptivo, con una población de 28 colaboradores. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Para el análisis de datos se utilizó el software SPSS V. 24, en donde se realizó el estadístico de correlación de Spearman en donde se obtuvo un 0.947, el cual indica que existe una correlación positiva alta, es decir que existe correlación entre ambas variables; por otro lado, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna por tener un nivel de significancia de 0.001 el cual es menor que >0.05 . Por lo tanto, se recomienda al área de Recursos Humanos, mejorar los procesos de análisis y descripción del puesto de trabajo, el reclutamiento y evaluación de candidatos, la finalidad es incorporar personas competentes que puedan formular, implementar y evaluar el plan estratégico.

Palabras Clave: Selección de personal, plan estratégico y efectividad.

ABSTRACT

The present research is entitled "Selection of personnel and strategic plan in the company Ronco Motor's S.A.C, San Luis 2018" which have the objective to describe the relation between the selection of personnel and the strategic plan. The type of research is basic, non-experimental design, correlational-descriptive level, with a population of 28 collaborators. The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire. For data analysis, was used the software SPSS V. 24, where the Spearman correlation statistic was performed, in which was obtained 0.947, which indicates that there is a high positive correlation, in other words, there is a correlation between both variables; On the other side, the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted because it had a level of significance of 0.001 which is less than > 0.05 . Therefore, it is recommended to the Human Resources area, improve the processes of analysis and description of the job, the recruitment and evaluation of candidates; the purpose is to incorporate competent people who can formulate, implement and evaluate the strategic plan.

Keywords: personnel selection, strategic plan and effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Hoy en día, para la mayoría de organizaciones, despierta el interés por llevar a cabo una eficiente gestión, siendo común que en algunas empresas contraten personal sin experiencia o con escasos conocimientos, principalmente al momento de optar por la persona que reúna ciertas características para cubrir un determinado puesto, considerando que una mala selección, puede ser uno de los peores errores estratégicos de la empresa.

Así mismo la planificación estratégica es el eje primordial para el éxito empresarial, por ende, es importante contar con el capital humano necesario que sea capaz de ejecutarlo, de lo contrario simplemente sería un fracaso.

A nivel mundial, la administración del personal dentro de una organización, es un eje principal, pues existen diversas formas para que el área apoye en formular y ejecutar el plan estratégico, una de ellas puede ser a través de un análisis externo, ya que se puede recabar información sobre las remuneraciones en la competencia, así como también las estrategias utilizadas por otras organizaciones para mejorar su posicionamiento. El departamento de Recursos Humanos analiza las fuerzas internas, en las cuales se consideran los incentivos por el desempeño, capacitaciones, el buen servicio y el compromiso de cada colaborador, es por ello que la administración debe participar activamente en la ejecución del plan estratégico.

La empresa Toyota USA, es considerada una de las organizaciones más poderosas en el mercado norteamericano, cuya actividad económica es la importación, montaje, distribución, venta de vehículos y repuestos en general, su participación en el mercado local asciende a un 15,2%, una de sus iniciativas estratégicas empleadas por la organización es de

mantener y ofrecer calidad para el aseguramiento de sus clientes.

A nivel nacional, el constante desafío por las empresas, es realizar una correcta administración para obtener resultados, los mecanismos de gestión de personal contribuyen a mejorar su efectividad para incrementar la productividad, teniendo como finalidad gestionar la información con rapidez y exactitud para una acertada toma de decisiones.

En una publicación de Edenred Perú (2017) nos informa que, el 89% de las empresas presumen que sus empleados cambian de empresa por buscar un mejor salario, no obstante, solo un 12% de los trabajadores obtienen un sueldo superior en su nuevo trabajo, así mismo un 40% de empleados sienten que no son valorados por la organización y consideran que cualquier forma de incentivo, motiva a más del 60% del personal a mantenerse en sus puestos de trabajo.

A nivel local, para el año 2014 Ronco Motor's, empresa peruana ubicada en Av. Nicolás Arriola N° 2282 - San Luis, creada desde el año 2000, cuyo rubro son la importación, fabricación y venta de trimotos de pasajero / carga, motocicletas, motores y accesorios en general, logrando en el año 2015 ser la 4ta marca más comercializada a nivel nacional, de acuerdo al informe de la AAP (Asociación Automotriz del Perú, 2015), ha logrado obtener buenos resultados en sus ventas, alcanzando metas y logrando la aceptación de sus consumidores a nivel nacional, asimismo se incrementó la red de distribuidores en todo el país, sin embargo para el año 2017, la empresa no se ubica entre las 10 marcas más vendidas en el rubro de vehículo menores de dos y tres rueda según la APP 2017.

Se puede observar que el problema comienza principalmente en el transcurso de la incorporación de los nuevos talentos, especialmente para los puestos de dirección, control y supervisión, ya que la selección de personal no es objetiva y se encuentra con limitaciones

al momento de analizar y describir los puestos de trabajos al no estar delimitada bajo una estructura a seguir, las funciones establecidas y los sueldos no están de acuerdo al mercado, así mismo el proceso de reclutamiento es más considerado interno que externo y es por ello que la evaluación de los candidatos solo es a través de las entrevistas, excluyendo las pruebas psicológicas, de conocimiento y el examen médico.

Las implicancias que ocasionan una inadecuada selección de personal, conllevan a estar limitados al implementar un plan estratégico, en donde la formulación a través de una indagación de la situación actual del área a dirigir, es el primer paso para poder delimitar la misión, visión y objetivos; igualmente la implementación de las acciones formuladas facilitan al área a proponer cambios y de incentivar el trabajo en equipo, finalmente la evaluación a través de la participación y la propuesta de un plan de mejora, son las herramientas que facilitan a la organización a obtener resultados favorables.

Por lo tanto, es fundamental conocer el origen de los problemas y demostrar que es importante primero realizar una adecuada selección del personal (factores internos) y definir las aspiraciones organizacionales a través de un plan estratégico.

1.2. Trabajos Previos

A Nivel Internacional

Cancinos, A. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral – Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur* (tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. En esta investigación nos informa sobre el nexo que hay entre selección de personal y el desempeño laboral, su diseño es cuasi experimental, por lo que se constatará los fundamentos y consecuencias entre ambas variables. El estudio finalizó en considerar la

relación entre ambas variables, dado que la primera variable es positivo en un 71.15% mientras que la segunda variable se encuentra en la categoría aceptable.

Por consiguiente, es necesario establecer indicadores y condiciones que requiere el proceso minucioso de selección, con el fin de mejorar el rendimiento laboral y evitar las constantes rotaciones del personal.

Cornejo, R., & Vintimilla, J. (2016). *Elaboración de Manual de selección por competencias para la Joyería Guillermo Vásquez, durante el periodo septiembre 2015 – marzo 2016* (Tesis de pregrado). Universidad Politécnica Salesiana, Quito. Teniendo como exigencia en formular la sucesión de reclutamiento y selección de personal de la Joyería Guillermo Vásquez, la población estuvo conformada por la alta dirección, en el que concluyeron que los procesos de selección se realizan bajo la manera clásica y no por competencias, esto genera que el proceso sea más tedioso, así mismo las herramientas de gestión utilizadas para escoger al personal no se ajusta a los requerimientos de la empresa.

Esto quiere decir que, con la elaboración del manual el cual está basado en la contratación según las habilidades que reúnan los aspirantes a una determinada vacante, el cual es favorable para contribuir al crecimiento de la organización y también predecir conductas futuras.

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* (tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. El propósito de esta pesquisa es establecer las fases del reclutamiento y selección de personal, y su repercusión en el rendimiento profesional de los funcionarios del sector administrativo del Gobierno autónomo descentralizado, el tipo de diseño es

exploratoria, prospectiva y correlacional, conformado por 92 funcionarios, esta investigación concluyó en aceptar la hipótesis alterna, en donde la incorporación de personal incurre notablemente en el desenvolvimiento laboral, es decir que, este último es según los conocimientos y habilidades que posee cada trabajador y esto debería ser considerado antes de la contratación.

Por lo tanto, es fundamental conocer el proceso de selección, y los aspectos a considerar tales como la entrevista a través de las herramientas de gestión, la experiencia adquirida, los conocimientos y competencias, ya que el objetivo de los encargados del área, es la incorporación del nuevo integrante de la organización y que puedan adaptarse con facilidad.

Gajardo, P. (2014). *Propuesta de un modelo estratégico de control de gestión aplicado a Deloitte* (tesis de maestría). Universidad de Chile, Santiago, Chile. El fin de la investigación es proporcionar un patrón de control de gestión, tomando en consideración las necesidades, requerimientos, expectativas, proyecciones del presente y la dirección hacia el futuro, así mismo se concluye que el método ofrecido a discrepancia de la coyuntura actual, posibilita a la empresa en detectar las zonas de trabajo con mayor dificultad e implementar las estrategias que faciliten un mejor funcionamiento.

Una empresa que carezca de unidad de mando y control, con objetivos ambiguos y estrategias confusas y erróneas, generará un estado financiero pobre, ya que la influencia de una buena gestión se reflejará en los en los estados de resultados de la organización.

Arias, M., & Zúñiga, A. (2015). *Propuesta de plan estratégico para el periodo 2015-2019 de la empresa Ricateak S.A. Ubicada en Gualiel* (tesis de pregrado). Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador. Este estudio tiene como finalidad, en diseñar un proceso para consolidar a la empresa e insertarse en el mercado nacional y seguir generando confianza de sus productos hacia los clientes, manteniendo la satisfacción a sus requerimientos, una de las conclusiones de esta investigación fue que, la empresa no tiene establecida una planificación estratégica, es por ello que se planteó instaurar el encargo que realiza la empresa propiamente dicho como la misión, de la misma manera establecer la dirección fijando objetivos a través de las expectativas de hacia dónde se quiere llegar y de la sucesión de políticas para una mejor gestión y crecimiento organizacional.

Es necesario precisar que el plan estratégico es representado mediante un documento, en donde indica el programa de las estrategias generales y específicas a corto y mediano plazo, así como el responsable de su ejecución.

A Nivel Nacional

Rivera, J. (2017). *El Plan estratégico Tributario para prevenir las Contingencias Tributarias en la empresa Operadora Terrestre JBJ S.A.C de Huaraz - 2017* (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú. La finalidad de esta investigación es de establecer la relación del plan estratégico tributario y las contingencias tributarias, el diseño es no experimental, correlacional, la información para el análisis son los estados financieros de los años 2015 y 2016, como resultado de la presente investigación indican que del Plan estratégico es inadecuado con un 69.23% y 30.77% se considera adecuado, así mismo se pudo comprobar que el nivel de la coyuntura tributaria se refleja en un 56.52% alto y con un

43.48% bajo, se contempla que hay una conexión negativa perfecta entre ambas variables.

En otras palabras, se comprueba que ambas variables tienen relación significativa, ya que un plan estratégico tributario elaborado correctamente y adaptado a la realidad, disminuye las probables contingencias tributarias e incrementa las ganancias.

