



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**LA SELECCIÓN DEL PERSONAL Y
PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE
LA EMPRESA TRANSNOR TRUJILLO SAC 2020 –
(SUCURSAL CHICLAYO, 2020)**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autora:

Bach. Llontop Nicolas Rosmery

<https://orcid.org/0000-0003-1523-8938>

Asesora:

Dra. Cubas Carranza Janet Isabel

<https://orcid.org/0000-0001-5177-8021>

Línea de Investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento.

Pimentel – Perú

2023

Aprobación del jurado

TESIS

**LA SELECCIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA TRANSNOR TRUJILLO SAC
2020 –(SUCURSAL CHICLAYO, 2020)**

Asesor (a): Dra. Cubas Carranza Janet Isabel

Firma

Presidente (a): Dra. Cubas Carranza Janet Isabel

Firma

Secretario (a): Dr. Mego Núñez Onésimo

Firma

Vocal (a): Dr. García Yovera Abraham José

Firma



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy egresada del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autora del trabajo titulado:

LA SELECCIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TRANSNOR TRUJILLO SAC 2020 – (SUCURSAL CHICLAYO, 2020)

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

| Apellidos y nombres | DNI: | FIRMA |
|--------------------------------|----------|-------|
| Llontop Nicolas <u>Rosmery</u> | 77165573 | |

Pimentel, 06 de abril del 2023

Dedicatoria

Dedico esta ardua investigación a mis padres por ser fuente de mi inspiración y ejemplo de éxito.

Agradecimiento

Agradezco a todos los que fueron mis docentes porque me dieron lo mejor de sus experiencias y saberes profesionales.

Asimismo, agradezco a mis compañeros de clase, porque me apoyaron de múltiples formas a seguir perseverando en la culminación de mi objetivo profesional.

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la selección del personal y la productividad de los colaboradores de la empresa de Transnor Trujillo SAC – sucursal Chiclayo, 2020. La investigación siguió un enfoque cuantitativo, tipo de investigación correlativa con nivel descriptivo y un diseño no experimental – transversal. Se consideró la población de 32 trabajadores. Asimismo, se obtuvo una muestra censal. La técnica de medición empleada fue encuesta y el instrumento cuestionario. Los principales resultados son: existe una relación entre la selección del personal y la productividad de una “r” = 0.734. Asimismo, el nivel de la variable selección del personal fue 23% alto. Por último, el nivel de la variable productividad fue 72% alto. Se concluyó, el grado de relación entre la selección del personal y la productividad de los colaboradores siendo: alta, positiva y directa.

Palabras Clave: Selección, personal y productividad.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between the selection of personnel and the productivity of the collaborators of the company of Transnor Trujillo SAC - Chiclayo branch, 2020. The research followed a quantitative approach, type of correlative research with descriptive level and a design non-experimental - cross-sectional. The population of 32 workers was considered. Likewise, a census sample was obtained. The measurement technique used was a survey and a questionnaire instrument. The main results are: there is a relationship between staff selection and productivity of an $r = 0.734$. Likewise, the level of the personnel selection variable was 23% high. Finally, the level of variable productivity was 72% high. It was concluded, the degree of relationship between the selection of personnel and the productivity of the collaborators being: high, positive and direct

Keywords: Selection, staff and productivity.

Índice

| | |
|---|------|
| Aprobación del jurado | ii |
| Dedicatoria..... | iv |
| Agradecimiento | v |
| Resumen..... | vi |
| Abstrac..... | vii |
| Índice | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 12 |
| 1.1 Realidad problemática. | 12 |
| 1.2 Trabajos previos | 14 |
| 1.3 Teorías relacionadas al tema..... | 20 |
| 1.3.1. Selección de personal..... | 20 |
| 1.3.2. Productividad | 26 |
| 1.4 Formulación del problema..... | 30 |
| 1.5 Justificación e importancia del estudio..... | 30 |
| 1.6 Hipótesis | 31 |
| 1.7 Objetivos | 32 |
| 1.7.1 Objetivo general..... | 32 |
| 1.7.2 Objetivo específico..... | 32 |
| II. MATERIAL Y MÉTODO | 33 |
| 2.1. Tipo y diseño de investigación..... | 33 |
| 2.2. Población y muestra. | 33 |
| 2.3. Variables y Operacionalización..... | 34 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..... | 36 |
| 2.5. Procedimiento para recolección de datos..... | 37 |
| 2.6. Criterios éticos | 38 |

| | |
|--|----|
| 2.7. Criterios de rigor científico..... | 38 |
| III. RESULTADOS..... | 40 |
| 3.1. Resultados en Tablas y Figuras..... | 40 |
| 3.3. Discusión de resultados..... | 51 |
| 3.2. Aporte científico..... | 55 |
| 3.2.1 Introducción..... | 55 |
| 3.2.2 Fundamento..... | 56 |
| 3.2.3 Objetivo..... | 56 |
| 3.2.4 Desarrollo..... | 56 |
| IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 69 |
| 4.1. Conclusiones..... | 69 |
| 4.2. Recomendaciones..... | 70 |
| REFERENCIAS..... | 71 |
| ANEXOS..... | 75 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Enfoque del proceso de selección del personal..... | 21 |
| Tabla 2. Técnicas empleadas en la selección del personal | 24 |
| Tabla 3. Áreas y puestos de trabajo en la empresa Transnor Trujillo SAC..... | 34 |
| Tabla 4. Operacionalización de las variables de estudio..... | 35 |
| Tabla 5. Validación por juicio de expertos, para ambos instrumentos. | 37 |
| Tabla 6. Alfa de Cronbach, Selección del personal | 37 |
| Tabla 7. Alfa de Cronbach, productividad. | 37 |
| Tabla 8. Criterios éticos | 38 |
| Tabla 9. Criterios de rigor científico..... | 39 |
| Tabla 10. Prueba de normalidad Kolmogorov – Shapiro Wilk. | 40 |
| Tabla 11. Prueba de Correlación de “r” de Pearson..... | 41 |
| Tabla 12. Análisis de la dimensión exigencias. | 42 |
| Tabla 13. Análisis de la dimensión convocatoria. | 43 |
| Tabla 14. Análisis de la dimensión pruebas..... | 44 |
| Tabla 15. Análisis de la dimensión actos..... | 45 |
| Tabla 16. Análisis general de la variable selección del personal. | 46 |
| Tabla 17. Consolidación dimensional de la variable selección del personal. | 47 |
| Tabla 18. Evaluación de la dimensión eficiencia..... | 47 |
| Tabla 19. Evaluación de la dimensión eficacia..... | 49 |
| Tabla 20. Evaluación general de la variable productividad laboral. | 50 |
| Tabla 21. Evaluación consolidada de la variable productividad laboral. | 51 |
| Tabla 22. Factores claves para la selección de puestos | 57 |
| Tabla 23. Descripción de las etapas del proceso de selección del personal. ... | 60 |
| Tabla 24. Creación de KPIS para el proceso de selección del personal. | 63 |
| Tabla 25. Flujograma del proceso de selección del personal, parte I. | 64 |
| Tabla 26. Flujograma del proceso de selección del personal, parte II. | 65 |
| Tabla 27. Cronograma de la propuesta. | 66 |
| Tabla 28. Presupuesto de propuesta. | 67 |
| Tabla 29. Flujo de caja expresados en divisas de soles (S/). | 68 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Proceso de la selección del personal. | 22 |
| Figura 2. Importancia de la productividad | 27 |
| Figura 3. Agrupación dimensión exigencias | 42 |
| Figura 4. Agrupación dimensión convocatoria. | 43 |
| Figura 5. Agrupación dimensión pruebas | 44 |
| Figura 6. Agrupación dimensión actos. | 45 |
| Figura 7. Agrupación de la variable selección del personal..... | 46 |
| Figura 8. Agrupación de la dimensión eficiencia | 48 |
| Figura 9. Agrupación dimensión eficacia | 49 |
| Figura 10. Agrupación de la variable productividad | 50 |
| Figura 11. Diseño de las etapas del proceso de selección del personal..... | 58 |
| Figura 12. Explicando el desarrollo del cuestionario..... | 76 |
| Figura 13. Resolviendo alguna inquietud del colaborador | 76 |

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática.

En las dos últimas décadas, el interés de las organizaciones por seleccionar a los mejores talentos no llegó tan lejos en toda la historia de la gestión empresarial, como en la actualidad. Los líderes tienen en primera agenda lo mencionado por generar preocupación en cómo lograr los objetivos y resultados proyectados sobre la productividad, en correspondencia con el mejor personal disponible.

En este sentido, Patron (2021) declaró que en México, los nuevos trabajadores de las MYPES con menos de un año tienen bajos niveles de productividad, que son el resultado de un mal proceso de selección del personal en adelante denominado SP, que es por brindar información imprecisa de la vacante, mala explicación del proceso a los candidatos, ofrecer un salario por debajo del mercado y buscar alguien que lo haga todo. Por otro lado, Half (2019) sustentó en Chile, que el problema de la productividad se debe a malos diseños en los procesos de SP, los cuales evidencian: demoras en las fases, equivocados modelos de contratación y falta de una contra oferta. De acuerdo, con Fernández (2018) consideró que las PYMES en Colombia, tienen otras deficiencias en su productividad, debido a la falta de controles en los desperdicios y mermas de producción, falta de supervisión en los defectos de productos/servicios, falta de manejo y mantenimiento preventivo de equipos y máquinas, falta de cumplimiento de los estándares de calidad, poca provisión de tiempo e incremento de horas de ocio. Todo esto es responsabilidad de un proceso de selección deficiente que no entrega a la empresa trabajadores idóneos, siempre que se parta desde la premisa que se aseguran las condiciones laborales óptimas y que el personal recibe entrenamiento constante.

Por otra parte, Akamine (2020) manifestó en Arequipa, que hay empresas con bajos indicadores de productividad, los cuales evidencian pérdidas de recursos, tiempo y dinero. Asimismo, malas decisiones en la SP puede conllevar a mala previsión de presupuestos, subir la tasa de rotación del personal, aumentar errores y fallas laborales, perder clientes, reducir las ganancias y perder oportunidades; es difícil encontrar un talento competitivo, pero tampoco es una tarea imposible.

Además, vale comentar que este proceso no funciona por si solo y necesita de otros procesos bien realizados como: el reclutamiento y la colocación del personal.

De la misma forma, León (2019) explicó que Lima las empresas que realizan un mal proceso de SP, comparten 6 consecuencias graves, siendo la primera la baja productividad, debido a que colocar al nuevo personal en su puesto requiere tiempo para su adaptación a los procesos, interiorización de sus responsabilidades y generar confianza a sus pares y superiores para comunicarse. Además, otras consecuencias son: retrasos de objetivos, subida de costos, mal clima laboral, alta tasa de rotación y pérdida de confianza. Por último, Lavado (2019) expuso que las MYPES en el Perú, tienen una baja productividad también por factores internos y externos de la empresa como la falta de inversión en educación/capacitación, infraestructura/ tecnología e innovación.

En el 2013, se fundó la empresa TRANSNOR SAC, ubicada en el departamento de la Libertad, provincia y distrito de Trujillo. Se dedica al transporte de carga por carretera. En este sentido, se encontró dificultades en el proceso de selección del personal como: aplicación de pasadas pruebas de selección; idealizar al candidato perfecto; falta de precisión de las competencias del candidato; confiarse solo por la belleza, estilo de hablar o vestuario, ofrecer falsas expectativas de crecimiento y condiciones de trabajo, ausencia de personal clave en la última fase de selección y no tomar en cuenta la cultura organizacional de la compañía. Asimismo, se observó respecto a la productividad: falta de mejores condiciones laborales, pocos conocimientos y habilidades en el personal, incongruencia entre los perfiles y puestos, bajo compromiso del personal para mejorar los procesos y mal uso de los recursos.

Por lo tanto, si la organización persiste con sus dificultades y no las resuelven de forma inmediata entonces los efectos encontrados podrían agravarse como: retraso en la entrega de carga, aumento de reclamos y quejas, disminución de ingresos, conflictos laborales, pérdida de motivación, atraso en el logro de objetivos y metas de producción, incrementos de costos operativos y administrativos; y reducción de la competitividad.

Por último, esta investigación pretende proponer un proceso de selección del personal alineado a los objetivos y estrategias de productividad del negocio.

1.2 Trabajos previos

Internacional

Lancheros (2020) en su tesis: *“Propuesta de mejora del proceso de selección de formadores a capacitar en la organización del SENA”*. En Bogotá, tuvo como objetivo general: realizar una propuesta de mejora del proceso de selección de instructores a capacitar, teniendo en cuenta sus perfiles, habilidades y competencias. La metodología fue: aplicada, con diseño experimental - longitudinal. La técnica usada ficha de observación y encuesta; y las herramientas fueron ficha de observación y cuestionario. Los resultados fueron: se logró crear 6 indicadores claves que contribuyan a fortalecer el proceso de selección los cuales son: tiempo de convocatoria, número de consultas, pre selección, actualización del currículo, capacitación y exigencia en lo mínimo requerido. Conclusión, el mal proceso de selección ocasiona: desaprovechar oportunidades, bajo rendimiento en la productividad y falta de disposición a aprender. Todo esto se puede evitar si identificamos cuáles son los requisitos mínimos que debe tener nuestro candidato y que actividades necesitamos que venga sabiendo hacer de ante mano.

García y Sierra (2020) en su tesis: *“Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos”*. En Medellín, tuvo como objetivo general: Identificar los factores determinantes de la baja productividad percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización de hidrocarburos. La metodología fue: cuantitativa. La técnica usada entrevista y el instrumento fue guía de entrevista. En los resultados se logró identificar los factores que ocasiona la baja productividad la cual son: falta de inducción, demoras en el contrato laboral, baja motivación, desconocimiento de procesos y falta de comunicación entre los líderes y los colaboradores. Conclusiones, se evidenció una tendencia de resistirse al cambio respecto al sub proceso de reelección del personal. Además, se mostraron brechas de comunicación entre superiores y subordinados por causas del status quo. Por último, la empresa mantiene bajo nivel de productividad por ausencia de actividades de mejora continua en sus procesos.