Quijano, A., & Silva, K. (2016). *Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA – Chiclayo 2016* (Tesis pregrado). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo. El objetivo fue relacionar 2 variables, la primera corresponde a selección del personal mientras que la segunda comprende al desempeño laboral, en la presente averiguación se utiliza el modelo descriptivo y narrativa correlacional, el cuestionario se realizó a 50 personas (empleados de la compañía Civa sede Chiclayo). El mencionado trabajo de investigación, concluye en afirmar que, se evidencia una conexión entre selección de personal y desempeño laboral, considerando un efecto positivo de 0.687 (media) según la correlación de Pearson.

Asimismo, se puede decir que aún existen deficiencias en la estructuración de los procesos, las cuales repercuten negativamente en el desenvolvimiento laboral.

Miller, B. (2016). *Influencia de la rotación de personal en la productividad del área de créditos grupales de la empresa compartamos financiera en la ciudad de Trujillo* (Tesis pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Tuvo como finalidad determinar los indicios que manifiestan en el cambio de empleados del sector de préstamos grupales en la financiera Compartamos sede Trujillo - 2016, con una población de 68 empleados, su diseño fue explicativo y el mecanismo aplicado fue la recolección de información mediante la encuesta. El resultado más relevante al estudio incide en la rotación del personal con un

coeficiente de correlación de 8.17%, concluyendo así que el poder de los cambios constantes de empleados afecta de forma nociva en el desenvolvimiento del sector de préstamos de esta financiera.

Con esta investigación se pudo detectar que los constantes cambios de personal, impacta negativamente a los empleados, generando deficiencias en las áreas relacionadas al puesto, dejando sin una persona a cargo, para efectos la incidencia de rotación de personal es considerado como causal de renunciaciones y despidos.

Alva, S., & Manrique, M. (2016). Plan estratégico para la empresa transportes Julio César S.A.C (tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Perú. Esta investigación tiene como finalidad implementar un sistema de gestión Balanced Scorecard, según la recopilación de datos se llega a la siguiente conclusión: Según la disección interna y externa de la empresa de transportes Julio César, se constató que cuenta con vehículos equipados con tecnología, sin embargo, se halló que, en la sucesión administrativa entre áreas, faltaba rapidez, eficiencia y facilidades al instante de requerir información.

Por lo tanto, es fundamental realizar una evaluación financiera en donde se muestra el antes y después de la implementación de la estrategia, para poder determinar la viabilidad de la propuesta planteada.

Oscoco, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Pacucha-Andahuaylas-Apurímac, 2014* (tesis pregrado). Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas. Tiene como propósito establecer el nexo que hay entre la Gestión del talento humano y Desempeño laboral, asimismo la población fue por 35 empleados de la municipalidad, la investigación

llegó a la siguiente conclusión de acuerdo al estudio realizado según el factor de correlación de Spearman, expresa que las variantes tienen una conexión de forma positiva débil.

La gestión de Recursos Humanos, permite convocar, incorporar, mantener e incentivar a los trabajadores, el objetivo de esta área es monitorear el cumplimiento de las diversas ventajas competitivas mediante un buen clima laboral entre directivos y subordinados y por ello es importante que la empresa optimice el área utilizando herramientas tecnológicas que generen desenvolvimiento del personal y puedan aumentar la productividad y disminuir el esfuerzo físico.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Selección de Personal

Actividad en el que emplean diversos procedimientos y apreciaciones, para elegir al candidato que cubrirá un determinado puesto de trabajo de acuerdo a un costo adecuado.

Para Gonzales (2014) define “[...] como toma de decisiones para atraer a las personas más adecuadas, que cubran las necesidades requeridas por la empresa, también es considerada como uno de los ejercicios que desempeña el área de recursos humanos” (p.25).

Dicho esto, se puede considerar que una selección empieza con el análisis de las necesidades y culmina con la incorporación de la persona escogida para cubrir una vacante laboral.

Según Chiavenato (2011) nos dice que “[...] antes de seleccionar al personal se debe de indagar entre los postulantes más apropiados para los puestos vigentes, cuya pretensión es de conservar o mejorar la efectividad y el desenvolvimiento del trabajador, de la misma manera la operatividad de la empresa” (p.243).

En esta etapa permite identificar a los candidatos potenciales, conocer la personalidad de los postulantes y encontrar sus habilidades que contribuyan en las aspiraciones organizacionales.

La selección de personal se lleva a cabo mediante procedimientos efectivos, a través de una estrategia organizacional y basadas en las normas de la organización, con el fin de encontrar e incorporar a la persona que reúna las características requeridas por el puesto de trabajo.

(Díaz y Hernández, 2015,p.21)

Así mismo, se entiende que el área de Recursos Humanos tiene como intención contribuir al éxito de la empresa, a través de diversas estrategias que faciliten el buen desempeño de los colaboradores.

Para poder escoger al trabajador se tiene que seguir diversas secuencias planificadas, que permite identificar y predecir las peculiaridades personales de un grupo de individuos a los que se denomina postulantes, estas características hacen la diferenciación para poder elegir al más apto, es decir al más eficiente y eficaz para el desenvolvimiento profesional.

(Ansorena, 2005, p.40)

Por lo tanto, cuando se culmina la etapa de selección de personal es toda vez que se haya escogido al aspirante más idóneo y como acto de relación de empresa y colaborar se procede a la firma del contrato, finalmente el área de Recursos Humanos, da el seguimiento respectivo en relación al desenvolvimiento de la persona escogida.

Tabla 1. *Mecanismos y Métodos de selección*

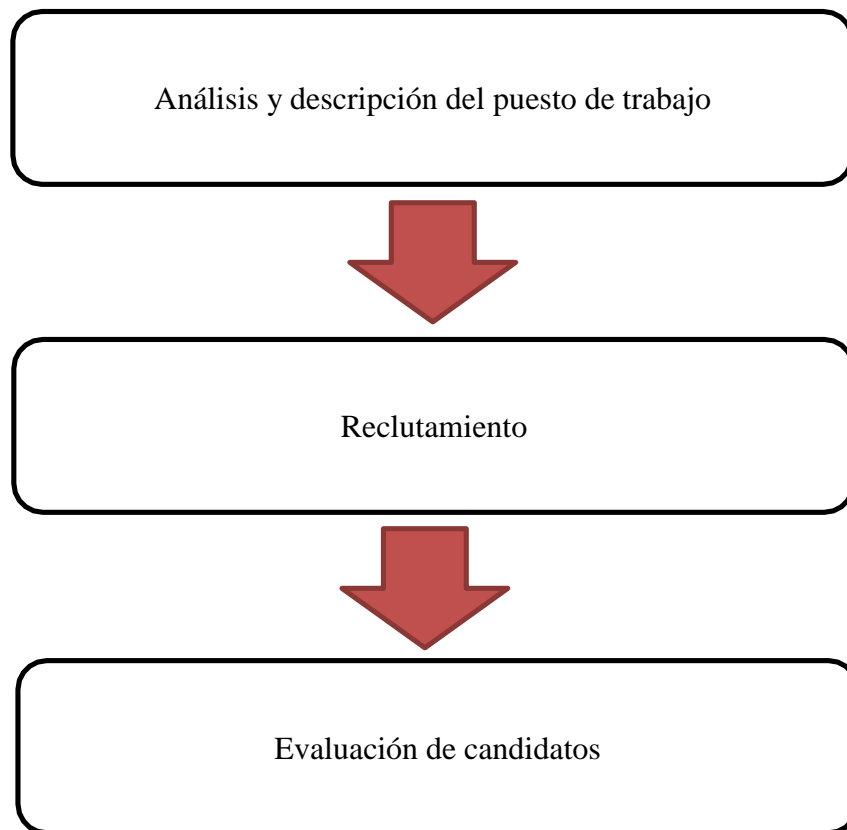
MEDIOS Y TÉCNICAS DE SELECCIÓN	
REFERENCIAS DEL POSTULANTE	MÉTODO DE ANÁLISIS
<ul style="list-style-type: none">• Currículo del personal.• Expediente académico.• Expediente profesional.	<ul style="list-style-type: none">• Fichas, impresos o cuestionarios.• Entrevistas.
<ul style="list-style-type: none">• Conocimiento y capacitaciones.	<ul style="list-style-type: none">• Pruebas y exámenes profesionales.• Ejercicios de simulación.
<ul style="list-style-type: none">• Inteligencia y actitudes.• Personalidad.• Motivaciones.	<ul style="list-style-type: none">• Test• Entrevistas.

Fuente: DOPP. Consultores

1.3.1.1. Modelo Complejo de Proceso de Selección de Personal

El prototipo simplificado propuesto por Gonzales (2014) está dividido por tres etapas, en donde nos permite de una manera simple y eficaz analizar, buscar, evaluare incluir a las personas que desean pertenecer a una determinada organización.

Figura 1. Procedimiento de Selección de Personal (María Gonzales Merino¹)



Fuente: Elaboración según en el modelo propuesto.

1.3.1.2. Dimensiones de Selección de Personal

Enfocado en la guía que propone Gonzales, el cual proporciona ejemplos prácticos en donde se emplean técnicas eficaces y conformes a criterios éticos, el objetivo de este modelo propuesto, es el de considerar diversos aspectos antes de escoger al personal que cubrirá un cierto puesto de trabajo en diversas en una organización.

¹ María Gonzales Merino, escritora del libro *Selección de personal: Buscando al mejor candidato*.

1.3.1.2.1. Análisis y descripción del puesto de trabajo

Para Gonzales (2014) nos dice que “en este proceso se establecen los objetivos, funciones y responsabilidades, la cual es presidida por acciones concretas y deberán ser ejecutadas por una persona para la obtención de resultados favorables” (p.77).

Es decir, esta etapa es considerada como una manera de recolectar información sobre los puestos que la organización desea cubrir y encajar en el organigrama, así mismo a través de un documento recopilar toda información sobre las tareas a realizar.

El estudio de un puesto de trabajo, es la técnica en el cual se determina las actividades y el perfil de la persona que cubrirá el puesto, para realizar la indagación de las funciones se establecen todas las actividades y tareas similares, del mismo modo se aplicará los cuestionarios y entrevistas, para obtener la mayor información relacionada a la conducta, equipos y/o herramientas utilizadas en el trabajo, requerimientos, funciones generales, funciones específicas y desempeño laboral, la información recopilada permitirá reclutar, seleccionar y contratar a la persona que asumirá con responsabilidad las actividades encomendadas. (Arnoletto, 2007, p.45)

Por lo tanto, la creación de los puestos de trabajo, es considerado como un procedimiento minucioso en el que se determinan las responsabilidades y peculiaridades de las personas que desempeñarán sus actividades dentro de la organización, el objetivo de este procedimiento es el grado de aportación que brindarán, no obstante se tiene que atribuir que para formular un determinado puesto, se tiene primero que analizar luego describir y especificar toda característica que aspira tener del puesto de trabajo, una de las herramientas de gestión podría ser la elaboración de un profesiograma, el cual nos ayudará a recopilar información referente a las aptitudes y actitudes del futuro integrante de la organización.

1.3.1.2.2. Reclutamiento

Es la etapa en donde se convoca a los postulantes que cumplan con las características requeridas en la descripción del puesto, es así que se hace más específico encontrar al candidato adecuado, así mismo se considera como un procedimiento de información el cual es divulgada de forma interna y externa a la organización a través de diversos medios de comunicación y plataformas virtuales.

El reclutamiento es la actividad de averiguación y/o interés de los profesionales que encajen a los requisitos que se estipulan en la convocatoria para cubrir una vacante. Considerada como parte primordial para escoger al mejor candidato, su finalidad es compilar una gran cantidad de postulantes que se ciñan al perfil, posterior a ello se analiza su idoneidad para el cargo a ocupar. (Gonzales, 2014, p.107)

Así mismo, el reclutamiento es considerado como una de las actividades que emplea diversos medios de convocatoria, con el fin de captar en gran mayoría individuos que estén dispuesto a incorporarse a la organización.

Por lo tanto, la fase de reclutamiento y posteriormente elegir a unos de ellos no se debería de tomarse a la ligera, ya que estos procesos deberían ser considerados como parte fundamental del crecimiento de la empresa, de lo contrario simplemente será dificultoso progresar y las consecuencias serán reflejadas en los costos, el tiempo, las malas decisiones, estancamientos, conflictos entre otros factores.

1.3.1.2.3. Evaluación de candidato

Es el punto en donde hemos recopilado suficientes candidaturas para proceder con el análisis, esta fase es fundamental ya que el encargado de llevar a cabo esta gestión, se enfocará en las habilidades y destrezas que se espera encontrar en todo postulante y que puedan contribuir a la empresa.

Es algo no escrito en el curriculum, ni manifestado por el candidato en base a una situación, aspiración o nivel formativo [...] Es algo bastante más profundo en donde se aplican diversos aspectos, objetivos y elementos sutiles el cual corresponde al equipo de responsables de seleccionar, analizar y evaluar con la finalidad de poder escoger al más apto. (Gonzales, 2014, p.165)

Del mismo modo, la entrevista es considerada como un elemento fundamental para poder elegir, ya que a través del dialogo y pericia del entrevistador, se puede conocer sobre sus valores y aspiraciones de todo postulante, así mismo sobre su inteligencia emocional el cual consiste en competencias específicas, que comprenden la adaptabilidad, empatía y comunicación, todos estos factores se logran conocer a través de la comunicación personal entre el entrevistar y entrevistado.

1.3.2. Plan Estratégico

La planeación estratégica generalmente es utilizada en el ámbito de los negocios, ya que es considerada como una herramienta para alcanzar sus propósitos a futuro, aunque este futuro sea impredecible.

Un Plan Estratégico es una secuencia de actividades formuladas por la empresa [...] siendo en efecto dificultoso escoger entre distintas disyuntivas, generando acuerdos con algunos factores externos, estableciendo políticas y operaciones especiales, así mismo se evita distracciones con otros cursos de acción. (Fred, 2013, p.5)

Por lo tanto, las determinaciones e iniciativas que se tomen en la organización, pueden llevar al cumplimiento de los logros o al fiasco de la empresa, lo importante es subsistir y perdurar en el mercado, llevando una adecuada gestión.

Según Lumpkin y Dess (2003) determinan que “para realizar un adecuado plan estratégico es importante analizar, decidir y ejecutar mediante una secuencia de acciones que toda empresa debe de implementar para establecer y conservar las ventajas competitivas durante la gestión empresarial” (p.35).

Al tener un plan estratégico este debe de ser ejecutado por personas calificadas, con liderazgo y responsabilidad, es la clave fundamental para poder llevar a cabo las actividades que generarán la permanencia en el mercado.

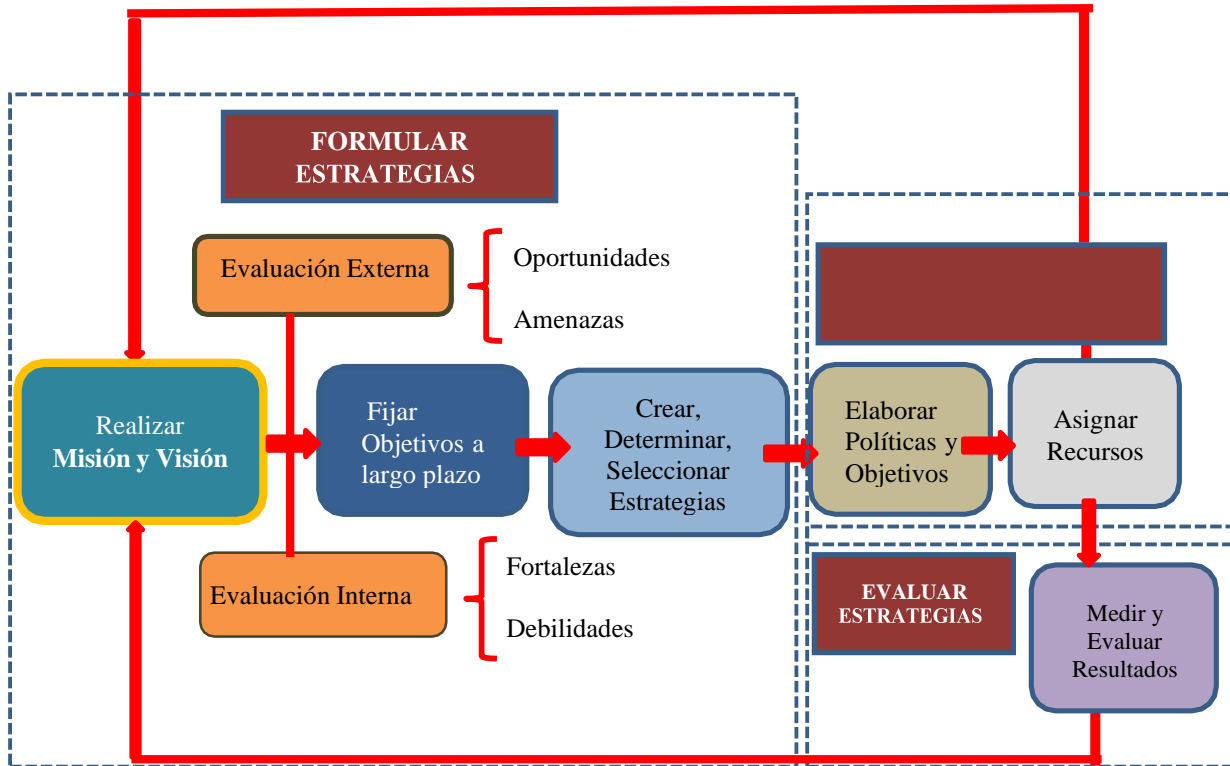
De acuerdo con Martínez y Milla (2005) nos dice que “El plan de acción es un documento que refleja el estado económico financiero, la situación actual y la situación deseada para la organización” (p.15).

Por lo tanto, la implementación de un plan estratégico, corresponde a las secuencias de acontecimientos que se plasman en actividades, para ello es importante conocer y fortalecer el entorno interno con la finalidad de estar preparados al enfrentarnos a los diversos acontecimientos ajenos a la organización.

1.3.2.1. Modelo de plan estratégico

En el modelo de Fred David (2013), describe una estructura objetiva y que se ajusta a un sistema para encaminar las aspiraciones de la organización, el cual es presidido por el nivel directivo, divisional y funcional.

Gráfico 2. *Modelo de la Administración Estratégica (Fred David)*



Fuente: Elaboración propia basado en el modelo propuesto

1.3.2.2. Dimensiones de Plan estratégico

El proyecto en mención, se enfocará en el modelo por Fred, puesto que considera aspectos fundamentales como formular estrategias, implementar estrategias y evaluar estrategias.

1.3.2.2.1. Formulación de la estrategia

Para formular una estrategia es preciso establecer fines a largo plazo, según la recopilación de datos de la posición actual de la empresa, esto nos ayudará en anticipar el plan de acción de aquellas áreas que presentan deficiencias, en esta etapa se considera la investigación interna y externa, como también el análisis para tomar la mejor decisión.

Según Fred (2013) “La gran parte de las empresas formulan una visión y misión, la exposición de la misión responde a la interrogante de ¿qué es lo que hacemos como empresa?, mientras la visión contesta a la interrogación de ¿qué deseamos llegar a ser? [...]” (p.54).

La determinación del cómo queremos vernos en el futuro, debe ser de entendimiento de todos los integrantes de la empresa, teniendo en claro las aspiraciones organizacionales, es fundamental el compromiso de cada uno de los integrantes, para ello se debe de conocer y realizar un estudio DAFO, este estudio nos brindará resultados que permitan dirigir y centrar la estrategia en el que consideramos como problema.

1.3.2.2.2. Implementación de la estrategia

Es este proceso se fijan los objetivos, desafíos, el tiempo, políticas y la innovación con instrumentos tecnológicos que permitan asignar las estrategias, hoy en día estamos en la era del cuidado del medio ambiente, y por lo tanto debemos pensar en preservar nuestro planeta

En la mayoría de las organizaciones, a excepción de las más pequeña, la transformación de la formulación a la implementación de estrategias, se necesita de una transferencia de responsabilidades de los estrategas hacia las personas que dirigirán la empresa. Las dificultades en la implementación pueden aparecer

por este cambio de responsabilidades, esencialmente si las determinaciones en el planteamiento de la estrategia llegan de manera sorpresiva hacia la línea gerencial. Los gerentes y empleados se sienten más comprometidos cuando se trata de su especial convicción percibida que de los intereses organizacionales, amenos que uno y otro coincidan. (Fred, 2013, p.263)

Por lo tanto, es primordial que todos los niveles jerárquicos que conforman la empresa participen de manera constante en las actividades de formulación, así como también en la implementación. Para que la organización prospere es preciso excluir las actitudes conformistas y alimentarnos con grandes ideas y anhelos el cual debería de ser manifestados en acciones exitosas.

1.3.2.2.3. Evaluación de la estrategia

En último proceso se examina los causantes internos y externos que se manifiestan en los fundamentos de las estrategias, incluyen las medias correctivas para verificar el plan de acción, la organización empresarial analiza las diversas alternativas estratégicas, la finalidad es escoger la que mejor resultados nos podría dar.

En el transcurso de la administración estratégica da como resultado decisiones que tengan dominio de consecuencias expresivas y permanentes. Las determinaciones erróneas podrían causar graves daños, y revertirlos podría ser muy difícil. Por eso, la gran parte de los estrategas están de acuerdo en que la apreciación de la estrategia es primordial para la comodidad de una empresa; las valoraciones oportunas nos facilitan prever a la organización sobre los obstáculos actuales o potenciales antes de que la situación llegue a ser caótica. (Fred, 2013, p.336)

Es así que la organización debería de evaluar las estrategias implementadas y ver cuáles son los resultados según el tiempo establecido, estos resultados pueden ser favorables o desfavorables, si la respuesta es de forma negativa simplemente se utilizará el plan de contingencia y si resulta positiva se reforzará con la mejora continua.