León (2019) en su tesis: “*Relación existente entre los procesos de selección de personal y la productividad de una organización*”. En Bogotá, tuvo como objetivo general: definir la relación existente entre los procesos de selección de personal y la productividad de una organización. La metodología fue: con enfoque cualitativa descriptivo con diseño no experimental trasversal. La técnica usada fue análisis documental y la herramienta fue revisión bibliográfica. Los resultados fueron: existen dos aspectos a tener en cuenta, el primero incluye: materiales, tecnología, dinero, entre otros; los cuales son controlados según las competencias de la organización. Por otro lado, el que tiene que ver con la incorporación, predicción y acoplamiento de esas personas al sistema productivo. Además, existe una incidencia de la productividad y la selección del personal debido a componentes de: motivación, actitud, sentido de permanencia y compromiso. Concluyó, la productividad es un proceso dinámico que no depende del reclutamiento sino de la mejora continua de los aspectos ya mencionados.

Quintero (2019) en su tesis: “*Procedimiento de Selección y Contratación de Personal*”. En Bucaramanga, tuvo como objetivo general: analizar los procesos de gestión de talento humano, tales como: reclutamiento, selección, inducción, y evaluación del desempeño del personal a contratar con el fin de desempeñar un plan de mejoramiento. La metodología fue: descriptiva – explicativa, con diseño no experimental transaccional. La técnica usada fue encuesta y el instrumento fue cuestionario. Los resultados fueron: 54% nivel alto en establecer exigencias mínimas en cuanto a requerimientos técnicos, complementarios y sociales; pero no es lo suficiente para garantizar un buen proceso de selección. Concluyó, el diseño de un buen proceso de selección contribuye al logro de objetivos y resultados organizacionales, por ello es necesario identificar que se necesita del candidato.

Izurieta y Ortiz (2018) en su tesis: “*El proceso de selección de personal y su incidencia en la productividad laboral de la empresa Nevados Roses del Catón Salcedo*”. En Ecuador. El objetivo general fue: identificar como el proceso de selección incide en la productividad laboral de la empresa. La metodología fue: tipo correlacional con diseño no experimental – transaccional. La población la conformo 34 personas. La técnica usada fue encuesta y la herramienta cuestionario.

Los resultados fueron: el proceso de la selección incide en la productividad por la condición: $15,94 (X^2c)$ es \geq a $9,4877 (X^2t)$. Además, se halló una desaprobación de las pruebas de selección en un 35% por generar estrés y ansiedad. Concluyó, la empresa emplea dos procesos de selección con lo cual genera deficiencia y confusión, debiendo quedarse solo con el más eficiente. Además, se evidenció que la productividad se ha mantenido por mucho tiempo siendo este un indicador de deficiencia porque las empresas están destinadas a crecer y no a mantenerse.

Nacional

Bracacho (2020) en su tesis: *“Selección del personal y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate”*. En México, tuvo como objetivo general: determinar la selección del personal tiene relación con la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R SAC de Ate. La metodología fue: descriptivo correlacional con un diseño no experimental – transaccional. La población fue de 139 colaboradores, la muestra fue de 103 trabajadores. La técnica empleada fue dos encuestas y las herramientas utilizadas fueron dos cuestionarios. Los resultados fueron: existe un grado de relación positiva alta entre ambas variables con una $r = 0.735$. Además, se halló que hubo un 54% de rechazo para las pruebas de selección por generar presión y mal trato. Concluyó, hay relación positiva de las dimensiones de selección: perfil del cargo, requerimiento, reclutamiento, incorporación e inducción y seguimiento con la productividad, teniendo una correlación de Rho en ese mismo orden: 0.551, 0.578, 0.605 y 0.481.

Calva (2019) en su tesis: *“El proceso de selección de personal y la productividad de la empresa Fuerte Roble, Sullana”*. En Sullana, tuvo como objetivo general: analizar y determinar cómo influye el proceso de selección de personal en la productividad de la empresa. La metodología fue: descriptiva – correlacional, con un diseño no experimental – transversal. La población la conformó 25 colaboradores y la muestra fue el total. La técnica usada fue encuesta y la herramienta cuestionario. Los resultados fueron: el 56% considera que su desempeño ha sido poco eficiente, 24% manifestó haber explotado los recursos asignados, 32% consideró que el tiempo para hacer sus funciones es insuficiente.

Además, 56% revelan que los resultados obtenidos son poco satisfactorios. Concluyó, si la empresa quiere mejorar las ratios de productividad es necesario que la organización reestructure los procesos de selección del personal.

Barrenachea y Solis (2019) en su tesis: *“La selección de personal como factor de productividad empresarial en la atención post venta del segmento corporativo en la empresa de Servicios Call Center del Prú S.A. Ubicada en Cercado de Lima”*. En Lima, tuvo como objetivo general: analizar el proceso de selección de personal en la empresa SCC S.A. para establecer su contribución en la productividad empresarial de los teleoperadores que brindan servicios en el segmento corporativo. La metodología fue de investigación aplicada, descriptiva, y no experimental, los instrumentos de recolección de datos fueron la encuesta. La Población lo conformo 78 teleoperadores y la muestra de estudio fue de 65 colaboradores. Los resultados fueron: 83% de los encuestados manifestaron que los seleccionadores no los eligieron teniendo un perfil de puesto determinado, 83% de los entrevistados expresaron que las competencias identificadas estaban en relación con las expectativas y resultados esperados de la producción y 66% de los candidatos manifestaron que fueron informados sobre sus funciones y su incidencia del puesto con el área de trabajo.

Valle (2018) en su tesis: *“Proceso de Selección y Productividad Laboral en una Empresa de Servicios de Administración de Tributos, Lima 2018”*. En Lima, tuvo como objetivo general: determinar la relación entre el proceso de selección de personal y productividad laboral de la organización. La metodología fue: aplicada, descriptiva y correlacional, con diseño no experimental – transaccional. La población fue de 48 trabajadores y la muestra fue el total de empleados. La técnica usada fue encuesta y la herramienta cuestionario. Los resultados fueron: existe relación positiva fuerte entre ambas variables de estudio con una $Rho = 0,851$. Además, halló un 50% nivel alto del sub proceso de convocatoria. Concluyó, hay relación positiva fuerte de las dimensiones de selección: requerimiento, administración de pruebas, reclutamiento y actos del proceso del personal con la productividad, teniendo una correlación de Rho en ese mismo orden: 0.777, 0.766, 0.765 y 0.834.

Cabana y Rojas (2018) en su tesis: "*Proceso de selección de personal y su relación con la Productividad laboral en las convocatorias CAS de la MPHZ-2018*". En Huaraz, tuvo como objetivo general: determinar la relación que existe entre el proceso de selección de personal con la productividad laboral de la organización. La metodología fue: tipo correlacional con diseño no experimental – transaccional. La población 32 gerentes y la muestra fue el total. La técnica usada fue encuesta y la herramienta cuestionario. Los resultados fueron: existe relación entre el proceso de selección de personal con la productividad laboral (Pr de Pearson de 32.000 con $gl = 3,842$) de la organización. Además, existe relación entre entrevista personal y competencias laborales, con un valor Chi2 -Pr de 11,106. Asimismo, existe relación entre evaluación de conocimientos y eficiencia laboral con un valor Chi2 -Pr de 12,706. De igual manera, existe relación entre resultados finales y compromiso laboral con un valor Chi2 -Pr de 22,756. Por último, hay relación entre perfil de puesto y eficiencia laboral con un valor Chi2 -Pr de 24,020. Conclusión, se debe definir el perfil del profesional, analizar cuidadosamente la hoja de vida, establecer los requisitos mínimos del candidato, si desea aumentar su productividad laboral.

Local

Vidal (2021) en su tesis: Propuesta de mejora en el proceso de reclutamiento y selección del personal para una mayor productividad laboral en la empresa Constructora Atix Group SA. Tuvo como objetivo proponer una mejora en el proceso de reclutamiento y selección de personal para lograr una mayor productividad laboral. La metodología de estudio fue básica, descriptiva, no experimental. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados fueron: 83% de los encuestaron manifestaron que la empresa no cuenta con un organigrama establecido donde se diferencie líneas de autoridad, responsabilidad y niveles de resultados lo que afecta a la productividad y 25% de los encuestado manifesto que la empresa no tiene un proceso de reclutamiento y selección corretamente establecido.

Garnique (2021) en su tesis: "Selección del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Chongoyape". Tuvo como objetivo general analizar la relación entre la selección del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Chongoyape.

La metodología de estudio fue básica, un nivel correlacional. La población la conformó 45 trabajadores, los instrumentos usados fueron el cuestionario. Los resultados respecto a la selección del personal fueron 33% de nivel bajo debido a que el personal contratado no es eficiente y no cumplen con las metas establecidas para cada área organizacional, 44% tuvo un nivel medio y 22% señalaron que es adecuado. Por último, existe relación positiva entre selección del personal y productividad laboral el coeficiente de correlación es ($r=0,900$), por lo tanto, si se realiza una adecuada selección del personal si se mejorará la productividad laboral.

Tapia (2020) en su tesis: *“Selección del personal para incrementar la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital La Victoria - Chiclayo”*. En Chiclayo, tuvo como objetivo general: proponer un modelo de selección de personal para incrementar la productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad de La Victoria, provincia de Chiclayo. La metodología fue: básica con diseño no experimental – transaccional. La población fue de 43 colaboradores y la muestra fue el total. La técnica usada fue encuesta y la herramienta cuestionario. Los resultados fueron: 48% manifestó que el nivel de productividad es deficiente por no alcanzar los objetivos previsto. Además, se halló sus dimensiones las cuales son: comunicación institucional, responsabilidad laboral, positivismo e inducción del personal. Concluyó, para incrementar la productividad es necesario contar con el candidato que encaje con la mayor precisión posible a los requisitos y funciones del puesto, partiendo que estos deben ser adecuadamente definidos.

Quispe (2020) en su tesis: *“Estrategias de reclutamiento para mejorar la selección de personal para la empresa G4S Logística & Tecnología”*. En Chiclayo, tuvo como objetivo general: proponer estrategias de reclutamiento de personal para mejorar la selección de trabajadores para la empresa G4S Logística & Tecnología. La metodología fue descriptiva con diseño no experimental – transversal. La población estuvo conformada por 76 colaboradores. La técnica empleada fue: entrevista y encuesta; y los instrumentos fueron guía de entrevista y cuestionario. Los resultados: los encuestados mostraron 53% indiferentes ante las políticas de convocatoria, 58% manifestaron no tener procesos definidos en su trabajo, 58% se mostró indiferente al proceso de selección.

El 58% declaró que la empresa no tuvo una guía de proceso de selección y 64% expreso que se tiene manuales de perfiles de los puestos. Conclusión: el proceso de reclutamiento y selección no está optimo, por no contar con políticas y procesos adecuados. Por último, a pesar que la empresa cuenta con manuales deficientes como perfiles de puestos o simplemente no tiene otros documentos complementarios como manual del empleado logran reclutar y seleccionar personal idóneo.

Solano (2020) en su tesis: *“Procesos y procedimientos para mejorar la selección de personal en la asociación deportiva Juan XIII 2020”*. En Chiclayo, tuvo como objetivo general: proponer una gestión de procesos y procedimientos para la mejora de la selección de personal en la Asociación Deportiva Juan XIII. La metodología fue: descriptivo propositiva con diseño no experimental transversal. La técnica empleada fue entrevista y encuesta; posteriormente el instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario y guía de entrevista. La población fue de 19 colaboradores. Los resultados: 58% manifestó indiferencia ante si existía procesos de selección eficiente, 58% declaró indiferencia si la empresa tiene de manera física el manual del proceso de selección, 47% expresó que no les importa si la empresa tiene cronograma de selección y 68% declaró que la empresa tiene manuales de perfiles de puestos al igual que 58% dijo que tiene MOF. Conclusiones, la organización cuenta con los manuales principales como el perfil de puestos y el MOF, sin embargos tienen deficiencias en cuanto a su relación con los objetivos, políticas y estrategias de la empresa. Por último, la selección del personal es un proceso que debe de mejorarse conforme a los contextos sociales.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Selección de personal.

1.3.1.1 Definición

De acuerdo, con Jaume (2012) define a la selección del personal como: la toma de decisiones acertada para seleccionar en base a las cualidades cuantitativas y cualitativas al mejor candidato, a partir de un nivel de motivación identificado que impactará en un horizonte de tiempo a la productividad y calidad de los resultados organizacionales.

Según, Chiavenato (2007), la selección de recursos humanos en adelante RR. HH se define como: “la selección del trabajador más idóneo, para un cargo en específico”.

Asimismo, se debe de tener en cuenta la mayor precisión posible que amerita el equilibrio entre el perfil del postulante y los requerimientos del puesto. Asimismo, Blasco (2004) define a la selección del personal como: “un proceso de evaluación predictiva de comportamientos, mediante instrumentación documental validada, fiable y confiable apoyada por tecnología RSP (reclutamiento y selección del personal) que ayuda a elegir al candidato con menores inconsistencia de respuesta” (p. 160).

1.3.1.2 Enfoque del proceso

En la actualidad, de acuerdo con Chiavenato (2007), se debe de comprender que el proceso de selección es un enfoque de gestión, que sirve para captar la mayor cantidad de competencias posibles e inventariarlas en el banco de talentos de la organización con el propósito de aumentar su grado de competitividad. Asimismo, dichos enfoques pueden ser de dos tipos:

Tabla 1

Enfoque del proceso de selección del personal

| BASADO EN EL PUESTO | SELECCIÓN | BASADO EN COMPETENCIAS |
|---------------------------------------|--------------------------------|---|
| Conservar el nivel del vigor laboral | Objetivo final | Aumentar el capital humano de la compañía |
| Llenar vacantes | Eficiencia | Fortalecer competencias necesarias de la organización |
| Puestos y fuerza laboral completa | Eficacia | Nuevas competencias |
| Cobertura adecuada de puestos | Indicador | Ingreso de nuevas competencias |
| Puestos cubiertos/costos de selección | Rendimiento sobre la inversión | Suma de Competencias/ costos de selección |

Fuente: extraído y ligeramente modificado de Chiavenato (2007),

En este sentido, existen dos tipos de procesos. La primera es de comparación, se refiere a las exigencias identificadas en el cargo “X” = análisis y descripción de puestos en base a competencias; y perfil son las características peculiares del candidato” Y” = (experiencia, rasgos de personalidad, entre otros) cumpliéndose la siguiente regla de selección:

$X > Y$, el solicitante no cuenta con las condiciones necesarias para el trabajo.

$X = Y$, el aspirante tiene las exigencias ideales para asumir el cargo.