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema general:

¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el plan estratégico en la empresa Ronco Motor's S?A.C - San Luis 2018?

1.4.2. Problemas específicos:

¿Cuál es la relación entre el análisis y descripción del puesto con el plan estratégico en la empresa Ronco Motor's S?A.C - San Luis 2018?

¿Cuál es la relación entre el reclutamiento con el plan estratégico en la empresa Ronco Motor's S?A.C - San Luis 2018?

¿Cuál es la relación entre la evaluación de candidatos con el plan estratégico en la empresa Ronco Motor's S?A.C - San Luis 2018?

1.5. Justificación del Estudio

La investigación comprende los principios teóricos adaptados a la realidad, a través de conceptos, ideas, situaciones actuales y comparar resultados, la finalidad es demostrar la veracidad de los diversos factores a desarrollar el cual fundamente el presente trabajo.

En el aspecto práctico, se busca facilitar información sobre el estrecho enlace que posee la diligencia de recursos humanos con el crecimiento empresarial, precisando incorporar personal competente de acuerdo al área, el empleado podría formular,

implementar y evaluar el plan estratégico, ya que esta herramienta de gestión ayudará a direccionar a la empresa

En el aspecto social, este estudio es desarrollado para relacionar la selección de personal y el plan estratégico presidida por los gerentes, jefes y encargados de la empresa Ronco Motor's, ellos son los indicados para direccionar la organización, por lo tanto, la empresa necesita personas calificadas para poder brindar un buen servicio a la sociedad ya que la actividad de la organización es la fabricación y comercialización de vehículos menores de dos y tres ruedas.

En el aspecto económico, se establecerá las falencias que implican las malas decisiones y desconocimiento que se tiene al momento de implementar un plan estratégico, del mismo modo la implicancia del no incorporar personas idóneas de acuerdo al perfil requerido, generan mal clima laboral y rotación, como consecuencia se pierde tiempo y gastos ocultos, por lo contrario al ser más minuciosos en el proceso de selección nos garantizará al crecimiento de la empresa y por consiguiente generará más puestos de trabajo.

En el aspecto metodológico, al indagar la conexión que tiene la selección de personal y el plan estratégico, facilitará encontrar el resultado al problema, el cual está planteado en la realidad problemática, asimismo se fundará las conclusiones según los resultados conseguidos mediante los análisis estadísticos, logrando así una investigación concisa y que puede ser aprovechada como fundamento de estudio para las siguientes investigaciones relacionado al tema.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe relación entre la selección de personal con el plan estratégico de la empresa Motor's S.A.C, San Luis 2018.

1.6.2. Hipótesis Específicos

Existe relación entre el análisis y descripción del puesto con el plan estratégico en la empresa Ronco Motor's S.A.C, San Luis 2018.

Existe relación entre el reclutamiento con el plan estratégico en la empresa Ronco Motor's S.A.C, San Luis 2018.

Existe relación entre la evaluación de candidatos con el plan estratégico en la empresa Ronco Motor's S.A.C, San Luis 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Describir la relación entre la selección del personal con el plan estratégico en la empresa Ronco Motor's S.A.C, San Luis 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

Identificar la relación entre el análisis y descripción del puesto con el plan estratégico en la empresa Ronco Motor's S.A.C, San Luis 2018.

Identificar la relación entre el reclutamiento con el plan estratégico en la empresa Ronco Motor's S.A.C, San Luis 2018.

Identificar la relación entre la evaluación de candidatos con el plan estratégico en la empresa Ronco Motor's S.A.C, San Luis 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

Diseño

Se considera la estructura no experimental.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos dicen: “Este estudio no funcional, refiere al análisis al cual realizan sin maniobrar las variables y enfatiza a solo observar las manifestaciones en su entorno natural para examinarlos” (p.152).

Por otro lado, el corte es transversal, y conforme a Hernández, Fernández y Bapista (2014) precisan: “El diseño transeccional o transversal son indagaciones que se resumen en una coyuntura única” (p.154).

Por consiguiente, el enfoque a utilizar es cuantitativo, ya que en base a resultados estadísticos se puede aseverar o denegar las hipótesis propuestas.

Tipo

El estudio es de tipo básico, puesto que se enfoca en la obtención y recopilación de información, y esta información servirá para futuras investigaciones ya existentes

Nivel

El estudio es descriptivo correlacional, el cual explica la conexión de las variables dependientes e independientes.

Conforme a Hernández et al. (2014) exponen que el análisis correlación “comprende y evalúa la vinculación estadística entre dos variables, sin ningún predominio de alguna variable ajena” (p.157).

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables

Variable 1: Selección de Personal

Será medida de acuerdo al modelo simplificado propuesto por María Gonzales, el instrumento consta de 19 preguntas, las dimensiones planteadas son análisis y descripción del puesto, reclutamiento y evaluación de candidatos, la finalidad es conocer si existe una relación con el plan estratégico.

Variable 2: Plan Estratégico

Será medida a través del modelo propuesto por David Fred, el instrumento consta de 19 preguntas, las dimensiones son formulación, implementación y evaluación, así mismo estas dimensiones determinarán si existe conexión con la selección de personal.

2.2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 2. Operacionalización de la variable selección de personal

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES							
Variable de estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Tipo de escala
VI. Selección de Personal	Para Gonzales (2014) define “[...] como toma de decisiones para atraer a las personas más adecuadas, que cubran las necesidades requeridas por la empresa, también es considerada como uno de los ejercicios que desempeña el área de recursos humanos” (p.25).	Proceso mediante el cual se decide incorporar al candidato más competente que reúna las características solicitadas para que integre a una organización.	Análisis y descripción del puesto de trabajo	Estructura	1, 2	1. Nunca	Ordinal
				Funciones	3, 4		
				Salario	5		
			Reclutamiento	Interno	6, 7, 8	3. A veces	
				Externo	9, 10, 11	4. Satisfecho	
			Evaluación del candidato	Entrevista	12, 13, 14, 15, 16	5. Muy satisfecho	
				Prueba psicológica	17		
				Prueba de conocimiento	18		
				Examen médico	19		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3. Operacionalización de la variable plan estratégico

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES							
Variable de estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Tipo de escala
V2. Plan Estratégico	Un Plan Estratégico es una secuencia de actividades formuladas por la empresa [...] siendo en efecto dificultoso escoger entre distintas disyuntivas, generando acuerdos con algunos factores externos, estableciendo políticas y operaciones especiales, así mismo se evita distracciones con otros cursos de acción. (Fred, 2013, p.5)	Es un conjunto de actividades en donde se especifican las aspiraciones de la organización según los análisis internos y externos, teniendo como finalidad asegurar el éxito de la empresa.	Formulación	Análisis	1, 2	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Satisfecho 5. Muy satisfecho	Ordinal
				Misión	3		
				Visión	4, 5		
			Implementación	Objetivos	6, 7		
				Propuestas	8, 9, 10		
				Cambios	11, 12		
				Trabajo en equipo	13		
			Evaluación	Participación	14, 15		
				Plan de mejora	16, 17, 18, 19		

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Hace referencia al universo, grupo o total de componentes a cerca de lo que se va a estudiar.

Para esta investigación se está considerando el total de la población, conformado por 28 directivos y jefaturas de la empresa Ronco Motor's, ubicada en Av. Nicolás Arriola N° 2278 – San Luis –

2.3.2. Muestra

Para Hernández, Fernández y Bapista (2014) argumentan sobre la muestra “el cual representa una fracción considerable de una determinada población y se consigue definiendo las peculiaridades de la dimensión del universo, se escoge al azar o de forma automática de las cantidades obtenidas del muestreo” (p.45).

Para este estudio, se considera toda la población, ya que, al ser una población reducida, no se emplean perspectivas muestrales.

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

2.4.1. Técnica e instrumento de recolección de datos

El método aplicado es la encuesta, a través de ella se puede reunir de manera directa e indirecta los antecedentes específicos sobre la población, de la misma manera el instrumento es el cuestionario conformado por 38 preguntas, por consiguiente nos facilitará recolectar información para ambas variables

Tabla 4. *Técnica e Instrumento de recolección de datos*

VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Selección de Personal	Encuesta	Cuestionario
Plan estratégico	Encuesta	Cuestionario

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. *Escala de medición*

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Fuente: Elaboración propia en base al formato Likert

2.4.2. Validez

Según Balestrini (1997) afirma que:

Toda vez que se haya definido los instrumentos y técnica de recolección de información, según el modelo a investigar, antes de aplicarlo de manera decisiva en la muestra obtenida, es necesario ponerlos a prueba, con la finalidad de implantar la validez del problema investigado. (p.140)

2.4.2.1. Tipos de Validez:

Existen diversos tipos de validez que se ajustan a los aspectos desde la perspectiva de la investigación, es por ello que se detalla los criterios a considerar para nuestro instrumento:

Validez constructo

Se refiere a la exactitud de las pretensiones en relación a la definición o teoría operacional de una variable, es decir si existe una conexión entre lo estudiado y el constructo de interés.

Validez de contenido

Determina en qué nivel una medida representa los ítems del contenido y se pueda evaluar, también es considerado como un indicador para conocer si los elementos pueden ser medidos; por lo tanto, para el presente trabajo de investigación el experto verificó que tengan concordancia y que sean útiles, así mismo brinda su opinión sobre la relación para medir el constructo en estudio.

Validez de criterio

Evalúa el nivel de eficacia de una información correlacional de variables externas, pueden relacionarse con un criterio concreto, permitiendo de esta manera establecer predicciones

Por lo expuesto, el instrumento será analizado y evaluado por especialistas según los criterios a utilizar

Tabla 6. *Validación de la variable selección de personal*

Variable 1: Selección de personal				
CRITERIOS	EXP. 01	EXP. 02	EXP. 03	TOTAL
Claridad	80%	92%	90%	262%
Objetividad	80%	92%	90%	262%
Pertinencia	80%	92%	90%	262%
Actualidad	80%	92%	90%	262%
Organización	80%	92%	90%	262%
Suficiencia	80%	92%	90%	262%
Intencionalidad	80%	92%	90%	262%
Consistencia	80%	92%	90%	262%
Coherencia	80%	92%	90%	262%
Metodología	80%	92%	90%	262%

Fuente: Elaboración propia

TOTAL	<u>2620%</u>
PROMEDIO	<u>87%</u>

Como se puede apreciar en el cuadro de validez del instrumento, respecto a la variable selección de personal, se obtiene un promedio de 87%, siendo una calificación excelente según el rango establecido que es del 81% al 100%.