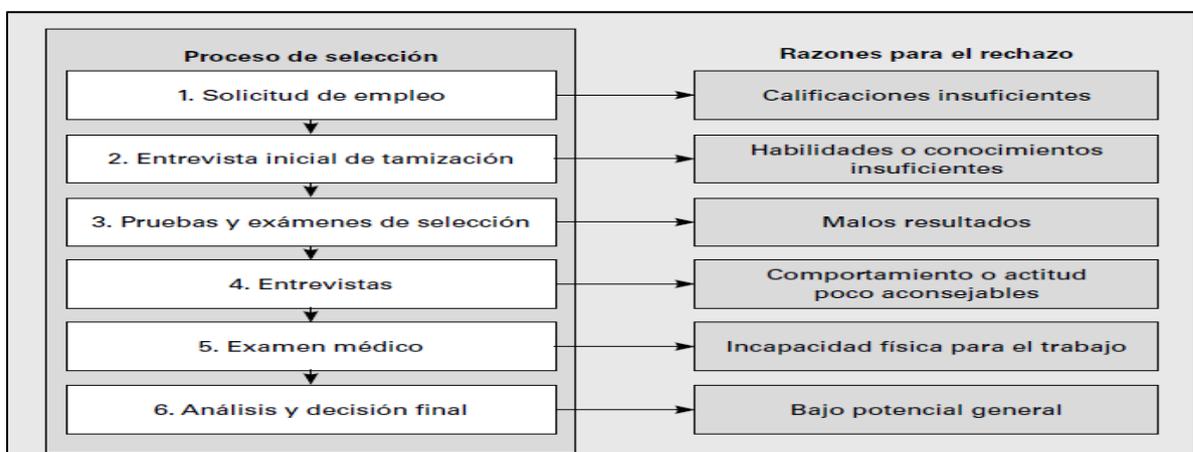
$X < Y$, el postulante posee más condiciones que las requeridas por el puesto.

El proceso de selección, se refiere a la selección sustentada en datos e información más rigurosa, de modo que se espera más objetividad y precisión en la elección de competencias. Asimismo, se parte este proceso cuando hay muchos perfiles de candidatos equivalentes para un puesto las cuales se han evidenciado en el proceso anterior, entonces, se espera que los especialistas tomen una decisión en base a criterios de competitividad, perfección, habilidades de trato, entre otros.

Por último, las fases o etapas de un proceso de selección pueden ser muy variado y detallado dependiendo de los recursos, políticas, objetivos, urgencia y situación que atraviesa la compañía. Sin embargo, aquí se expone un modelo estándar a continuación:

Figura 1

Proceso de la selección del personal.



Nota: extraído de Chiavenato (2013).

1.3.1.3 Importancia de la selección

Werther y Davis (2008) explicaron que la selección del personal, es importante porque permite comprender una lista de cuestiones de impacto en la competitividad de la organización, presentamos algunas de las más importantes:

- a) Compensar de forma justa y equilibrada a todos los colaboradores.
- b) Sitúa a los colaboradores en los cargos pertinentes.
- c) Establece los grados y niveles del desempeño laboral.
- d) Desarrolla planes de materia de desarrollo y capacitación.
- e) Identifica a los candidatos que mejor encajan en las vacantes.
- f) Prever las necesidades de entrenamiento del personal.
- g) Promueve mejores condiciones laborales.
- h) Elimina requisitos y exigencias innecesarias para el proceso.
- i) Identifica los requerimientos reales del trabajador en la empresa.

1.3.1.4 Métodos para recopilar información

La forma en como la organización recopila información del puesto de trabajo, es clave y altamente relevante para continuar con éxito otras fases del proceso de selección. Por ello, describiremos las cinco maneras más importantes de reunir datos significativos del puesto. Según Chiavenato (2013) explicó que elementos se deben de tener presente en cada una de estos aspectos:

Descripción y análisis del puesto, se refiere a recolectar información de los candidatos que cumplan con los requisitos y características del ocupante previamente establecidas, las cuales deben de tener.

Técnicas de los incidentes críticos, tiene que ver con las observaciones y necesidades que identifican los gerentes en los puestos de trabajo que tienen a cargo con la finalidad de apuntar hechos, situaciones, comportamientos que deberían de tener los candidatos (desempeño deseable)

Solicitud del personal, es cuando el superior con capacidad de iniciar la contratación de un nuevo personal emite una solicitud pidiendo el concurso a ocupar la vacante. Análisis de puesto de mercado, es cuando no se conoce con precisión las exigencias y requisitos del puesto de trabajo por tratarse de nuevos puestos o actualizar la descripción del puesto a convocar.

Se hace un benchmark job, es decir, investigar como otras empresas con ese mismo puesto convocan a sus candidatos fijandose en requerimientos, funciones a realizar, pago de sueldos, beneficios, etc.

Hipotesis de trabajo, se utiliza cuando ninguna de las cuatro forma de recolectar información convence, entonces, se crean supuesto a cerca de como deberia de actuar, cumplir, solucionar y evidenciar resultados el posible candidato elegido al puesto de trabajo en concurso.

1.3.1.5 Técnicas de selección

Realizado la primera fase de recolección de información de puestos, después se pasa a la otra fase del proceso que es evaluar a los candidatos de acuerdo a las pruebas más pertinentes que seleccione. De acuerdo a las políticas, objetivos, recursos y necesidades de la empresa. El surtido que elija, por no decir la mejor ecuación de pruebas, tendrá grandes impactos en el alcance de resultados y logro de objetivos a responsabilidad del seleccionado. A continuación, las presentamos:

Tabla 2

Técnicas empleadas en la selección del personal

| TÉCNICA | CLASIFICACIÓN | INSTRUMENTO |
|---------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Entrevista de selección | Dirigida | Guía de entrevista |
| | Libre | No estructurada |
| Pruebas de conocimientos | Generales | Cultura general |
| | Específicas | Idiomas |
| | | Técnicas |
| Pruebas psicológicas aptitudes | Generales | Cultura profesional |
| | Especificas | Cuestionarios |
| | | Cuestionarios |
| | | Expresivas |
| Pruebas de personalidad | Proyectivas | PMK |
| | | Uorscharch |
| | | Prueba de árbol |
| | Inventarios | TAT |
| | | Cuestionarios de Motivación |
| Técnicas de simulación | Psicodrama Dramatización | Cuestionarios de Interés |
| | | Dinámica de grupo |
| | | Role playing |

Fuente: extraído de Chiavenato (2013)

1.3.1.6 Dimensiones

Ibáñez (2010) declaró: la selección del personal tiene cuatro dimensiones:

Exigencias, es el aspecto donde un departamento, área o unidad de la organización, solicita la necesidad y urgencia de convocar a un nuevo trabajador, para que realice las funciones y responsabilidades que serán encomendadas. Asimismo, se identifica claramente los siguientes indicadores: funciones (establecer las actividades claves que debe de realizar el futuro colaborador para lograr los resultados esperados por el desempeño) y requisitos (especificaciones que debe cumplir el ocupante como: documentos en regla, edad, lugar donde vive, capacitación específica, años de experiencia, entre otros).

Convocatoria, se refiere a la fase donde la organización invita a los candidatos potenciales con talento a participar del proceso de selección, despertando en ellos el interés mediante los siguientes indicadores: beneficios (remuneración, incentivos, seguro, prestaciones, entre otros) y competencias (conocimientos, habilidades y actitudes).

Pruebas, es el procedimiento para aplicar los diversos exámenes que ha creído conveniente la organización, para corroborar que la persona seleccionada será la idónea. Los indicadores son: currículo (evaluación de la hoja de vida profesional donde se valora trayectoria e interés del candidato), test psicológicos (exámenes que miden la personalidad e inteligencia del postulante) y entrevista (contexto creado para corroborar lo descrito por el candidato y lo que dice, además de recolectar información no consignada en el currículo)

Actos, son los hechos posteriores que parecen cuando se tiene un ganador, es decir, se consigna decisiones y acuerdos que deberán ser legalizados y evidenciados. Los indicadores son: publicación de resultados (comunicado por los medios donde se dio la convocatoria para informar al ganador y agradecer a los postulantes su participación), contratación laboral (documento legal donde se acuerdan y firman las condiciones, derechos y deberes del empleado y empleador) e inducción (bienvenida al seleccionado, acercamiento a la cultura organizacional, aproximación del candidato a su puesto de trabajo, colegas y superiores).

1.3.2. Productividad

1.3.2.1 Definición

De acuerdo, con Céspedes Céspedes, Lavado y Ramírez (2016) lo definieron como: “la cantidad de producto por unidad de trabajo, comúnmente denominada productividad laboral” (p. 34). Además, podemos decir también que es la correspondencia entre insumos, productos y plazos de tiempo teniendo presente la calidad del producto. Por otro lado, la definición tradicional dice también que es la relación entre el total de bienes producidos y el total de insumos utilizados.

Asimismo, Aravena y Hofman (2014) lo definieron como: “la relación entre lo producido y los recursos utilizados, gracias al resultado de la toma de decisiones sobre la elección de cantidad, calidad de insumos productivos, tecnología empleada, estructura organizativa, modelos de negocio y de la actividad innovadora” (p. 34). Por otro lado, podemos decir que también es la contribución del talento humano en cuanto a la aplicación de toda la experiencia y saberes que pueda tener un trabajador, para lograr producir la mayor cantidad de productos/servicios con la máxima calidad y en el menor tiempo posible.

Por último, el Instituto Peruano de Economía en adelante IPE (2007) lo definieron como: la producción promedio por trabajador en relación a un rango de tiempo, que puede ser medido en volumen físico (número de piezas producidas) o valor de los bienes y servicios producidos (precio por volumen). Por otro lado, también la definición como la relación entre el resultado de una actividad y los medios necesarios para obtener dicha producción.

1.3.2.3 Medición de la productividad

La gestión de la productividad, siempre ha estado asociado al logro de poder medirla, es decir, encontrar los mejores instrumentos o indicadores que puedan brindarnos información relevante, pertinente y confiable de la situación actual de como se desenvuelve la producción. Por ello, Mejía (2020) expuso una serie de indicadores muy útiles para comprender como se manifiesta durante la elaboración de bienes en el sistema productivo:

a) Productividad = Resultado producido/recurso utilizado

Resultado producido = n° de unidades procesadas, n° de atendidas, n° de servicios prestados, total de actividades realizadas, n° total de bienes elaborados, etc.

Resultado utilizado = monto monetario de inversión, costos intervenidos, tiempo empleado, n° de máquinas, n° de personas, total de insumos, etc.

b) Productivida y eficiencia

Productividad = Cantidad producida/costo incurrido.

Eficiencia = Costo incurrido/cantidad producida.

c) Productivida con tiempo y costo

Productivida con tiempo y costo = cantidad producida/(costo incurrido x tiempo incurrido)

1.3.2.2 Importancia

En palabras de Martínez (2020) explicó que la importancia de la productividad radica en:

- Aumentar la producción usando los mismos recursos, para satisfacer las necesidades de nuestros clientes.
- Obtener los mismos productos, pero empleando reduciendo los mismos recursos para satisfacer a nuestros clientes.

A continuación, mostramos en una figura de forma más explícita lo expuesto:

Figura 2

Importancia de la productividad



Nota: extraído de Martínez (2020).

- a) Aporta al crecimiento de la economía, del negocio y a enfrentar la competencia de forma directa.
- b) Permite proyectar y organizar el empleo de recursos y sus asignaciones.
- c) Contribuye a evaluar el desempeño de individual, grupal y organizacional para la toma de decisiones estratégicas.

1.3.2.2 Tipos de productividad

En la actualidad existe un despliegue extenso de los diferentes tipos de productividad, el cual veremos a continuación para comprender con mayor profundidad nuestro objetivo de estudio.

- a) Productividad laboral: promedio de la producción total por trabajador en un tiempo previsto u otra unidad de medida del tiempo (hora, minutos, etc).
- b) Productividad marginal: producto que se consigue en la transformación de los factores de productivos en el menor tiempo de producción.
- c) Productividad total: suma de todos los recursos que intervienen en la elaboración de bienes con los factores totales: tiempo, calidad y cantidad.

1.3.2.4 Dimensiones

De acuerdo, con Gutiérrez (2014) la productividad laboral posee dos dimensiones claramente identificadas las cuales describiremos a continuación:

Eficiencia, es el correcto uso de los recursos programados y los resultados proyectados, para optimizar la productividad con el mínimo desperdicio posible. Asimismo, existen tres indicadores claves para evaluar si realmente la organización está cumpliendo con la eficiencia que se requiere estos son:

Rendimiento laboral: este aspecto se refiere a la energía y la fuerza laboral que emplea un colaborador, equipo y organización para realizar productos por arriba de las expectativas imaginadas, dicho fruto tiene una relación directa con las competencias que adquieren, poseen y desarrollan las personas.

Resultados logrados: es la cantidad de bienes producidos conforme a lo previsto en un programa o plan productivo y del cual se ha presupuestado la totalidad de recursos necesarios, para haberlos alcanzados esperando que dicha proyección no haya tenido desviaciones.

Recursos usados: se refiere a la cantidad programada de insumos, capital, tipo de tecnología, número de personas, entre otros; para lograr producir lo proyectado, el cual se espera que se empleen de forma más conveniente por el sistema productivo que se les ha asignado.

Eficacia: es el logro de lo deseado en un tiempo máximo conforme ha sido previsto con anticipación (relación de bienes logrados y metas cumplidas), así mismo su grado de realizarlo depende del dominio de la complejidad y la competitividad con la que se haga las cosas. En este sentido, expondremos dos indicadores claves para evaluar sus aspectos:

Metas cumplidas: se refiere a lograr la programación de desafíos y retos productivos que se han trazado en el corto plazo, las cuales pueden ser: diario, semanal, quincenal o mensual.

Objetivos alcanzados: este aspecto se refiere al límite de producción que se ha esquematizado el departamento, área u unidad en la organización, de acuerdo a un horizonte de tiempo que por lo general es trimestral, semestral o al año dependerá de forma directa de la planeación estratégica planteada y el sector de competitividad donde se encuentra el negocio.

1.3.2.5 Factores de la productividad

Existen tres grupos de factores que afectan a la productividad laboral las cuales son: individuales, grupales y organizacionales. Asimismo, es necesario e imprescindible comprenderlos para nuestro estudio, por esta razón a continuación los describiremos:

El primer grupo de factores lo conforma los individuales, estos son propios de cada persona los cuales tienen impactos directos sobre los resultados de la productividad, al identificarlos las organizaciones despliegan planes o programas para reducirlos, modificarlos o eliminarlos de los colaboradores; entre ellos tenemos: motivación (energía para ir en busca de la satisfacción por medio de “algo”, “quién” o “circunstancia”), satisfacción (estado de placer que se percibe cuando se ha resuelto la necesidad angustiante) y competencias (experiencias, conocimientos, habilidades, actitudes y valores que las personas desarrollan a lo largo de su vida profesional que les dotan de poder y confianza).