Tabla 7. Validación de la variable plan estratégico

Variable 2: Plan Estratégico				
CRITERIOS	EXP. 01	EXP. 02	EXP. 03	TOTAL
Claridad	80%	89%	90%	259%
Objetividad	80%	89%	90%	259%
Pertinencia	80%	89%	90%	259%
Actualidad	80%	89%	90%	259%
Organización	80%	89%	90%	259%
Suficiencia	80%	89%	90%	259%
Intencionalidad	80%	89%	90%	259%
Consistencia	80%	89%	90%	259%
Coherencia	80%	89%	90%	259%
Metodología	80%	89%	90%	259%
<i>Fuente: Elaboración propia</i>			<u>TOTAL</u>	<u>2590%</u>
			<u>PROMEDIO</u>	<u>85%</u>

Conforme al cuadro de validez del instrumento según su valoración de expertos, en la variable plan estratégico, se obtiene un equilibrio de 85%, estando en una calificación excelente de acuerdo al rango establecido que es del 81% al 100%.

Así mismo, se detalla en la tabla 8, a los expertos que contribuyeron a la verificación de los instrumentos de ambas variables.

Tabla 8. Expertos responsables de validación de los instrumentos

Grado y Apellidos, Nombre	
Experto N°1	Dr. Navarro Tapia, Javier
Experto N°2	Mg. López Acevedo, Alonso
Experto N°3	Mg. Villar Castillo, Freddy

Fuente: Elaboración propia

2.4.3. Confiabilidad

Conforme a Hernández, Fernández y Bapista (2010) nos dicen: “La credibilidad se considera como herramienta de evaluación aludiendo a la instancia en que su utilización reiterada al mismo objeto o individuo nos da el mismo resultado” (p.200).

Es decir, la medición es confiable toda vez que un procedimiento provoca resultados semejantes, es por ello que el cuestionario tipo Likert, es procesado mediante el Alfa de cronbach, en donde según la puntuación se puede delimitar la fiabilidad del instrumento:

- Coeficiente de alfa de cronbach > que 9 se considera “excelente”.
- Coeficiente de alfa de cronbach > que 8 se considera “bueno”.
- Coeficiente de alfa de cronbach > que 7 se consdiera “aceptable”.
- Coeficiente de alfa de cronbach > que 6 se considera “cuestionable”.
- Coeficiente de alfa de cronbach > que 5 se considera “pobre”.
- Coeficiente de alfa de cronbach < que 5 se considera “inaceptable”.

Tabla 9. *Estadística de Fiabilidad “Selección de Personal”*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,905	,904	19

Fuente: Resultado obtenido del programa SPSS V. 24.

Tabla 10. Estadística de Fiabilidad “Plan estratégico”

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,907	,906	19

Fuente: Resultado obtenido del programa SPSS V. 24

2.5. Métodos de análisis de datos

La información conseguida para esta indagación, serán procesados en el Software Estadísticos SPSS versión 24.

El procedimiento comienza cuando se aplica la encuesta a los directores, jefes y encargados de cada área dentro de la organización, posterior a ello se introducen los datos obtenidos al programa SPSS, luego el indicador de alfa de cronbach nos permitirá evaluar la validez de la herramienta utilizada, así mismo se harán las comparaciones a través de la ejecución de las tablas bivariadas entre la dimensión de la primera y segunda variable, las figuras estadísticas se representarán en porcentajes, finalmente se determinará la relación que existe mediante el factor Rho de Spearman.

2.6. Aspectos Éticos

Sobre la indagación, se consideró fuentes fidedignas, manteniendo los principios morales y normas institucionales, es así que este trabajo es derivado a los mecanismos de evaluación de plagio de datos, del mismo modo se evitó la falsificación de información a favor de esta investigación, anhelando demostrar que la información y resultados son legítimos y fehacientes.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados estadísticos

Tabla 11. *Análisis descriptivos de variables*

		Estadísticos	
		Selección de personal	Plan estratégico
N	Válido	28	28
	Perdidos	0	0
Media		3,68	3,57
Mediana		4,00	4,00
Moda		4	4
Desviación estándar		,670	,504
Varianza		,448	,254
Rango		2	1
Mínimo		3	3
Máximo		5	4
Suma		103	100

Fuente: Información estadística procesada en Software – SPSS V. 24.

Explicación: En la tabla 11, las variables Selección de personal y Plan estratégico, según la totalidad de los encuestados, demuestran que la media y la desviación estándar son diferentes, por lo tanto, podemos decir que se tiene un concepto anticipado de la distribución de las variables.

Tabla 12. *Variable 1: Selección de personal*

		Selección de personal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	12	42,9	42,9	42,9
	Casi siempre	13	46,4	46,4	89,3
	Siempre	3	10,7	10,7	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Información estadística procesada en Software – SPSS V. 24.

Explicación: En la tabla 12, conforme a la variable selección de personal, nos da resultados mediante del procesamiento de información realizado a 28 personas, el cual se comienza a detallar:

El 42.9% de los encuestados conformado por 12 empleados de la empresa Ronco Motor`s S.A.C, perciben que la selección de personal a veces es efectivo, del mismo modo el 46.4% de los encuestados conformado por 13 empleados, tienen en cuenta que la selección de personal casi siempre es efectivo y un 10.7% de los encuestados conformado por 3 empleados, respondieron que la selección de personal siempre es efectivo.

Tabla 13. *Variable 2: Plan estratégico*

Plan estratégico					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	12	42,9	42,9	42,9
	Casi siempre	16	57,1	57,1	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Información estadística procesada en Software – SPSS V. 24.

Explicación: En la tabla 13, según la variable plan estratégico, nos da resultados a través del procesamiento de información realizado a 28 personas, el cual se comienza a detallar:

El 42.9% de los encuestados constituido por 12 empleados de la empresa Ronco Motor`s S.A.C, consideran que a veces es efectivo la elaboración de un plan estratégico y un 57.4% de los encuestados conformado por 16 empleados, consideran que casi siempre es efectivo la elaboración del plan estratégico.

Tabla 14. *Dimensión 1: Reclutamiento*

Reclutamiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	32,1	32,1	32,1
	Casi siempre	14	50,0	50,0	82,1
	Siempre	5	17,9	17,9	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Información estadística procesada en Software – SPSS V. 24

Explicación: En la tabla 14, según análisis a la dimensión reclutamiento, nos muestra los resultados obtenidos del procesamiento de información realizado a 28 personas, el cual se comienza a detallar:

El 32.10% de los encuestados conformado por 9 empleados de la empresa Ronco Motor`s S.A.C, consideran que a veces es efectivo el reclutamiento del personal, del mismo modo un 50% de los encuestados conformado por 14 empleados, consideran que casi siempre es efectivo el reclutamiento del personal, finalmente un 17.9% conformado por 5 personas, consideran que siempre es efectivo el reclutamiento del personal.

Tabla 15. *Dimensión 2: Análisis y descripción del puesto*

Análisis y descripción del puesto					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	10,7	10,7	10,7
	A veces	17	60,7	60,7	71,4
	Casi siempre	8	28,6	28,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Información estadística procesada en Software – SPSS V. 24.

Explicación: Según la tabla 15, se analiza a la dimensión análisis y descripción del puesto, por consiguiente, nos muestra los resultados conseguidos del procesamiento de información realizado a 28 personas, el cual se comienza a detallar:

El 10.7% de los encuestados constituido por 3 empleados de la empresa Ronco Motor`s S.A.C, consideran que casi nunca es efectivo el análisis y descripción del lugar de trabajo, mientras un 60.7% de los encuestados conformado por 17 empleados, consideran que a veces es efectivo el análisis y descripción del lugar de trabajo, finalmente un 28.6% representado por 8 empleados, consideran que casi siempre es efectivo el reclutamiento del personal.

Tabla 16. *Dimensión 3: Evaluación de candidatos*

Evaluación de candidatos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	21	75,0	75,0	75,0
	Siempre	7	25,0	25,0	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Información estadística procesada en Software – SPSS V. 24.

Explicación: En la tabla 16, analizamos a la dimensión evaluación de candidatos, por consiguiente, nos muestra los rendimientos conseguidos del procesamiento de datos realizado a 28 personas, el cual se comienza a detallar:

El 75% de los encuestados conformado por 21 empleados de la empresa Ronco Motor`s S.A.C., consideran que casi siempre es efectivo la evaluación de candidatos, mientras un 25% de los encuestados conformados por 7 empleados, consideran que siempre efectivo la evaluación de candidatos.

3.2. Prueba de hipótesis

Se realizará de acuerdo a la información obtenida mediante la prueba de normalidad.

H0: La repartición estadística de la población es normal

H1: La repartición estadística de la población no es normal

Se considera valor de significación ($\alpha = \text{error } 5\% = 0.05$ (95% $Z = \pm$

1.96))

Determinación:

Si el valor Sig. e $<$ sig. i, entonces se rechaza la H0, pero si el valor Sig. e $>$ sig. i,

entonces se acepta la H0.

Tabla 17. Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Selección de personal	,273	28	,001	,775	28	,000
Plan estratégico	,374	28	,001	,631	28	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Información estadística procesada en Software - SPSS V. 24.

Explicación: En la tabla 17, apreciamos los rendimientos conseguidos mediante la verificación de normalidad realizada a las variables en estudio, se aprecia que los estadísticos son diferentes para ambos casos. Dicho en otras palabras, la repartición censal no es habitual, además se aplicó la verificación de Shapiro-Wilk a una población de 28 personas, manifestando el grado de significación de 0,001 siendo un número inferior a la significancia del presente estudio, por tal razón se concluye diciendo que se acepta la teoría propuesta (H1)

3.2.1. Tipificación de la investigación

a. Prueba paramétrica

- Se considera para muestras de mayor dimensión (>30).
- Se fija para variables de prototipo nominal o de intervalo.
- Comienza de una suposición de la distribución normal.
- Las suposiciones se fundamentan en valores numéricos, principalmente en los promedios.
- No toma en cuenta los valores extraviados como fuente de información.

b. Prueba no paramétrica

- Se considera para muestras de menos dimensión (< 30).
- Únicamente se considera en variables categóricas.
- Se desconoce cómo están distribuidos los datos.
- La hipótesis acerca de los rangos, mediana o frecuencia de los datos.
- Admite los cálculos perdidos como fuente de información.

3.3. Prueba de hipótesis general

La prueba de hipótesis correlacional para selección de personal y plan estratégico.

H0: No existe relación entre la selección de personal y el plan estratégico en la empresa Motor's S.A.C, San Luis 2018.

H1: Existe relación entre la selección de personal y el plan estratégico de la empresa Motor's S.A.C, San Luis 2018.

Tabla 18. *Coefficiente de correlación por Rangos de Spearman*

Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman	
Valor del Coeficiente r (positivo o negativo)	Significado
-0.7 a -0.99	Relación negativa alta
-0.4 a -0.69	Relación negativa moderada
-0.2 a - 0.39	Relación negativa baja
-0.01 a - 0.19	Relación negativa muy baja
0	Relación nula
0.01 a 0.19	Relación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Relación positiva baja
0.4 a 0.69	Relación positiva moderada
0.7 a 0.990	Relación positiva alta

Fuente: Información estadística procesada en Software – SPSS V. 24.

Estrategia de la prueba:

Considerando que el valor de significación es mayor igual a 0.05, entonces se admite la hipótesis nula, pero si el valor de significación es menor a 0.05 entonces se desestima la hipótesis nula.

Tabla 19. Prueba de hipótesis correlacional entre selección de personal y plan estratégico

		Correlaciones		
			Selección de personal	Plan estratégico
Rho de Spearman	Selección de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,947**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	28	28
	Plan estratégico	Coeficiente de correlación	,947**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	28	28

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

Fuente: Información estadística procesada en Software – SPSS V. 24..

Explicación: Según la hipótesis general propuesta en esta investigación, se efectúa el contraste correspondiente a los reportes conseguidos de la averiguación realizada a los empleados de la empresa Ronco Motor's S.A.C, esta información será procesada con la herramienta estadística - SPSS V. 24.

En la tabla 19, apreciamos que el valor de significación es igual a 0.001, el cual se considera una cifra inferior a 0.05; De manera que, se desestima la hipótesis nula y en efecto se acepta la hipótesis alterna, la cual manifiesta que existe relación entre ambas variables.

Por último, se halla notablemente certeza estadística para asegurar una conexión entre selección de personal con la implementación de un plan estratégico en la empresa Ronco Motor's S.A.C, San Luis 2018, a través de un coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0.947, cifra considerada como una conexión muy alta.

3.4. Prueba de hipótesis específicas

3.4.1. Prueba de hipótesis correlacional entre el análisis y descripción del puesto con el plan estratégico

H0: No existe relación entre el análisis y descripción del puesto con el plan estratégico en la empresa Motor's S.A.C, San Luis 2018.

H1: Existe relación entre el análisis y descripción del puesto con el plan estratégico en la empresa Motor's S.A.C, San Luis 2018.

Estrategia de la prueba:

Si el valor de significación es mayor igual a 0.05 se considera la hipótesis nula, pero si el valor de significación es menor a 0.05, entonces se desestima la hipótesis nula

Tabla 20. Prueba de hipótesis correlacional entre el análisis y descripción del puesto con el plan estratégico

		Correlaciones		
			Análisis y descripción del puesto	Plan estratégico
Rho de Spearman	Análisis y descripción del puesto	Coefficiente de correlación	1,000	,776**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	28	28
	Plan estratégico	Coefficiente de correlación	,776**	1,000
Sig. (bilateral)		,001	.	
N		28	28	

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

Fuente: Información estadística procesada en Software – SPSS V. 24.

Explicación: Según la primera hipótesis específica propuesta en esta investigación, se efectúa el contraste correspondiente a los reportes conseguidos de la averiguación realizada a los empleados de la empresa Ronco Motor's S.A.C., esta información será procesada con la herramienta estadística - SPSS V. 24.

En la tabla 20, apreciamos que el valor de significación es igual a 0.001, el cual se considera una cifra inferior a 0.05; De manera que, se desestima hipótesis nula y en efecto se considera la hipótesis alterna, la cual manifiesta que existe relación entre ambas variables.

Para finalizar, se halla significativa evidencia estadística para confirmar la conexión entre el análisis y descripción del puesto con el plan estratégico en la empresa Motor's S.A.C, San Luis 2018, del mismo modo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0.776, cifra considerada como una relación positiva alta..

3.4.2. Prueba de hipótesis correlacional entre el reclutamiento y el plan estratégico

H0: No existe relación entre el reclutamiento y el plan estratégico de la empresa Motor's S.A.C, San Luis 2018.

H1: Existe relación entre el reclutamiento y el plan estratégico de la empresa Motor's S.A.C, San Luis 2018.

Estrategia de la prueba:

Si el valor de significación es mayor igual a 0.05 se considera la hipótesis nula, pero si el valor de significación es menor a 0.05, entonces se desestima la hipótesis nula.

Tabla 21. Prueba de hipótesis correlacional entre el reclutamiento y el plan estratégico

		Correlaciones		
			Reclutamiento	Plan estratégico
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,618**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	28	28
	Plan estratégico	Coefficiente de correlación	,618**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	28	28

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

Fuente: Información estadística procesada en Software – SPSS V. 24.

Explicación: Según la segunda hipótesis específica propuesta en esta investigación, se procede a realizar el contraste pertinente a los reportes recibidos de la averiguación concretada a los empleados de la empresa Ronco Motor's S.A.C., usando el software de SPSS V. 24.

En la tabla 21, apreciamos que el valor de significancia es igual a 0.001, el cual se considera una cifra inferior al valor de 0.05; De manera que, se desestima la hipótesis nula y en efecto se considera la hipótesis alterna, la cual manifiesta que hay vínculos entre ambas variables.

Para finalizar, se halla significativa evidencia estadística para confirmar la conexión entre el reclutamiento y el plan estratégico en la empresa Motor's S.A.C, San Luis 2018, del mismo modo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0.618, cifra considerada como relación moderada.

3.4.3. Prueba de hipótesis correlacional entre la evaluación de candidatos y el plan estratégico

H0: No existe relación entre la evaluación de candidatos y el plan estratégico de la empresa Motor's S.A.C, San Luis 2018.

H1: Existe relación entre la evaluación de candidatos y el plan estratégico de la empresa Motor's S.A.C, San Luis 2018.

Estrategia de la prueba:

Si el valor de significación es mayor igual a 0.05 se considera la hipótesis nula, pero si el valor de significación es menor a 0.05, entonces se desestima la hipótesis nula.

Tabla 22. Prueba de hipótesis correlacional entre la evaluación de candidatos y el plan estratégico

		Correlaciones		
			Evaluación de candidatos	Plan estratégico
Rho de Spearman	Evaluación de candidatos	Coefficiente de correlación	1,000	,500**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	28	28
	Plan estratégico	Coefficiente de correlación	,500**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	28	28

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

Fuente: Información estadística procesada en Software – SPSS V. 24.

Explicación: Según la tercera hipótesis específica propuesta en esta investigación, se procede al contraste correspondiente a los reportes conseguidos de la averiguación realizada

a los trabajadores de la compañía Ronco Motor's S.A.C., esta información será procesada con la herramienta estadística - SPSS V. 24.

En la tabla 22, apreciamos que el valor de significación es igual a 0.007, considerado una cifra inferior al valor de 0.05. Entonces, se desestima la hipótesis nula y en efecto consideramos la hipótesis alterna, el cual manifiesta que existe vínculos entre ambas variables.

Para finalizar, se halla significativa evidencia estadística para confirmar la conexión entre la evaluación de candidatos y el plan estratégico en la empresa Motor's S.A.C, San Luis 2018, así mismo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0.500, cifra considerada como concordancia moderada.

IV. DISCUSIÓN

4.1. Discusión por objetivos

Mediante esta exploración, se proyectó como objetivo general describir la relación entre la selección del personal con el plan estratégico en la empresa Roco Motor's San Luis 2018.

Por consiguiente, la tesis presentada tiene relación con la tesis planteada por Cancino (2015), Selección de personal y desempeño laboral - Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur, su investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la selección personal con el desempeño laboral, la investigación concluyó evidenciando una estrecha relación entre el proceso de selección y el desempeño laboral, debido a que el proceso de selección se considera efectivo en un 71.15% mientras que el desempeño laboral se encuentra dentro del rango aceptable.

4.2. Discusión por metodología

Esta investigación tiene el diseño no experimental – transversal de nivel correlacional – descriptivo, conformada por de 28 empleados.

La herramienta de recopilación de datos fue a través de un cuestionario, el cual estuvo conformado por un total de 36 preguntas, la técnica aplicada fue la encuesta.

Según Quijano y Silva (2016) en su tesis *Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA*, su investigación fue de tipo descriptivo, de diseño correlacional y la muestra estuvo conformada por 50 trabajadores, por lo que se puede afirmar que es similar a la metodología que se utiliza para esta investigación.

4.3. Discusión por resultados

Se aprecia que la variable de selección de personal con un 42.9% de los encuestados contestaron que, a veces es efectivo la selección del personal, mientras un 46.4% manifestaron que el proceso de selección casi siempre es efectivo y un 10.7% que siempre es efectivo. Así mismo, un 42.9% de los encuestados contestaron que, a veces es efectivo la elaboración de un plan estratégico y un 57.4% indica que casi siempre es efectivo la implementación de un plan estratégico

Para Gajardo, P. (2014). En su *Propuesta de un modelo estratégico de control de gestión aplicado a Deloitte*, tiene como fin investigar un patrón de control de gestión, tomando en consideración las necesidades, requerimientos, expectativas, proyecciones del presente y la dirección hacia el futuro, así mismo se concluye que el método ofrecido a discrepancia de la coyuntura actual, posibilita a la empresa en detectar las zonas de trabajo con mayor dificultad e implementar las estrategias que

faciliten un mejor funcionamiento.

En conclusión, para poder implementar y ejecutar un plan estratégico se debe de contar con las personas idóneas capaces de llevar al éxito a la organización.

4.4. Discusión por conclusión

Sosteniendo el objetivo general que es describir la relación entre selección del personal y el plan estratégico en la empresa Ronco Motor's S.A.C, San Luis 2018, se confirma que hay una conexión positiva alta según los resultados obtenidos del Rho de Spearman 0.947 y con una significancia de $0.001 < 0.05$, esto quiere decir que mientras el proceso de selección sea efectivo, la implementación del plan estratégico será eficiente.

Miller, B. (2016). *Influencia de la rotación de personal en la productividad del área de créditos grupales de la empresa compartamos financiera en la ciudad de Trujillo* (Tesis pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. El resultado más relevante al estudio incide en la rotación del personal con un coeficiente de correlación de 8.17%, concluyendo así que el poder de los cambios constantes de empleados afecta de forma nociva en el desenvolvimiento del sector de préstamos de esta financiera.

Es decir, mientras exista disconformidad en el ambiente laboral, será más evidente el abandono del trabajo.

4.5. Discusión por teorías relacionadas

Considerando la primera hipótesis específica planteada, se determinó que si existe relación entre el análisis y descripción del puesto con el plan estratégico en la

empresa RoncoMotor's S.A.C, San Luis 2018 según los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.776 y el Sig. (Bilateral) $p = 0.001 < 0.05$; Para Gonzales (2014) nos dice que “en este proceso se establecen los objetivos, funciones y responsabilidades, la cual es presidida por acciones concretas y deberán ser ejecutadas por una persona para la obtención de resultados favorables” (p.77).