El segundo grupo de factores grupales, estos son propios de la mecánica y el trabajo en equipo que se da en la estructura organizacional, por ello es también crucial identificarlas para solucionar sus deficiencias por que afectan de forma directa a la productividad, entre ellos tenemos: cohesión (es la idea dinámica que se construyen los trabajadores de la fuerza del trabajo en grupo, la cual les permite seguir perteneciendo a sus grupos de labor), participación (comportamiento de involucrase de forma voluntaria y pro activa sobre las actividades en equipo) y conflicto (discrepancias que aparecen cuando las partes no lograr establecer concesos sobre materias determinadas)

El tercer grupo de factores son los organizacionales, pertenece al producto del trabajo global en cómo se hace el trabajo siguiendo lineamientos, entre ellos se tiene:

Cultura organizacional (conjunto de creencias, historias, políticas, valores, métodos, entre otros que son compartidas por todos los miembros de la organización), liderazgo (facultad que se tiene para dirigir y encausar la energía de la organización hacia un horizonte claro, compartido y beneficioso para todos) y clima organizacional (percepción anímica colectiva que se tiene del centro de trabajo)

1.4 Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la selección del personal y la productividad de los colaboradores de la empresa de Transnor Trujillo SAC – sucursal Chiclayo, 2020?

1.5 Justificación e importancia del estudio

Según Hernández, Fernández y Baptista (2015) manifestaron que es “impresindible sustentar un estudio por medio de dos preguntas claves ¿Para qué? y/o ¿Por qué? De la indagación” (p. 39). Por lo tanto, se respondió a tres justificaciones principales las cuales son: social, práctico y teórico.

Social

El estudio sirve para que la sociedad se beneficie al contratar un servicio de mejor calidad al enviar y recibir sus encomiendas de forma más rápida y segura. Asimismo, impulsa al mercado laboral al estar más capacitado y competitivo.

Además, la sociedad puede lograr utilizar el servicio en cualquier parte del país gracias a la ampliación de la cobertura. Por último, el estudio es relevante por que contribuye al desarrollo y crecimiento económico del país y promueve la creación de nuevos puestos de trabajo al lograr utilizar toda su capacidad productiva.

Práctica

La investigación se aprovechará para que la organización se beneficie en: contratar a un personal más calificado y pertinente. Asimismo, aumente su rendimiento productivo. Además, reduzca sus errores, fallas y deficiencias operativas. En este sentido, permite que la empresa evalúe las condiciones laborales de su personal frente a su competencia para garantizar el talento humano en la organización. Por último, el estudio es importante porque permitirá a la empresa: fortalecer su imagen empresarial, disminuir reclamaciones y quejas de los clientes por un mal servicio e incrementar las ventas.

Teórico

La indagación valdrá para que se desarrollen discusiones epistemológicas sobre las dificultades de como realizar un eficiente proceso de selección del personal, con lo cual se crean futuras referencias de consulta, se originen nuevos conocimientos en base a la examinación de distintas hipótesis y se valoren perspectivas en consenso o discrepancias con total libertad crítica y de desernimiento. Por último, es siignificativa por que lleva vacios en la literatura científica de este caso en particular en como abordar el problema frente a una empresa que pertenece al sector de transporte de carga, la cual será auxilio de casos futuros.

1.6 Hipótesis

H1: Existe, relación entre la selección del personal y la productividad de los colaboradores de la empresa de Transnor Trujillo SAC – sucursal Chiclayo, 2020.

H0: No existe, relación entre la selección del personal y la productividad de los colaboradores de la empresa de Transnor Trujillo SAC – sucursal Chiclayo, 2020.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la selección del personal y la productividad de los colaboradores de la empresa de Transnor Trujillo SAC – sucursal Chiclayo, 2020.

1.7.2 Objetivo específico

- a) Analizar el proceso de selección del personal en la empresa de Transnor Trujillo SAC – sucursal Chiclayo, 2020.
- b) Evaluar el nivel de productividad que existe en la empresa de Transnor Trujillo SAC – sucursal Chiclayo, 2020.
- c) Mejorar el proceso de selección del personal, para contribuir a una productividad más eficiente de la empresa Transnor Trujillo SAC – sucursal Chiclayo, 2020.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

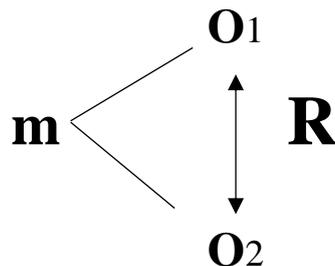
2.1.1. Tipo de investigación.

El estudio expuesto tiene una perspectiva cuantitativa porque se basó en la estadística y matemática aplicada respecto a la información recolectada. Además, de lo explicado por Salkind (1998) sobre los estudios correlativos, se adoptó porque midió la relación entre la selección del personal y la productividad laboral en la empresa Transnor Trujillo SAC. Asimismo, lo manifestado por Hernández et al (2015) sobre los niveles de investigación descriptivo se decidió aplicarlo porque se encargó de describir el análisis del proceso de selección de los colaboradores, detalló la evaluación rigurosa del nivel de productividad y caracterizó de forma muy concreta las mejoras del proceso de selección que contribuya aumentar la productividad en la empresa de estudio.

2.1.2. Diseño de investigación.

De acuerdo, a lo explicado por Hernández, et. al (2015) sobre los diseños de investigación; se usó en esta indagación el diseño no experimental porque no se manipuló la realidad con una variable de control.

Por último, fue de corte transaccional porque se levantó datos solo una vez en el tiempo. A continuación, se muestra el diseño seleccionado:



Dónde:

m: Transnor Trujillo SAC-2019

O1: Selección de Personal

O2: Productividad

R: Relación entre ambas variables.

2.2. Población y muestra.

2.3.1 Población

Según, Hernández, et. al (2015) quienes explicaron sobre como determinar la población de un estudio; en esta investigación la conformó la totalidad de trabajadores de la empresa Transnor Trujillo SAC, el cual fueron 32 personas. Asimismo, los criterios de inclusión fueron: contratados por alguna modalidad de trabajo, tener más de un mes labores y ser mayor de edad. A continuación, presentamos su distribución:

Tabla 3

Áreas y puestos de trabajo en la empresa Transnor *Trujillo SAC*.

| Puestos laborales | Trabajadores |
|--------------------------|---------------------|
| Choferes | 10 |
| Liquidadores | 10 |
| Auxiliares reparto | 10 |
| Cargadores | 02 |
| Asistente administrativo | 01 |
| Total | 32 |

Fuente: elaboración propia.

2.3.2. Muestra

La muestra es un sub - conjunto de elementos seleccionados que pertenecen a la población de estudio, la cual tienen características inherentes. Sin embargo, debido al número total de elementos que compone dicha población se tomarán todos, es decir, los 32 colaboradores de la empresa.

2.3. Variables y Operacionalización

2.2.1 Variables

Variable 1: Selección de Personal

Ibáñez, (2010) define a la selección de personal como: “El proceso encargado de atraer un conjunto de personas, con determinadas características e inducirlos a que se sometan a determinadas pruebas, a efecto de escoger uno o varios de entre los mejores, para que desempeñen funciones o cargos previamente determinados” (p. 85).

Variable 2: Productividad

Para Gutiérrez (2014) define a la productividad como: “la relación entre los resultados obtenidos del proceso o sistema productivo y los recursos empleados, para desarrollar la mayor producción de bienes posibles” (p. 20).

2.2.2. Operacionalización

Tabla 4

Operacionalización de las variables de estudio.

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Ítems o Respuestas | Técnica/ Instrumento |
|------------------------|--------------|---------------------------|--|--|
| Selección del personal | Exigencias | Funciones | Las funciones que realiza ahora, fueron informadas en el anuncio. | Técnica: encuesta Documento de medición: Cuestionario Escala de Likert Totalmente de acuerdo De acuerdo Medianamente de acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo |
| | | Requisitos | Los requisitos para postular, fueron detallados en la convocatoria. | |
| | Convocatoria | Benéficos | Sabías de los beneficios que ofrecía la empresa, antes de postular. | |
| | | Competencias | Recuerdas en el anuncio de tu puesto, se describían las competencias | |
| | Pruebas | Currículo | La empresa te informó de que manera debías de presentar tu currículo. | |
| | | Test psicológicos | Te tomaron pruebas de test psicológicas | |
| | | Entrevista | La entrevista que tuviste fue agradable. | |
| | Actos | Publicación de resultados | Cuando usted ganó la convocatoria, publicaron los resultados. | |
| | | Contratación laboral | Al ingresar a trabajar firmaste en el acto, un contrato de trabajo. | |
| | | Inducción | La empresa te capacitó, antes de incorporarte a tu puesto laboral. | |
| Productividad | Eficiencia | Rendimiento laboral | Realizas más actividades de las programadas, superando las expectativas de tu jefe | |
| | | Resultados logrados | Evidencias cumplir con tu producción tal como se planeó. | |
| | Eficacia | Recursos usados | Realizas más tareas de las programadas, con el mismo recurso asignado. | |
| | | Metas cumplidas | Cumples las metas establecidas, en el tiempo previsto. | |
| | | Objetivos alcanzados | Logras tus objetivos laborales. | |

Fuente: elaboración propia.

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

2.4.1. Técnicas

De acuerdo, con lo señalado por Hernández, et. al (2015) sostiene que la encuesta es una forma procedimental y sistemática de recopilar datos de manera sencilla. Asimismo, se decidió aplicar dicha técnica por:

- a) Cómoda de entender por los encuestados.
- b) La información es rápida de procesar.
- c) Admite estar lejos de los objetos de estudio.
- d) Tiene bajo costo de inversión aplicarla.
- e) Es un instrumento referente de los trabajos previos.

2.4.2. Instrumentos

Al emplear la técnica de la encuesta, se utilizó el cuestionado como instrumento documental. Cabe señalar, que Hernández et. al (2015) expresó que dicha herramienta es un conjunto de preguntas o afirmaciones previstas con anticipación, las cuales en esta investigación fueron un total de: 10 ítem (variable selección del personal) y 5 ítems (variable de productividad), los cuales convenientemente se utilizó la escala de Likert siendo esta: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Medianamente de acuerdo, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo. Por último, se forzaron las respuestas a expresar su opinión, hacia el nivel positivo del lado derecho de la escala, para evitar el sesgo de la indiferencia.

2.4.3. Validación y confiabilidad

El instrumento seleccionado, fue validado gracias al juicio de tres expertos correspondientes al campo profesional del origen de las variables de estudio. Además, se evaluó su confiabilidad mediante la elección de la prueba de Alfa de Cronbach, por ser la más precisa, veloz, práctica y significativa de aplicar. Por último, mostramos a continuación las evidencias en las tablas 5,6 y 7.

Tabla 5

Validación por juicio de expertos, para ambos instrumentos.

| EXPERTOS | TA | TD | COEFICIENTE |
|--------------------------------|-----------|-----------|--------------------|
| MG. García Yovera Abraham José | 15/15 | | 1 |
| MG. Soria Paima Luis Enrique | 15/15 | | 1 |
| MG. Valera Aredo Julio Cesar | 15/15 | | 1 |
| MG. Zuloeta Salazar José Felix | 15/15 | | 1 |
| Total | | | 4 |

Fuente: elaboración propia.**Tabla 6**

Alfa de Cronbach, Selección del personal

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|-------------------------|-----------------------|
| ,848 | 10 |

Fuente: fuente elaboración propia**Nota (*):** la prueba piloto fue realiza en otra empresa del mismo sector económico, con la participación de 32 colaboradores.**Tabla 7**

Alfa de Cronbach, productividad.

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|-------------------------|-----------------------|
| ,816 | 5 |

Fuente: fuente elaboración propia.**Nota (*):** la prueba piloto fue realiza en otra empresa del mismo sector y categoría, con la participación de 30 colaboradores.

2.5. Procedimiento para recolección de datos

El procedimiento, presentado ahora muestra cómo se recogió la información paso a paso realizarlo de acuerdo a Hernández, et. al (2015) quién sostuvo 10 secuencias.

- a) Redefinir los conceptos claves.
- b) Verificación en la literatura científica.
- c) Manejo de las variables e indicadores a cuantificar.

- d) Toma de decisión significativa.
- e) Producción de la herramienta documental.
- f) Realizar la prueba piloto, con una muestra pequeña de 30 elementos.
- g) Instrumento oficial, después de los ajustes de la prueba piloto.
- h) Capacitarse antes de recolectar datos a la muestra.
- i) Garantizar haber conseguido los permisos pertinentes.
- j) Preparar los datos en el programa ofimático o estadístico seleccionado.
- k) Analizar e interpretar la información.

2.6. Criterios éticos

Los criterios éticos son aspectos consensuados por la comunidad científica, para la práctica de la investigación que permita garantizar y asegurar los más altos estándares de respeto y valoración al ser humano y también a las entidades participantes si las hubiera tanto públicas y/o privadas. De acuerdo, con Noreña, Alcaraz, Guillermo y Rebolledo (2012) se expone a continuación las que se llevaron a cabo para este estudio.

Tabla 8

Criterios éticos

| CRITERIOS | CARACTERÍSTICAS ÉTICAS |
|------------------------------------|---|
| Consentimiento informado | Los objetivos, resultados y conclusiones del estudio se comunicaron a todos los colaboradores. Por último, fueron tratados como con dignidad y no como objetivos de estudio |
| Confidencialidad | la Ley 29733 de la protección de datos personales y anonimato se aplicó a lo largo de todo el estudio. |
| Invariabilidad del contexto | Los permisos pertinentes fueron solicitados para proceder a realizar las etapas del estudio sin inconvenientes. |
| Identificación de límites | Existieron limitaciones en el estudio como: la distancia física con los sujetos de estudio por el riesgo de contraer COVID – 19, no hay consenso sobre la dimensionalidad y teorías únicas de ambas variables y la población fue muy pequeña. |

Fuente: fuente elaboración propia.