Así mismo, en la segunda hipótesis específica planteada, se definió que hay relación entre el reclutamiento y el plan estratégico en la empresa Motor's S.A.C, San Luis 2018, según los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.618 y el Sig. (Bilateral) $p = 0.001$ menor que 0.05; El reclutamiento es la actividad de averiguación y/o interés de los profesionales que encajen a los requisitos que se estipulan en la convocatoria para cubrir una vacante. Considerada como parte primordial para escoger al mejor candidato, su finalidad es compilar una gran cantidad de postulantes que se ciñan al perfil, posterior a ello se analiza su idoneidad para el cargo a ocupar. (Gonzales, 2014, p.107)

Por último, según la tercera hipótesis específica planteada, define que existe relación entre la evaluación de candidatos y el plan estratégico en la empresa Motor's S.A.C, San Luis 2018, según los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.500 y el Sig. (Bilateral) $p = 0.007 < 0.05$; Es algo no escrito en el curriculum, ni manifestado por el candidato en base a una situación, aspiración o nivel formativo [...] Es algo bastante más profundo en donde se aplican diversos aspectos, objetivos y elementos sutiles el cual corresponde al equipo de responsables de seleccionar, analizar y evaluar con la finalidad de poder escoger al más apto. (Gonzales, 2014, p.165)

V. CONCLUSIONES

Primera. - Sosteniendo como objetivo general describir la relación entre la selección del personal y el plan estratégico en la empresa Ronco Motor's S.A.C, San Luis 2018, se puede afirmar que hay una correlación positiva alta del Rho de Spearman 0.947 y el grado de significancia es de 0.001, es decir, se puede afirmar que mientras el proceso de selección sea efectivo, la implementación del plan estratégico será eficiente..

Segunda. - Siendo el primer objetivo específico identificar la relación entre el análisis y descripción del puesto con el plan estratégico en la empresa Ronco Motor's S.A.C, San Luis 2018, se puede afirmar que hay una relación positiva alta del Rho de Spearman 0.776 y cuyo grado de significancia es 0.001, es decir, se puede afirmar que mientras sea mejor el análisis y descripción del puesto, será factible la ejecución del plan estratégico.

Tercera. - Mientras el segundo objetivo específico, es identificar la relación entre el reclutamiento con el plan estratégico en la empresa Ronco Motor's S.A.C, San Luis 2018, se puede evidenciar que existe una correlación positiva moderada del Rho de Spearman 0.618 y cuyo grado de significancia es 0.001, es por ello que mientras sea eficaz el reclutamiento, mejor será la ejecución del plan estratégico.

Cuarta. – Finalmente en relación al tercer objetivo específico, que es identificar la relación entre la evaluación de candidatos con el plan estratégico en la empresa Ronco Motor's S.A.C, San Luis 2018, se puede decir que existe una correlación positiva moderada, ya que el Rho de Spearman es 0.500 y el grado de significancia es 0.007, por lo tanto, se puede afirmar que mientras sea mejor la evaluación de candidatos, eficiente será la implementación del plan estratégico.

VI. RECOMENDACIONES

Primera. - Se aprecia una conexión positiva alta entre la selección del personal y el plan estratégico de la organización Ronco Motor's S.A.C, San Luis 2018; por lo tanto, se recomienda al área de Recursos Humanos, mejorar los procedimientos de análisis y descripción del lugar de trabajo, el reclutamiento y evaluación de candidatos, la finalidad es contar con el personal idóneo para llevar a cabo una implementación del plan estratégico.

Segunda. - Se percibe un vínculo positivo entre el análisis y descripción del puesto con el plan estratégico de la organización Ronco Motor's S.A.C, San Luis 2018, por lo tanto se sugiere al área de Recursos Humanos en mejorar la estructura de los procesos de selección, definir de una manera clara las funciones según el perfil del puesto y la asignación del sueldo en base al mercado.

Tercera. - Se contempla una correlación positiva moderada del reclutamiento con el plan estratégico en la empresa Ronco Motor's S.A.C, San Luis 2018, por lo tanto, se aconseja a la gestión de Recursos Humanos en optimizar sus procedimientos de reclutamiento interno y externo, con el fin de repotenciar a la organización con personal competente para asumir una determinada responsabilidad.

Cuarta. – Se aprecia una conexión positiva moderada en la evaluación de candidatos y el plan estratégico de la organización Ronco Motor's S.A.C, San Luis 2018, por lo cual se aconseja a la gestión de Recursos humanos, mejorar los procesos de entrevista, incluir pruebas psicológicas, pruebas de conocimiento y exámenes médicos, teniendo como finalidad la contribución de los empleados para el crecimiento empresarial.

REFERENCIAS

Alva, S., & Manrique, M. (2016). *Plan estratégico para la empresa transportes Julio César S.A.C* (tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.

Arias, M., & Zúñiga, A. (2015). *Propuesta de plan estratégico para el periodo 2015-2019 de la empresa Ricateak S.A. Ubicada en Gualiel* (tesis de pregrado). Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca, Ecuador.

Bernal, C. (2000). *Metodología de la investigación para administración y economía*. Bogotá, Colombia: Pearson Educación

Cancinos, A. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral – Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur* (tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Chiavenato (2011). *Administración de Recursos Humanos* (9na. ed.). México D. F., México: Mc Graw Hill.

Conexiónesan. (2017, 28 de mayo). La importancia estratégica del reclutamiento. Mensaje publicado en <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/05/la-importancia-estrategica-del-reclutamiento/>

Cornejo, R., & Vintimilla, J. (2016). *Elaboración de Manual de selección por competencias para la Joyería Guillermo Vásquez, durante el periodo septiembre 2015 –*

marzo 2016 (Tesis de pregrado). Universidad Politécnica Salesiana, Quito.

Crowley, E. 2002. Personnel Selection Employment Interviews, *Criteria*. (30): 13-15.

Dessler, G. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico D.F., México: Pearson.

Dopp Consultores – División Recursos Humanos (1992): *Cómo Seleccionar Personal*. Editorial Punto Editorial - Actualidad Económica.

Emprende pyme.net (s.f). La selección de personal. Recuperado de <https://www.emprendepyme.net/recursos-humanos/la-seleccion-de-personal>

Cornejo, R., & Vintimilla, J. (2016). *Elaboración de Manual de selección por competencias para la Joyería Guillermo Vásquez, durante el periodo septiembre 2015 – marzo 2016 (Tesis de pregrado)*. Universidad Politécnica Salesiana, Quito.

Fred (2013). *Administración estratégica*. (14ta. ed.). México: Pearson educación.

Formación permanente (s.f). Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de <https://www.ucm.es/formacion-permanente>.

Gajardo, P. (2014). *Propuesta de un modelo estratégico de control de gestión aplicado a Deloitte* (tesis de maestría). Universidad de Chile, Santiago, Chile.

Gonzales (2014). *Selección de personal*. (1ra. ed.). México: Alfaomega Grupo Editor S.A.

Hernández, Fernández, & Baptista (2014). *Metodología de la Investigación*. (5ta. ed.). México D. F., México: Mc Graw Hill.

Manpower (2015). *Selección de personal, la mejor opción para encontrar los candidatos perfectos*. Recuperado de <http://www.infouma.uma.es/planestrategico/que.htm>

Miller, B. (2016). *Influencia de la rotación de personal en la productividad del área de créditos grupales de la empresa compartamos financiera en la ciudad de Trujillo* (Tesis pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.

Normas APA. Recuperado de https://normasapa.in/#Referencias_apa_Formatos

Oscoco, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Pacucha-Andahuaylas-Apurímac, 2014* (tesis pregrado).

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* (tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Pérez, A. (13 de diciembre de 2015) *La Globalización y sus efectos en el empleo*. [Blog Trabajo y vida]. Recuperado de <https://mastrabajo.wordpress.com/2015/12/13/la-globalizacion-y-sus-efectos-en-el-empleo/>

Prieto, G.; Delgado, A.R. (2010). Fiabilidad y validez. *Papeles del psicólogo*, 31 (1): 67-74.

Quijano, A., & Silva, K. (2016). *Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA – Chiclayo 2016* (Tesis pregrado). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.

Ríos (2010). Importancia del plan estratégico. (Entrada de blog) Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/perfil/2010/01/07/importancia-del-plan-estrategico/>

Rivera, J. (2017). *El Plan estratégico Tributario para prevenir las Contingencias Tributarias en la empresa Operadora Terrestre JBJ S.A.C de Huaraz - 2017* (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Tito (s.f). Importancia del planeamiento estratégico para el desarrollo organizacional. (Entrada de blog) Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/administracion/v05_n10/importancia.htm

Universidad de Málaga (2008). Que es un plan estratégico. (Entrada de blog) Recuperado de <http://www.infouma.uma.es/planestrategico/que.htm>

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
Título: Selección de personal y Plan estratégico en la empresa Ronco Motor´s S.A.C, San Luis 2018.						
Autor: Gaby Quispe Espilco						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores			
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1: Selección de Personal			
¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el plan estratégico en la empresa Ronco Motor´s S.A.C - San Luis 2018?	Describir la relación entre la selección del personal y el plan estratégico en la empresa Ronco Motor´s S.A.C, San Luis 2018.	Existe relación entre la selección de personal con el plan estratégico de la empresa Motor´s S.A.C, San Luis 2018.	Análisis y descripción del puesto	Estructura	1,2	1.Nunca 2.Casi nunca 3.Aveces 4.Casi siempre 5.Siempre
				Funciones	3,4	
Sueldo	5					
Reclutamiento	Interno	6,7,8				
	Externo	9,10,11				
a) ¿Cuál es la relación entre el análisis y descripción del puesto con el plan estratégico en la empresa Ronco Motor´s S.A.C - San Luis 2018?	a) Identificar la relación entre el análisis y descripción del puesto y el plan estratégico en la empresa Ronco Motor´s S.A.C, San Luis 2018.	a) Existe relación entre el análisis y descripción con el plan estratégico de la empresa Ronco Motor´s S.A.C, San Luis 2018.	Evaluación de candidatos	Entrevista	12,13,14,15,16	
				Prueba psicológica	17	
				Pruebas de conocimiento	18	
				Examen médico	19	
Variable 2: Plan estratégico						
b) ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento con el plan estratégico en la empresa Ronco Motor´s S.A.C - San Luis 2018?	b) Identificar la relación entre el reclutamiento y el plan estratégico en la empresa Ronco Motor´s S.A.C, San Luis 2018.	b) Existe relación entre el reclutamiento con el plan estratégico de la empresa Ronco Motor´s S.A.C, San Luis 2018.	Fomulación	Análisis	1,2	1.Nunca 2.Casi nunca 3.Aveces 4.Casi siempre 5.Siempre
				Misión	3	
				Visión	4,5	
				Objetivos	6,7	
Implementación	Propuestas	8,9,10				

c) ¿Cuál es la relación entre la evaluación de candidatos con el plan estratégico en la empresa Ronco Motor's S.A.C - San Luis 2018?	c) Identificar la relación entre la evaluación de candidatos y el plan estratégico en la empresa Ronco Motor's S.A.C, San Luis 2018.	c) Existe relación entre la evaluación de candidatos con el plan estratégico de la empresa Ronco Motor's S.A.C, San Luis 2018.		Cambios	11,12
				Trabajo en equipo	13
			Evaluación	Participación	14,15
				Plan de mejora	16,17,18,19
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN			Población	Técnicas	Instrumentos
El diseño que se seguirá responde a un diseño No experimental transeccional correlacional, ya que se recolectará datos en un tiempo determinado.			La población está conformada por 28 colaboradores de la empresa Ronco Motor's.	Encuesta	Cuestionario
			Muestra		
			No se considera muestra por ser una población pequeña.		