2.7. Criterios de rigor científico.

De acuerdo, con Noreña et al. (2012) en este trabajo se aplicaron algunos criterios de rigor científico relevante para cumplir los más altos estándares científicos:

Tabla 9

Criterios de rigor científico.

| CRITERIOS | | DESCRIPCIÓN |
|------------------------|--------------------|--|
| GENERAL | ESPECÍFICO | |
| Valor de verdad | Validez interna | Los hechos fueron informados tal y como sucedieron, sin la mínima intervención intencional de modificarlos. |
| Aplicabilidad | Validez externa | Los resultados se verificaron con las diferentes investigaciones gracias a la comparación de otros antecedentes. |
| Consistencia | Fiabilidad interna | La validez del instrumento se garantizó por las pruebas de fiabilidad y consistencia. |
| Neutralidad | Objetividad | La imparcial estuvo en todo momento de la investigación garantizando no alterar los resultados y conclusiones. |

Fuente: fuente elaboración propia.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figuras.

Cabe señalar, que para lograr el objetivo general. Primero, se aplicó una prueba de normalidad en este caso se usó Kolmogorov – Shapiro Wilk. Segundo, se fijó en este último (Shapiro Wilk) por tener Datos ≤ 50 ; la cual se seleccionó la prueba de correlación más pertinente y se probó la hipótesis de normalidad.

Ho: Los datos tienen, una distribución normal.

Ha: Los datos no tienen, una distribución normal.

Tabla 10

Prueba de normalidad Kolmogorov – Shapiro Wilk.

| Variables de estudio | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|------------------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Variable 1: Selección del personal | ,146 | 32 | ,079 | ,953 | 32 | ,171 |
| Variable 2: Productividad | ,156 | 32 | ,047 | ,954 | 32 | ,189 |

Fuente: fuente elaboración propia.

Interpretación: existen suficientes pruebas estadísticas para decir que los datos (32) de estudio ≤ 50 ; obedecieron a la prueba de Shapiro Wilk, la cual tuvo una significancia mayor $p > 0,05$. Entonces, si $p > 0.05$ se aceptó la Ho y se rechazó la Ha. Por lo tanto, los datos tuvieron una distribución normal, que nos garantizó aplicar la estadística paramétrica de “r” = Pearson.

Prueba de hipótesis general:

H1: Existe, relación entre la selección del personal y la productividad de los colaboradores de la empresa de Transnor Trujillo SAC – sucursal Chiclayo, 2020.

H0: No existe, relación entre la selección del personal y la productividad de los colaboradores de la empresa de Transnor Trujillo SAC – sucursal Chiclayo, 2020.

Tabla 11

Prueba de Correlación de “r” de Pearson.

| Variables | Características | Selección del personal | Productividad |
|------------------------|------------------------|------------------------|---------------|
| Variable 1: | Correlación de Pearson | 1 | ,734** |
| Selección del personal | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 32 | 32 |
| Variable 2: | Correlación de Pearson | ,734** | 1 |
| Productividad | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 32 | 32 |

Fuente: fuente elaboración propia.

Interpretación: existió suficiente prueba estadística, para decir: que la “r” = 0,734 estuvo dentro del rango ($0,7 < r < 0,89$) lo cual significó una correlación positiva alta y directa entre las variables selección del personal y productividad. Además, la significancia fue (0.000), $p < 0.05$. Por lo tanto, se aceptó la H1 (alternativa) y se rechazó la H0 (nula).

Por otro lado, para el logro del primer objetivo específico se analizó el proceso de selección del personal en la organización, se detalló los resultados de cada una de sus dimensiones mediante la baremación y después se describió lo hallado:

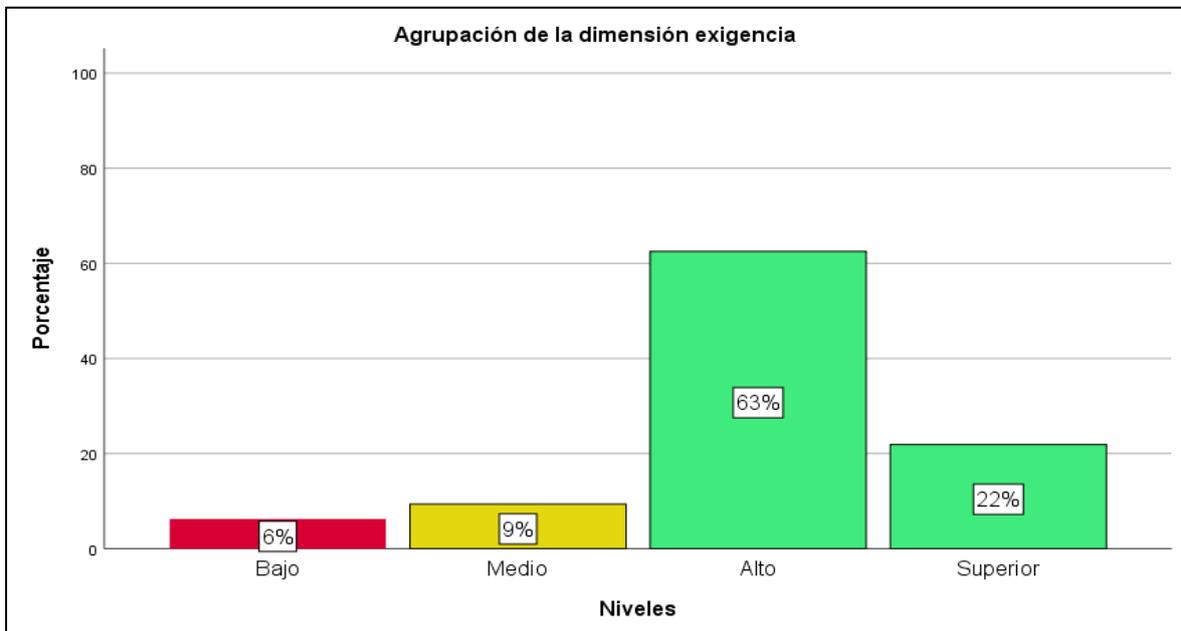
Tabla 12

Análisis de la dimensión exigencias.

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Bajo | 2 | 6 |
| Medio | 3 | 9 |
| Alto | 20 | 63 |
| Superior | 7 | 22 |
| Total | 32 | 100 |

Figura 3

Agrupación dimensión exigencias



Nota: Existió suficiente evidencia estadística, que respaldó la valoración hecha por los colaboradores de la organización, respecto a la dimensión exigencia encontrándose: 6% bajo, 9% medio, 63% alto y 22% superior. Se observó una brecha de 15%; esto significó que los trabajadores cuando fueron postulantes se les informo sobre las funciones a desempeñar y que requisitos mínimos cumplir, sin embargo, se identificó oportunidades de mejora en cuanto a una mejor selección de los medios, materiales y formas de como colocar la información más resumida, a la vista y simple de entender.

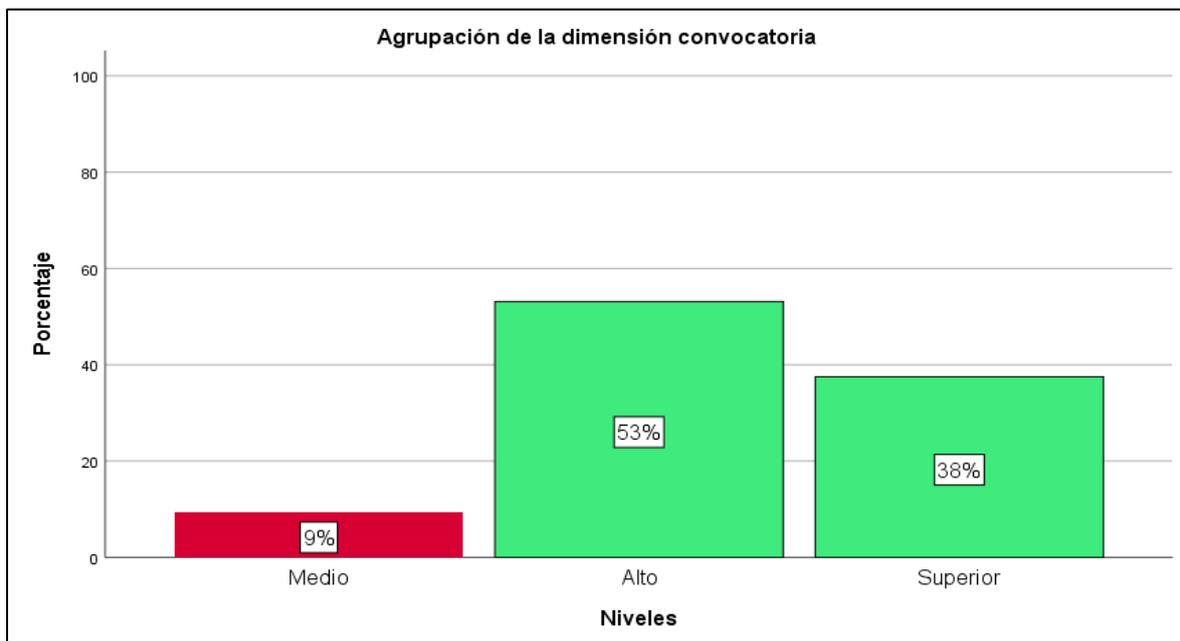
Tabla 13

Análisis de la dimensión convocatoria.

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Bajo | 0 | 0 |
| Medio | 3 | 9 |
| Alto | 17 | 53 |
| Superior | 12 | 38 |
| Total | 32 | 100 |

Figura 4

Agrupación dimensión convocatoria.



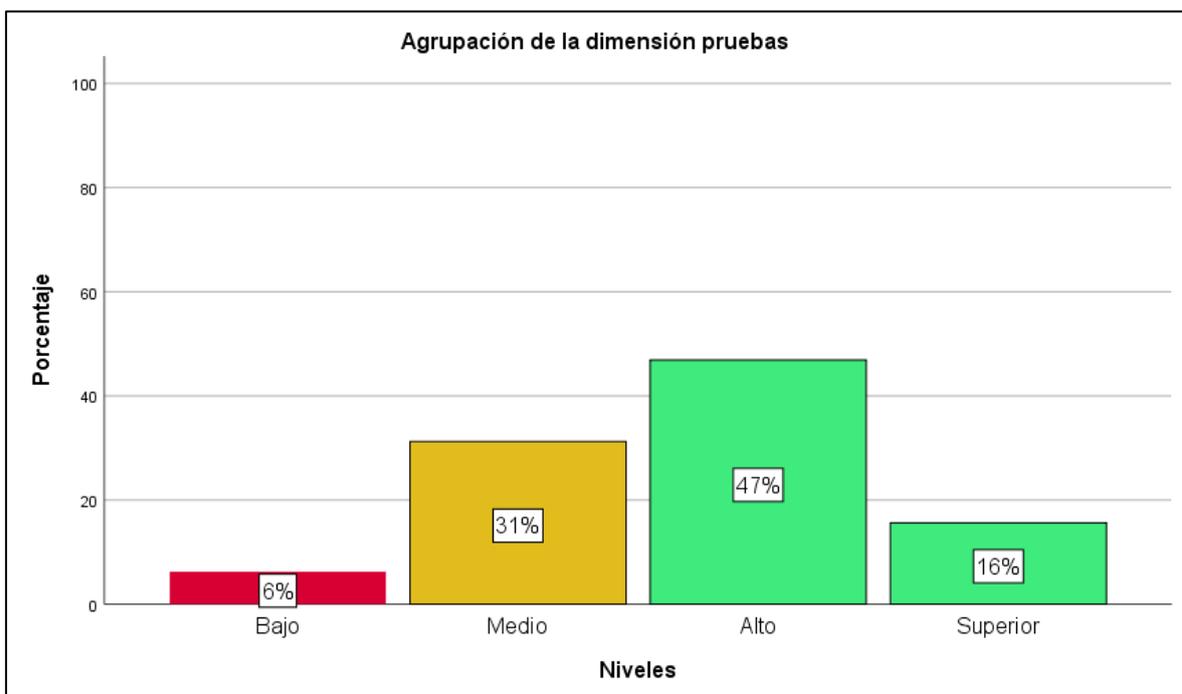
Nota: Existió suficiente evidencia estadística, que respaldó la valoración hecha por los colaboradores de la organización, respecto a la dimensión convocatoria encontrándose: 0% bajo, 9% medio, 53% alto y 38% superior. Se observó una brecha de 9%; esto significó que los trabajadores cuando fueron postulantes se les informó adecuadamente sobre los beneficios que ofrecía la empresa y las competencias que necesitaban.

Tabla 14

Análisis de la dimensión pruebas.

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Bajo | 2 | 6 |
| Medio | 10 | 31 |
| Alto | 15 | 47 |
| Superior | 5 | 16 |
| Total | 32 | 100 |

Figura 5. Agrupación dimensión pruebas



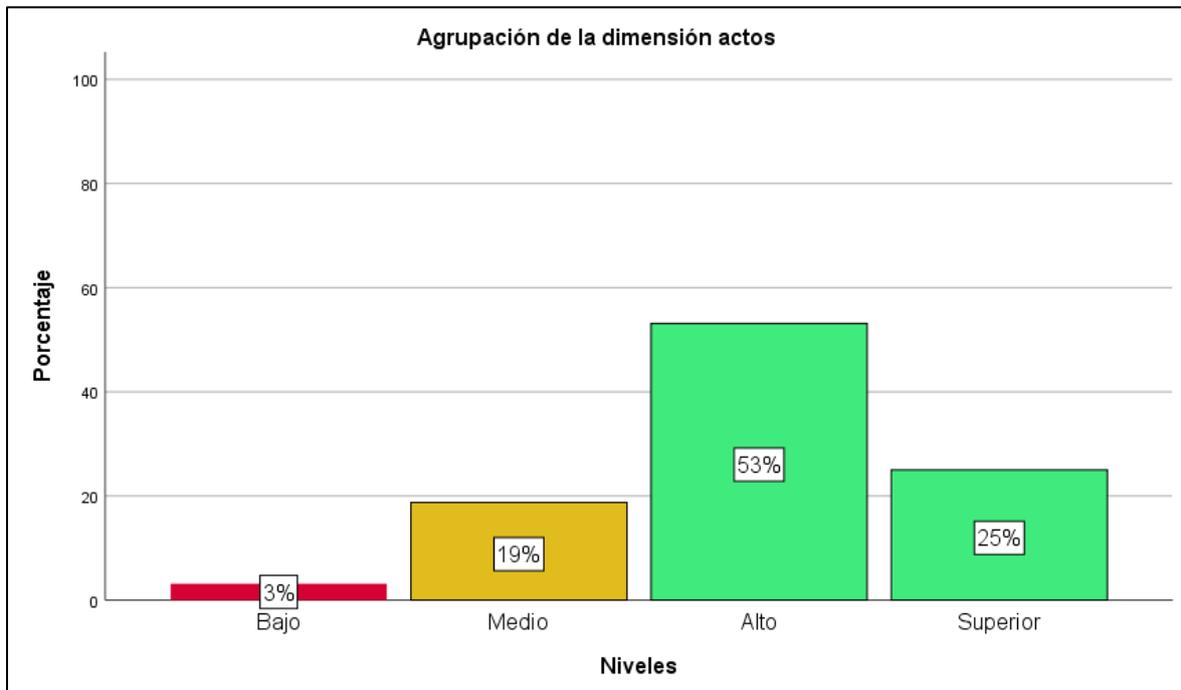
Nota: Existió suficiente evidencia estadística, que respaldó la valoración hecha por los colaboradores de la organización, respecto a la dimensión pruebas encontrándose: 6% bajo, 31% medio, 47% alto y 16% superior. Se observó una brecha de 37%; esto significó que los trabajadores desaprobaron los test psicológicos tomados, además la entrevista no fue grata y cordial; y no se les informó en que forma debían de presentar su currículum.

Tabla 15

Análisis de la dimensión actos.

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Bajo | 1 | 3 |
| Medio | 6 | 19 |
| Alto | 17 | 53 |
| Superior | 8 | 25 |
| Total | 32 | 100 |

Figura 6. Agrupación dimensión actos.



Nota: Existió suficiente evidencia estadística, que respaldó la valoración hecha por los colaboradores de la organización, respecto a la dimensión actos encontrándose: 3% bajo, 19% medio, 53% alto y 25% superior. Se observó una brecha de 22%; esto significó que los trabajadores no supieron o no encontraron la publicación de los resultados del concurso, además manifestaron no haber firmado un contrato de trabajo al momento de ingresar a laborar y expresaron no haber recibido inducción laboral.

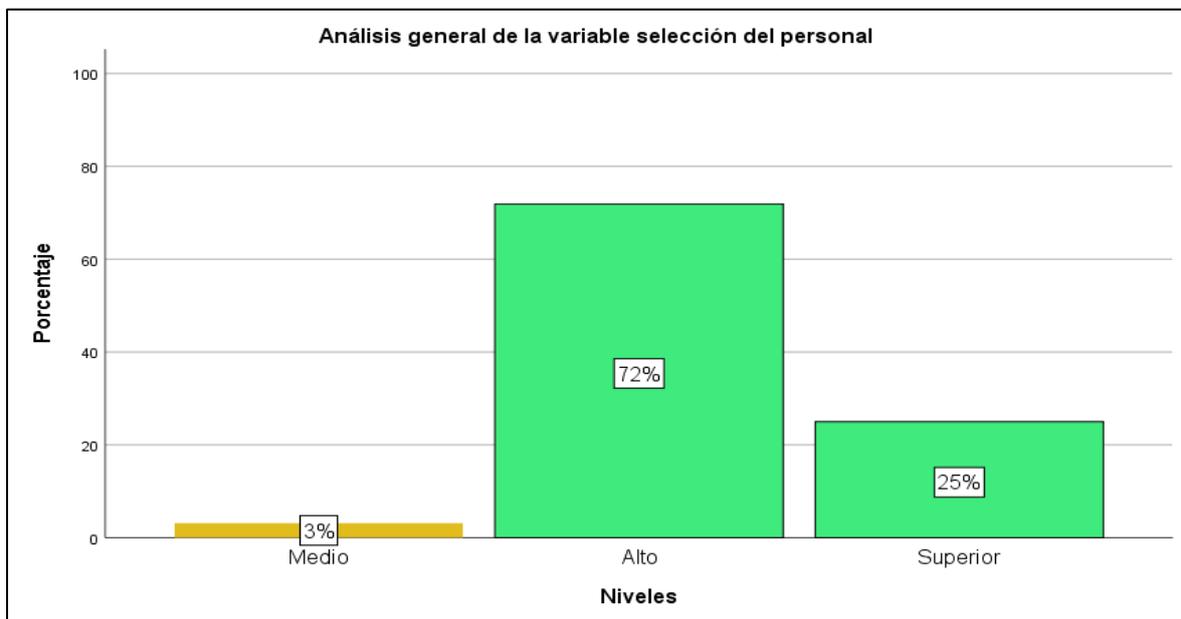
Tabla 16

Análisis general de la variable selección del personal.

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Bajo | 0 | 0 |
| Medio | 1 | 3 |
| Alto | 23 | 72 |
| Superior | 8 | 25 |
| Total | 32 | 100 |

Figura 7

Agrupación de la variable selección del personal



Nota: Existió suficiente evidencia estadística, respecto al proceso de selección del personal hallándose: 0% bajo, 3% medio, 72% alto y 25% superior. Se observó una brecha de solo 3%; esto significa que los trabajadores aprobaron el proceso de selección del personal y estuvieron conforme de como se viene llevando a cabo. Sin embargo, es necesario recalcar que se pueden hacer mejoras y cambios que vuelva está dinámica en un proceso estratégico que contribuya a incrementar el banco de talentos y aumentar el inventario de las competencias de la empresa.

Tabla 17

Consolidación dimensional de la variable selección del personal.

| NIVELES | Exigencia | Convocatoria | Pruebas | Actos |
|--------------|------------|--------------|------------|------------|
| Bajo | 6 | 0 | 6 | 3 |
| Medio | 9 | 9 | 31 | 19 |
| Alto | 63 | 53 | 47 | 53 |
| Superior | 22 | 38 | 16 | 25 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |

Interpretación: Existió evidencia estadística, respecto a las etapas del proceso de selección del personal siendo, el nivel superior más alto de 38% convocatoria seguido del mejor nivel alto de 63% exigencia. Por otro lado, el nivel medio más alto fue de pruebas con 31% y seguido de actos con 19%. Por último, el nivel bajo más alto fue de 6% de exigencia y pruebas.

Por otro lado, para el logro del segundo objetivo específico se evaluó el nivel de productividad que existió en la empresa y se examinó cada uno de las dimensiones respectivas.

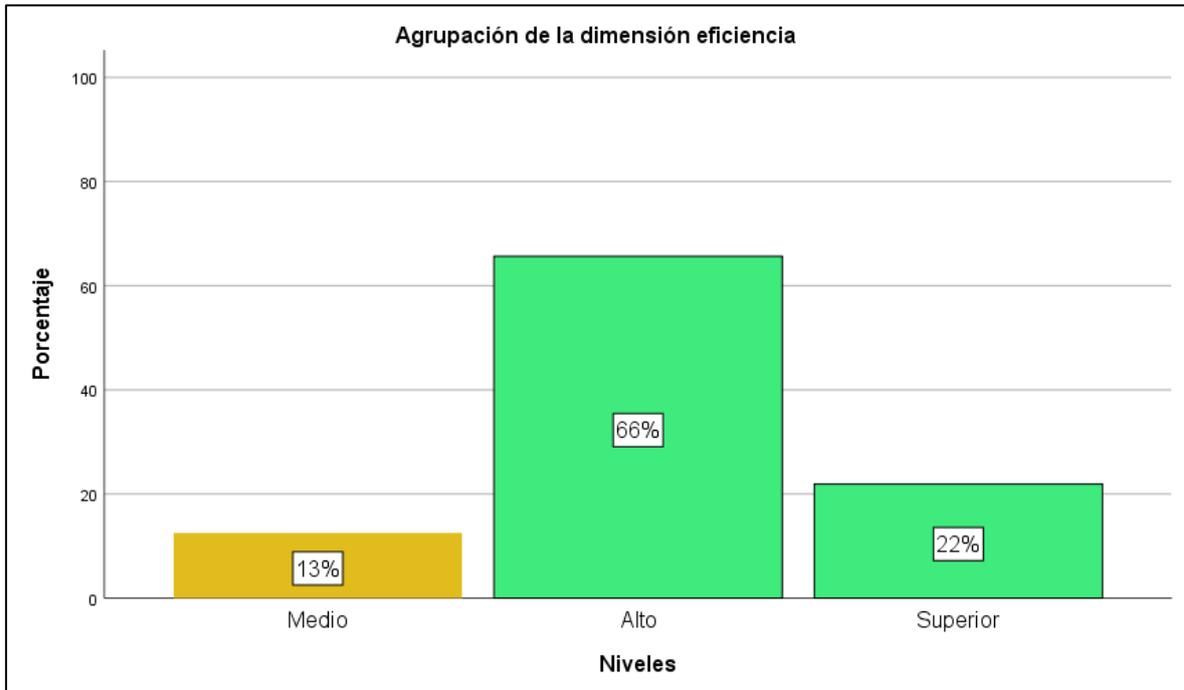
Tabla 18

Evaluación de la dimensión eficiencia.

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Bajo | 0 | 0 |
| Medio | 4 | 12 |
| Alto | 21 | 66 |
| Superior | 7 | 22 |
| Total | 32 | 100 |

Figura 8

Agrupación de la dimensión eficiencia



Nota: Existió evidencia estadística, que respaldó la valoración hecha por los colaboradores de la organización, respecto a la dimensión eficiencia encontrándose: 0% bajo, 12% medio, 66% alto y 22% superior. Se observó una brecha de 12%; esto significó que existió trabajadores con bajo rendimiento por no saber gestionar los recursos asignados para producir un número determinado de productos (resultados) previstos por la administración central.

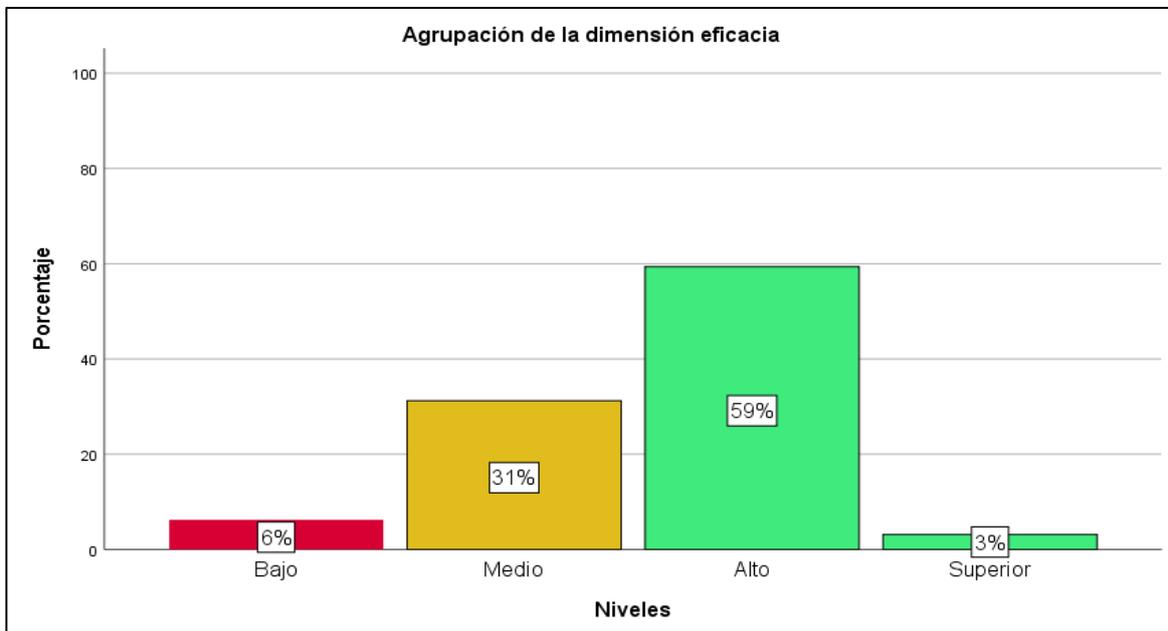
Tabla 19

Evaluación de la dimensión eficacia.

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Bajo | 2 | 6 |
| Medio | 10 | 31 |
| Alto | 19 | 60 |
| Superior | 1 | 3 |
| Total | 32 | 100 |

Figura 9

Agrupación dimensión eficacia



Nota: Existió evidencia estadística, que respaldó la valoración hecha por los colaboradores de la organización, respecto a la dimensión eficacia encontrándose: 6% bajo, 31% medio, 60% alto y 3% superior. Se observó una brecha de 37%; esto significa que existieron trabajadores que no cumplen con las metas y los objetivos trazados por la organización.

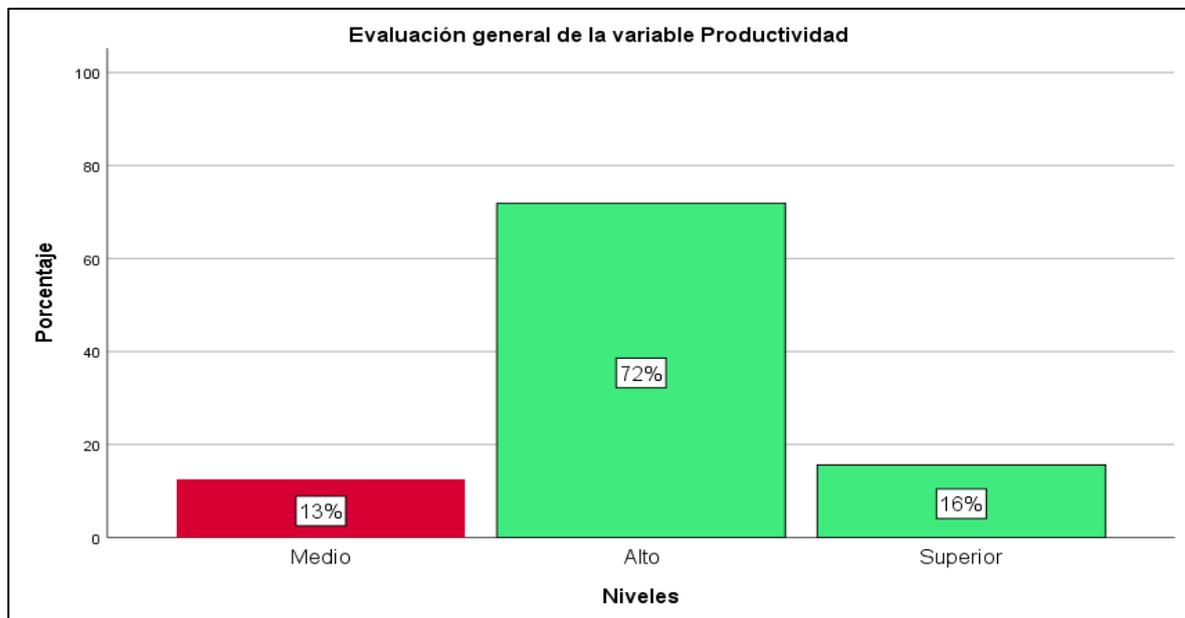
Tabla 20

Evaluación general de la variable productividad laboral.