**ANEXO 2:
INSTRUMENTOS**

**Cuestionario: Selección de
personal**

Estimado colaborador, el presente cuestionario fue elaborado con el objetivo de medir su participación y conocimiento en el proceso de selección de personal.

A continuación, usted encontrará un grupo de preguntas la cual se solicita responder con honestidad y responsabilidad. La información aportada en la misma, será tratada de forma anónima siendo de gran valor para el resultado de la investigación.

De ante mano se agradece por su colaboración.

Escala valorativa

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Preguntas	Escala Valorativa				
		1	2	3	4	5
Análisis y descripción del puesto						
1	¿Considera usted, que existe un proceso estructurado de selección de personal?					
2	El proceso de selección utilizado actualmente ¿Ha sido efectivo durante los últimos 6 meses?.					
3	¿Usted informa correctamente a los candidatos las funciones concernientes al puesto de trabajo al cual postulan?					
4	¿Cree usted, que es fundamental tener un manual de funciones?					
5	¿Considera usted, que los sueldos asignados para los puestos de trabajo están de acuerdo al mercado laboral?					

Reclutamiento		1	2	3	4	5
6	Para cubrir una determinada vacante ¿Considera usted, de primera fuente la base de datos interna de la empresa?					
7	Al considerar un personal interno ¿Cree usted que podría ser una desventaja la desactualización que el candidato puede presentar?					
8	Al considerar un personal interno ¿Cree usted que podría ser una ventaja el generar un impacto positivo en la motivación de los colaboradores?					
9	¿Considera usted, que al convocar candidatos fuera de la organización el proceso es más minucioso?					
10	Al considerar un personal externo ¿Cree usted que podría ser una desventaja el tiempo en que demande ajustarse al ambiente laboral?					
11	Al considerar un personal externo ¿Cree usted que podría ser una ventaja que el candidato emplee en su puesto la experiencia adquirida en otras empresas?					
Evaluación de candidatos		1	2	3	4	5
12	¿Considera usted, que a través de la entrevista se analiza la aptitud del candidato?					
13	¿Cree usted, que es fundamental conocer el carácter del candidato para que pueda encajar en el puesto de trabajo?					
14	¿Considera usted, importante conocer las aspiraciones personales de los candidatos?					
15	¿Considera usted, importante interrogar al candidato sobre su pasado en empresas anteriores?					
16	¿Considera usted, importante la verificación de las referencias laborales?					
17	¿Cree usted, que es un requisito fundamental realizar una prueba psicológica a los candidatos?					
18	¿Cree usted, que es necesario realizar una prueba de conocimiento al candidato antes de ser contratado?					
19	¿Considera usted, que es fundamental realizar dos exámenes médicos, el primero antes de ingresar a laborar y el segundo al cese de sus funciones?					

Cuestionario: Plan estratégico

Estimado colaborador, el presente cuestionario fue elaborado con el objetivo de medir su participación y conocimiento sobre la implementación del plan estratégico.

A continuación, usted encontrará un grupo de preguntas a las cuales se solicita responder con honestidad y responsabilidad. La información aportada en la misma, será tratada de forma anónima siendo de gran valor para el resultado de la investigación.

De ante mano se agradece por su colaboración.

Escala valorativa

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Preguntas	Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
	Formulación					
1	¿Considera usted, importante realizar un análisis FODA del área el cual dirige?					
2	¿Usted realiza con frecuencia un diagnóstico situacional del área a cargo?					
3	¿Considera usted importante que la empresa informe a sus colaboradores sobre la misión de la organización?					
4	¿Considera usted importante que la empresa informe a sus colaboradores sobre la visión de la organización?					
5	¿Considera usted que es informado sobre los planes a corto, mediano y largo plazo propuestos por la organización?					
6	¿En el área donde usted labora, es comunicado sobre los objetivos que se desea alcanzar?					
7	Cuando se logran los objetivos organizacionales ¿Usted se considera parte de ello?					

Implementación		1	2	3	4	5
8	Según su experiencia ¿Usted implementa estrategias para obtener resultados favorables?					
9	¿Considera usted, importante implementar un plan estratégico en la organización?					
10	¿Considera usted, que las proyecciones ayudan a prever situaciones de contingencia?					
11	Según la situación actual del área donde labora ¿Cree usted que necesitan cambios innovadores?					
12	¿Logras adaptarte con facilidad a los cambios que se generan en la empresa?					
13	¿Consideras que el individualismo genera mejores resultados que el trabajo en equipo?					
Evaluación		1	2	3	4	5
14	¿Cree usted, que la empresa evalúa su gestión a través de indicadores?					
15	¿Considera usted, que la empresa toma en cuenta su opinión en relación en alguna propuesta de gestión?					
16	Según la realidad problemática ¿Considera usted que es fundamental contar con el personal idóneo para ejecutar el plan estratégico?					
17	¿Usted participó en algún plan de mejora propuesto por la organización?					
18	¿Cree usted, que el plan mejora es una herramienta de gestión que permite el progreso de la organización?					
19	¿Consideras que el éxito de la empresa depende de las ideas que usted brinda?					

ANEXO 3

VALIDACIÓN DE JUICIOS DE EXPERTOS



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. NAVARRO TAPA JAVIER
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DIC - UCV
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGADOR
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 1.5. Autor del instrumento: WINIE ESPILCO GABY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ÍTEM DE LA PRIMERA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

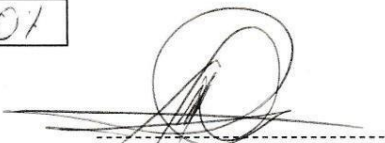
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

801

Ate, 09 de OCTUBRE del 2018



Firma de experto informante

DNI: 08814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. NAVARRO TAPIA TAVIEN
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DIC - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGADOR
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: GUISA ESTILCO GABY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ÍTEMES DE LA SEGUNDA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

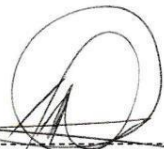
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

Ate, 09 de OCTUBRE del 2018



Firma de experto informante

DNI: 25814135

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. ALONSO LÓPEZ ALVARO
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DTC UCV
 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRADOR
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 1.5. Autor del instrumento: QUISPE ESPILCO BABY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					92%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					92%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					92%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					92%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					92%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					92%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					92%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					92%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					92%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					92%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						92%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04		✓		
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11		✓		

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

MEJOR Y APLICAR (4,11)

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

92% / 0

Ate 13 de OCTUBRE del 2018



Firma de experto informante

DNI: 89460324

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. ALONSO LÓPEZ ALVARADO
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DIC UCV
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRADOR
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: QUISEPÉ ESPILCO GARY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					89%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					89%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					89%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					89%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					89%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					89%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					89%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					89%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					89%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						89%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11		✓		

12	✓			
13		✓		
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18		✓		
19		✓		
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

MEJORAR Y ACTUALIZAR (11, 13, 15, 19)

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

89 %

Ate 15 de Octubre del 2018


 Firma de experto informante
 DNI: 09460324

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. (Mg.) VILLAN CASTILLO FREDDY
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC- ATE
 I.3. Especialidad del experto: ECONOMISTA
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: QUISPE ESPILCO GABY SUSAN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					90%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90%
METODOLOGIA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

90%

Ate, 10 de Octubre del 2018



Firma de experto informante

DNI:

8773124

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: (C/Mg) VILLAR CASTILLO FREDDY
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DIC- ATE
 1.3. Especialidad del experto: ECONOMISTA
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 1.5. Autor del instrumento: QUISEP ESPILCO GABY SUSAN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					90%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90%
METODOLOGIA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

Ate, 10 de Octubre del 2018



Firma de experto informante

DNI: 8723124

ANEXO 4

MATRIZ DE DATOS

Base datos de la variable 1: Selección de personal

N° PERSONAS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
1	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5
2	4	5	4	5	4	4	3	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	4	4	4	3	4	3	3
5	3	3	3	5	3	3	3	1	5	2	3	5	4	5	5	3	4	3	3
6	3	3	3	5	3	3	1	1	5	1	3	5	4	5	5	3	4	3	3
7	3	4	3	5	3	3	1	2	4	2	3	5	4	3	5	3	4	3	3
8	4	4	3	4	4	3	1	4	5	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4
9	5	5	3	4	5	3	2	4	5	1	5	5	5	3	5	5	4	4	5
10	5	5	3	5	5	3	2	5	4	2	5	5	5	3	5	5	5	4	5
11	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5
12	4	5	4	5	4	4	3	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4
13	4	3	4	4	4	4	3	3	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	4	4	4	3	4	3	3
15	3	3	3	5	3	3	3	1	5	2	3	5	4	5	5	3	4	3	3
16	3	3	3	5	3	3	1	1	5	1	3	5	4	5	5	3	4	3	3
17	3	4	3	5	3	3	1	2	4	2	3	5	4	3	5	3	4	3	3
18	4	4	3	4	4	3	1	4	5	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4
19	5	5	3	4	5	3	2	4	5	1	5	5	5	3	5	5	4	4	5
20	5	5	3	5	5	3	2	5	4	2	5	5	5	3	5	5	5	4	5
21	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5
22	4	5	4	5	4	4	3	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4
23	4	3	4	4	4	4	3	3	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	4	4	4	3	4	3	3
25	3	3	3	5	3	3	3	1	5	2	3	5	4	5	5	3	4	3	3
26	3	3	3	5	3	3	1	1	5	1	3	5	4	5	5	3	4	3	3
27	3	4	3	5	3	3	1	2	4	2	3	5	4	3	5	3	4	3	3
28	4	4	3	4	4	3	1	4	5	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4

Base datos de la variable 2: Plan estratégico

N° PERSONAS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
1	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	3	5	5
2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	5	4	4
4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	1	3	1	3	5
5	3	5	4	5	3	2	3	3	3	5	4	3	3	2	1	4	1	3	5
6	4	3	3	3	1	2	1	3	1	4	3	4	1	2	3	4	3	4	4
7	5	3	4	3	1	2	1	3	1	4	3	5	1	2	3	3	3	5	5
8	4	4	5	4	5	2	5	3	5	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4
9	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5
10	4	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	4	3	2	4	4	4	4	4
11	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	3	5	5
12	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
13	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	5	4	4
14	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	1	3	1	3	5
15	3	5	4	5	3	2	3	3	3	5	4	3	3	2	1	4	1	3	5
16	4	3	3	3	1	2	1	3	1	4	3	4	1	2	3	4	3	4	4
17	5	3	4	3	1	2	1	3	1	4	3	5	1	2	3	3	3	5	5
18	4	4	5	4	5	2	5	3	5	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4
19	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5
20	4	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	4	3	2	4	4	4	4	4
21	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	3	5	5
22	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
23	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	5	4	4
24	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	1	3	1	3	5
25	3	5	4	5	3	2	3	3	3	5	4	3	3	2	1	4	1	3	5
26	4	3	3	3	1	2	1	3	1	4	3	4	1	2	3	4	3	4	4
27	5	3	4	3	1	2	1	3	1	4	3	5	1	2	3	3	3	5	5
28	4	4	5	4	5	2	5	3	5	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4