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Bajo | 0 | 0 |
| Medio | 4 | 12 |
| Alto | 23 | 72 |
| Superior | 5 | 16 |
| Total | 32 | 100 |

Figura 10

Agrupación de la variable productividad



Nota: Existió suficiente evidencia estadística, respecto a la evaluación de la productividad laboral hallándose: 0% bajo, 12% medio, 72% alto y 16% superior. Se observó una brecha de solo 12%; esto significa que hay colaboradores que tuvieron poca producción y por lo tanto se debió de tomar acciones correctivas de inmediato.

Tabla 21

Evaluación consolidada de la variable productividad laboral.

| CRITERIOS | Eficiencia | Eficacia |
|------------------|-------------------|-----------------|
| Media | 3,7604 | 3,5000 |
| Mediana | 3,6667 | 3,5000 |
| Desv. Desviación | ,49539 | ,60907 |

Interpretación: Existió evidencia estadística, para examinar la productividad laboral del personal, siendo su media: 3.8 de eficiencia > 3.5 de eficacia; esto significo que el promedio de trabajadores tuvo un buen uso de recursos, pero no se correspondió con la producción prevista. Además, la mediana fue de 3.7 eficiencia > 3.5 eficacia, lo cual hubo una mejor gestión de procesos, pero con faltas de cumplimiento en los objetivos. Por último, la desv. Estándar fue 0.6 eficacia >0.4 eficiencia. Esto significo, que pocos colaboradores lograron sus metas planeadas.

Por otro lado, para el logro del tercer objetivo específico se mejoró el proceso de selección del personal para contribuir a una productividad más eficiente, el cual se evidencio en el aporte científico.

3.3. Discusión de resultados

Determinar la relación entre la selección del personal y la productividad de los colaboradores de la empresa de Transnor Trujillo SAC – sucursal Chiclayo, 2020.

Se determinó en la tabla 11, que la relación entre la selección del personal y la productividad en los colaboradores tuvo una “r” = 0.734, siendo está positiva alta y directa. Asimismo, esto indica que, al incrementar la eficiencia del proceso de selección del personal, aumenta la productividad. Esto concordó con, León (2019) en su tesis: *“Relación existente entre los procesos de selección de personal y la productividad de una organización”*. Quien tuvo como resultados que ambas variables se relacionan perfectamente. Además, se coincidió con Izurieta y Ortiz (2018) en su tesis: *“El proceso de selección de personal y su incidencia en la productividad laboral de la empresa Nevados Roses del Catón Salcedo”*.

Quienes obtuvieron como resultados que la variable de selección incide en la productividad con una condición de 15, 94 (X^2c) es \geq a 9,4877 (X^2t).

En este sentido, Bracacho (2020) en su tesis: *“Selección del personal y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R”*. Tuvo como resultados que existe un grado de relación positiva alta entre ambas variables con una $r = 0.735$. De la misma manera, Calva (2019) en su tesis: *“El proceso de selección de personal y la productividad de la empresa Fuerte Roble, Sullana”*. Tuvo como resultado que ambas variables se relacionan de manera directa con un grado alto de asociación. Además, Valle (2018) en su tesis: *“Proceso de Selección y Productividad Laboral en una Empresa de Servicios de Administración de Tributos, Lima 2018”*. Tuvo como resultado que existe una relación positiva fuerte entre el proceso de selección de personal y productividad laboral con una $Rho = 0,851$. En este sentido, Cabana y Rojas (2018) en su tesis: *“Proceso de selección de personal y su relación con la Productividad laboral en las convocatorias CAS de la MPHZ-2018”*.

Tuvieron como resultado, que existe relación entre las variables con un (Pr de Pearson de 32.000 con $gl = 3,842$). Por último, Suarez (2017) en su tesis: *“La selección de personal y su relación con la productividad en el área de ventas PYME de Lima Metropolitana del Banco de Crédito del Perú BCP -2017”* Tuvo como resultado que existe una relación positiva fuerte entre las variables con una $Rho = 0.912$.

Analizar el proceso de selección del personal en la empresa de Transnor Trujillo SAC – sucursal Chiclayo, 2020.

Se analizó en la tabla 16, que el proceso de selección del personal tiene 72% de nivel alto, debido a los resultados más relevantes encontrados en sus dimensiones las cuales fueron: *dimensión exigencia*, según la tabla 12 fue de 63% alto, obteniéndose una brecha de 15% así mismo esto indicó que el proceso de información a los postulantes sobre las funciones a realizar y los requisitos mínimo a cumplir fueron los adecuados, pero a la vez se identificó oportunidades de mejora en cuanto a la selección de los medios y técnicas de escritura. Se concordó con Lancheros (2020) en su tesis: *“Propuesta de mejora del proceso de selección de formadores a capacitar en la organización del SENA”*.

Quien creó 6 indicadores claves para un buen proceso de selección y entre estos, el más relevante es establecer los requisitos mínimos y funciones claves requeridas.

Además, concordó con Quintero (2019) en su tesis: *“Procedimiento de Selección y Contratación de Personal”*. Quien tuvo como resultado un 54% nivel alto en establecer exigencias mínimas en cuanto a requerimientos técnicos, complementarios y sociales; pero no es lo suficiente para asegurar un proceso pertinente. Por otra parte, la dimensión convocatoria, según la tabla 13; fue de 53% nivel alto, obteniendo una brecha de 9%. Esto indica que la empresa hizo acciones adecuadas para comunicar bien los beneficios que ofrecía y las competencias solicitadas. Esto concuerda con, Valle (2018) en su tesis: *“Proceso de Selección y Productividad Laboral en una Empresa de Servicios de Administración de Tributos, Lima 2018”*. Quien tuvo como resultado un 50% nivel alto, del sub proceso de convocatoria. Asimismo, no se concordó con Quispe (2020) en su tesis: *“Estrategias de reclutamiento para mejorar la selección de personal para la empresa G4S Logística & Tecnología”*.

Quien tuvo como resultado que un 53% de colaboradores manifestó indiferencia ante las políticas de convocatoria. Por otro lado, la *dimensión pruebas*, según la tabla 14; fue de 47% nivel alto, obteniendo una brecha de 37%. Esto indica que la más de la tercera parte del personal desaprueba la etapa hecha en las pruebas de selección. Esto concuerda con, Izurieta y Ortiz (2018) en su tesis: *“El proceso de selección de personal y su incidencia en la productividad laboral de la empresa Nevados Roses del Catón Salcedo”*.

Quienes tuvieron como resultado que un 35% de trabajadores desaprobaron las pruebas realizadas en su proceso de selección por generar niveles de estrés y ansiedad. Asimismo, esto concordó con Bracacho (2020) en su tesis: *“Selección del personal y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate”*. Quien tuvo como resultados que un 54% de rechazo por parte de los colaboradores para las pruebas de selección por generar presión y mal trato. Por último, la dimensión actos, según la tabla 15; fue de 53% nivel alto, obteniendo una brecha de 22%.

Esto indica que los trabajadores no encontraron la publicación de los resultados del concurso, además manifestaron no haber firmado un contrato de trabajo al momento de ingresar a laborar y expresaron no haber recibido inducción laboral. Esto concuerda con, García y Sierra (2020) en su tesis:

“Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos”. Quienes identificaron entre los actos que ocasiona la baja productividad son: falta de inducción y demoras en el contrato laboral. Por último, esto concuerda con Alvarado y Monsalve (2017) en su tesis: *“Propuesta de un proceso de selección de personal para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Andina Construcciones y Representaciones Generales S.R.L.”*. Quienes obtuvieron como resultados 50% nivel alto de reconocer la publicación de resultados en el concurso.

Evaluar el nivel de productividad que existe en la empresa de Transnor Trujillo SAC – sucursal Chiclayo, 2020.

Se evaluó el nivel de productividad, según la tabla 20, fue de 72% nivel alto, debido a los resultados más significativos hallados en las dimensiones las cuales fueron: dimensión eficiencia, según la tabla 18; fue de 66% nivel alto.

Obteniendo una brecha de 12%. Asimismo, esto indica que los colaboradores tienen deficiencias en el uso de recursos para producir la cantidad de bienes previstos. Esto no concordó con Calva (2019) en su tesis: *“El proceso de selección de personal y la productividad de la empresa Fuerte Roble, Sullana.”* Obtuvo como resultado que 56% considera que es poco eficiente.

Además, Cabana y Rojas (2018) en su tesis: *“Proceso de selección de personal y su relación con la Productividad laboral en las convocatorias CAS de la MPHZ-2018”*. Obtuvo como resultado que la eficiencia y el conocimiento tiene una relación directa con un valor Chi² -Pr. 12,706, esto quiere decir que a mayor eficiencia mayor conocimiento. Por otro lado, dimensión eficacia, según la tabla 19; fue de 60% nivel alto, obteniendo una brecha de 37% así mismo esto indica que los trabajadores no cumplen con las metas y los objetivos trazados por la organización. Esto concordó con Tapia, (2020) en su tesis:

“Selección del personal para incrementar la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital La Victoria - Chiclayo”. Quien tuvo como resultado que el 48% manifestó que el nivel de productividad es deficiente por no alcanzar los objetivos previsto.

Mejorar el proceso de selección del personal, para contribuir a una productividad más eficiente de la empresa Transnor Trujillo SAC – sucursal Chiclayo, 2020.

Se desarrolló una mejora en el proceso de selección a partir de las oportunidades identificadas en las brechas, según las tablas 16 y 17, con el fin de contribuir a incrementar el nivel de productividad de la empresa, tomando en cuenta las tabla 20 y 21. Por último, el aporte científico fue diseñado teniendo presente los resultados hallados.

3.2. Aporte científico

DISEÑAR UN PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL QUE CONTRIBUYA A LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA EMPRESA TRANSNOR TRUJILLO SAC, CHICLAYO - 2021

Autora:

Llontop Nicolas Rosmery

Asesor:

Mg. Cubas Carranza Janet Isabel

Chiclayo - Perú

2021

3.2.1 Introducción

La presente mejora del proceso de selección del personal, tiene como propósito incrementar la productividad laboral desde la contratación de personal competente y calificado que asegure el cumplimiento de los requerimientos y necesidades de producción esperado por la organización en cada puesto laboral.

3.2.2 Fundamento

La propuesta que se desarrolló fue sustentada gracias a las evidencias obtenidas de los instrumentos documentales de medición y la teoría expuesta en esta investigación, quienes orientaron su elaboración en base a las dimensiones e indicadores críticos. Por tal razón, se creyó conveniente tomar acciones correctivas al problema exhaustivamente detallado, para contribuir a cambiar la realidad que atraviesa dicha empresa de estudio.

3.2.3 Objetivo

Objetivo general

Diseñar un proceso de selección del personal que contribuya a la productividad laboral de la empresa Transnor Trujillo SAC, Chiclayo – 2021.

Objetivo específico

Establecer las etapas y procedimientos del proceso de selección del personal en la empresa Transnor Trujillo SAC, Chiclayo – 2021.

Crear indicadores de gestión que permita medir la eficiencia del proceso de selección del personal para contribuir a seleccionar personas productivas para la empresa Transnor Trujillo SAC, Chiclayo – 2021.

Elaborar un flujograma que describa todo el proceso de selección del personal en la empresa Transnor Trujillo SAC, Chiclayo – 2021.

3.2.4 Desarrollo

En la elaboración de un proceso de selección del personal, como primer paso se debe de identificar que comportamientos requiere una organización del nuevo personal. Asimismo, el análisis y perfil del puesto son herramientas útiles para conocer con precisión que tipo de persona, competencias y requisitos necesita en verdad la organización de este personal entrante, lo mencionado no garantiza el éxito de incorporar personas idóneas, para ello es imprescindible realizar un proceso de selección bien planeado, ya que de no hacerlo se corre el riesgo de perder la oportunidad de contratar a un talento potencial que puede contribuir a la productividad de la organización.

Cabe señalar, que esta propuesta no se trata de analizar el puesto y el perfil, sino de diseñar un proceso de selección bien encaminado, partiendo que lo mencionado ya se hizo de manera correcta.

En este sentido, se expone a continuación los factores más relevantes que debe de tener en cuenta la organización a la hora de identificar que perfil profesional necesita según las exigencias, deberes y obligaciones que el puesto demande, con la finalidad que contribuya al valor de la oferta de servicios/productos producidos por la empresa para su mercado meta.

Tabla 22

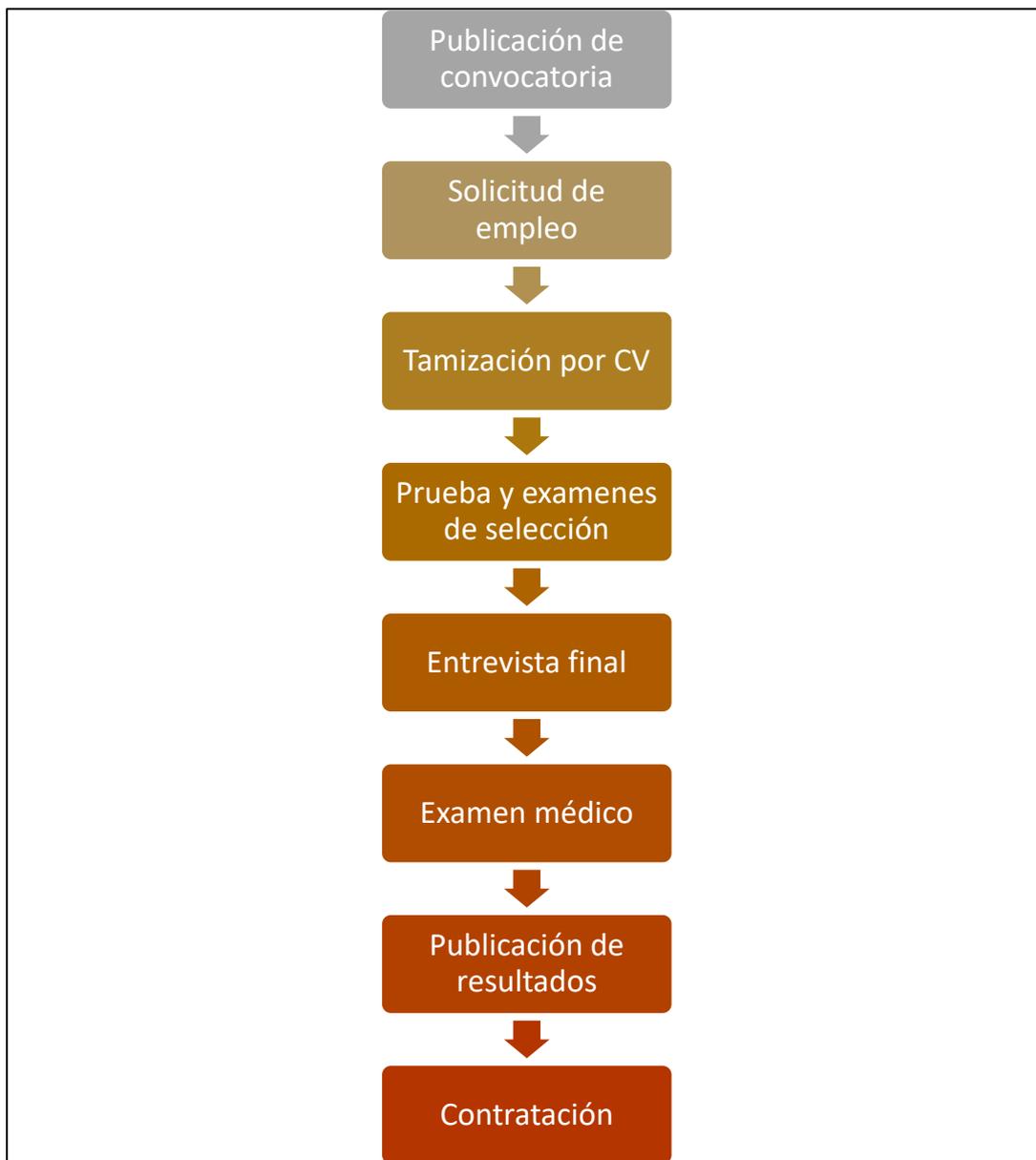
Factores claves para la selección de puestos

| FACTOR | ARGUMENTO |
|-----------------------------------|--|
| Competencias técnicas | Son los conocimientos, actitudes, habilidades, destrezas y valores en concreto que los candidatos seleccionados deben de tener para garantizar los resultados y objetivos esperados en sus funciones encomendadas. |
| Competencias blandas | Es necesario identificar las habilidades blandas que debe de poseer el candidato para ganar la vacante solicitada, el cual es definida por el departamento o comité de selección como, por ejemplo: trabajo en equipo, comunicación, negociación, control de emociones, entre otros. |
| Competencias transversales | A diferencia de las competencias técnicas, estas exigencias a cumplir no son de carácter individual, sino colectivo a nivel organizacional como, por ejemplo: manejo de herramientas digitales de trabajo, dominio de la ofimática, redacción y ortografía correcta, entre otros. |
| Experiencia laboral | Se corrobora si los candidatos cuentan con la experiencia profesional suficiente y si dichas funciones hechas anteriormente se relacionan al puesto aspirado. |
| Requisitos | Son documentos puntuales que los candidatos deben de cumplir de ante mano antes de solicitar la vacante en concurso como, por ejemplo: título universitario, edad del postulante, lugar de residencia, años de experiencia mínimo, entre otros. |
| Certificaciones | Es relevante corroborar la experticia certificada por el candidato, el cual debe ser investigada por la empresa para garantizar su validación y originalidad siguiendo los siguientes criterios: legalidad institucional de quien emitió el certificado, fecha, número de horas, temas y firmas. |

De esta manera, se determinó las ocho etapas estratégicas que debe de tener un eficiente proceso de selección del personal, basándose en el modelo de Chiavenato (2013) sin embargo, debido a la naturaleza y características de la organización de estudio, se hicieron modificaciones y adaptaciones muy particulares. Asimismo, presentamos a continuación el modelo pertinente y requerido que superó las expectativas de la empresa Trasnor Trujillo SAC.

Figura 11

Diseño de las etapas del proceso de selección del personal.



A continuación, se expondrá con rigurosidad la descripción de cada etapa con su debido procedimiento, para obtener los resultados predecibles, así mismo se menciona los responsables y los medios /lugar a realizarlos. En este sentido, se evidencia el logro del primer objetivo específico de la propuesta.

Tabla 23

Descripción de las etapas del proceso de selección del personal.

| Etapas | Descripción | Procedimiento | Responsable | Medios/lugar |
|-----------------------------|---|---|---|---|
| Publicación de convocatoria | Publicación de convocatoria digital y física | <p>Analizar a las agencias de reclutamiento digital en criterios como: costo del N° de anuncio, tiempo de visibilidad y configuraciones extras.</p> <ul style="list-style-type: none"> — Pagar los anuncios a las agencias digitales de reclutamiento seleccionadas (CompuTrabajo, Bumerán y LinkedIn) — Pagar los anuncios al periódico la Industria criterios: (cantidad de palabras, días de visibilidad, forma de mensaje, sección de parte, entre otros) | Lic. Danica Cúspides Vergara (jefe de RR. HH) | <p>https://www.computrabajo.com.pe/ https://www.bumeran.com.pe/404 https://pe.linkedin.com/</p> |
| Solicitud de empleo | Habilitan canales físicos o digitales para la entrega de los CV | <ul style="list-style-type: none"> — Habilitar comandos de envío de CV en la misma plataforma de acceso de las agencias digitales mencionadas. — Enviar simultáneamente la autorización a mesa de parte en la oficina central de la empresa, para aceptación de CV. — Informar a los postulantes de forma automática o mecánica la confirmación de su inscripción en el proceso. | Lic. Danica Cúspides Vergara (jefe de RR. HH) | <p>https://www.computrabajo.com.pe/ https://www.bumeran.com.pe/404 https://pe.linkedin.com/</p> <p>Dirección de la empresa: Jr. Marcelino Varela Nro. 119 – distrito Trujillo – provincia Trujillo</p> |
| Tamización por CV | Se examina la información declarada en los CV y su relación con las exigencias y requerimientos | <ul style="list-style-type: none"> — Recopilar los CV digitales y físicos de los medios previamente establecidos. — Corroborar la ficha técnica de análisis y perfil del puesto con la información declarada por el candidato. — Validar la información documentada y certificada del candidato. — Clasificar a los postulantes en categorías de aptos y no aptos. — Seleccionar los CV alineados a las exigencias y requisitos de la empresa. — Informar a los postulantes su estado de evaluación en la presente etapa, por correo electrónico. Asimismo, comunicar en el mismo correo a los seleccionados los detalles para la siguiente fase. | <p>Lic. Danica Cúspides Vergara (jefe de RR. HH)</p> <p>Lic. Luis Panta Rosales (Psicólogo externo)</p> | <p>https://www.computrabajo.com.pe/ https://www.bumeran.com.pe/404 https://pe.linkedin.com/</p> <p>Dirección de la empresa: Jr. Marcelino Varela Nro. 119 – distrito Trujillo – provincia Trujillo</p> |

| | | | | |
|---------------------------------------|--|--|---|---|
| <p>Prueba y exámenes de selección</p> | <p>Realizan la prueba y exámenes de selección a todos aquellos que pasaron la fase anterior.</p> | <ul style="list-style-type: none"> — Confirmar el número de postulantes para rendir las pruebas psicológicas (test de Garden), personalidad (test de Rorschach) y conocimientos (el cual se elaboró según la ficha técnica de análisis y perfil del puesto). — Analizar y seleccionar a las agencias evaluadora de pruebas digitales. — Pagar a la empresa seleccionada que tomará las pruebas denominadas "Evaluar" el cual habilita la digitalización y el cálculo automático de evaluación. — Descargar los resultados de las pruebas una vez culminado el plazo. — Clasificar a los postulantes aptos y no aptos para la siguiente etapa. — Informar a los postulantes su estado de evaluación en la presente etapa, por correo electrónico. Asimismo, comunicar en el mismo correo a los seleccionados los detalles para la siguiente fase. | <p>Lic. Danica Cúspides Vergara (jefe de RR. HH)</p> <p>Lic. Luis Panta Rosales (Psicólogo externo)</p> | <p>https://www.evaluar.com</p> |
| <p>Entrevista final</p> | <p>Los candidatos seleccionados pasan a una entrevista personal y estructurada 30 minutos.</p> | <ul style="list-style-type: none"> — Seleccionar y enlistar entre 10 a 20 preguntas que se les harán a los entrevistados. — Comunicar por celular a los participantes evaluadores de la entrevista. — Repasar con los evaluadores como se desarrollará la entrevista de los elegidos. — Recibir a los seleccionados en el lobby de la oficina central de la empresa. — Llamar uno por uno a la entrevista con duración de 30 minutos. — Finalizar el proceso con una breve reunión de concertación entre el jurado evaluador — Declarar el ganador del proceso y su suplente seleccionado en caso de inconvenientes críticos. — Informar a los postulantes su estado de evaluación en la presente etapa, por correo electrónico y celular. Asimismo, comunicar en el mismo correo llamada al ganador del proceso. | <p>Luis José Blanco Reyna (Gerente general)</p> <p>Lic. Danica Cúspides Vergara (jefe de RR. HH)</p> <p>Lic. Luis Panta Rosales (Psicólogo externo)</p> | <p>Dirección de la empresa: Jr. Marcelino Varela Nro. 119 – distrito Trujillo – provincia Trujillo</p> |
| <p>Examen médico</p> | <p>El elegido pasa un examen médico, para validar su buena capacidad física (salud) para trabajar.</p> | <ul style="list-style-type: none"> — Informar y coordinar con la clínica privada de salud medicentro, los datos del candidato ganador para su evaluación médica. — Recibir inmediatamente los resultados del examen médico culminado el proceso y constatar su estado y condición de salud, en caso sea negativo, continuar con el candidato que quedo en segundo lugar y así sucesivamente hasta obtener resultados médicos favorables. | <p>Lic. Danica Cúspides Vergara (jefe de RR. HH)</p> | <p>Dirección de las clínicas: Urb. El Ingenio, Av. América Oeste 750, Lc.- 1108-1110-1112, Cc. Mall Aventura Plaza, Trujillo.</p> |

| | | | | |
|---------------------------|---|--|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> — Llevar los resultados positivos a la gerencia general, para su decisión de contratación. — Informar al ganador del proceso por correo electrónico y llamada de celular su confirmación como parte de la organización y citarlo para la firma del contrato. | | |
| Publicación de resultados | Publicación transparente de los resultados del concurso y agradecimientos de la participación | <ul style="list-style-type: none"> — Informar a todos los participantes del concurso, el nombre completo del ganador del proceso y los resultados detallados por cada etapa por medio de un documento PDF, enviado a sus correos electrónicos. Asimismo, agradeciendo el valioso tiempo dedicado para estos fines e invitándolos a participar en otras ofertas laborales. | Lic. Danica Cúspides Vergara (jefe de RR. HH) | Correo electrónico personal a cada candidato por: https://www.gmail.com |
| Contratación | Concertar con el ganador el contrato laboral, donde se expondrá de manera clara los deberes y derechos que el candidato deberá aceptar. | <ul style="list-style-type: none"> — Informar y coordinar con el área legal y el representante de la empresa, la respectiva lectura y firma del contrato laboral con el ganador del proceso. | Luis José Blanco Reyna (Gerente general) Dr. Carla Marte Vaca (Abogada) | Dirección de la empresa: Jr. Marcelino Varela Nro. 119 – distrito Trujillo – provincia Trujillo |

Fuente: fuente elaboración propia.

De acuerdo, al segundo objetivo específico de esta propuesta se evidencia la creación de indicadores de gestión clave, para la medición, control y seguimiento de las acciones comprometidas.

En este sentido, la cuantificación de acciones a realizar es un procedimiento que no puede obviarse, pues de ello depende medir el nivel de eficiencia del proceso de selección. Asimismo, esto permitirá hacer seguimiento, mejoras y acciones correctivas antes, durante y después del proceso de selección del personal. A continuación, presentamos los indicadores claves:

Tabla 24. Creación de KPIS para el proceso de selección del personal.

| Indicador | Concepto | Característica | Formula | Rango aceptable |
|--|--|---|--|--------------------|
| Tiempo promedio de la convocatoria (TP); tiene como objetivo controlar el plazo de duración de la oferta. | Cuantificación del tiempo de inicio y fin de la convocatoria | P = Días de publicación de la convocatoria, inscripción de aspirantes y cierre. | TP = (P+ PS+R+C) /Total de días * 100% | 90<TC<100 |
| | | PS = Días de proceso de selección. | | |
| | | R = Días de publicación de resultados. | | |
| | | C= Días de citación a firma de contrato y formación. | | |
| Número total de inconformidades del proceso (I); tiene como objetivo cuantificar la insatisfacción en la gestión del proceso de selección del personal | Es significativo medir la insatisfacción de los postulantes por desinformación del mismo proceso | CO = inconformidades de por falta de información del puesto y beneficios en el anuncio publicado. | I = 1/Σ (CO+S+T+PP+E+EX+R+CT) | 0.125< I <0.0625 |
| | | S = inconformidad sobre el procedimiento de solicitud de empleo para enviar (digital) o presentar (físico). | | |
| | | T = inconformidad por falta de información sobre el estado de la evaluación del CV. | | |
| | | PP = inconformidad del procedimiento de pruebas y estado de la misma después de elaborarlas. | | |
| | | E = inconformidad del procesamiento de entrevista sobre circunstancias y aspectos que pudieran pasar. | | |
| | | EX = inconformidad del procedimiento de examen médico sobre circunstancias y aspectos que pudieran pasar. | | |
| | | R = inconformidad sobre la publicación de resultados generales. | | |
| | | CT = inconformidad sobre el procedimiento de citación y firma de contrato. | | |
| Número total de calificados para la etapa de entrevista (A); tiene como finalidad medir la eficiencia del proceso para atraer talento. | Cuantificación de la cantidad de talentos potenciales calificados para etapa de entrevista | X = Total de postulantes aptos para la etapa de entrevista personal. | A = X/Y * 100% | 0.375% < A < 1.25% |
| | | Y = Total de postulantes inscritos. | | |

Tabla 25

Flujograma del proceso de selección del personal, parte I.

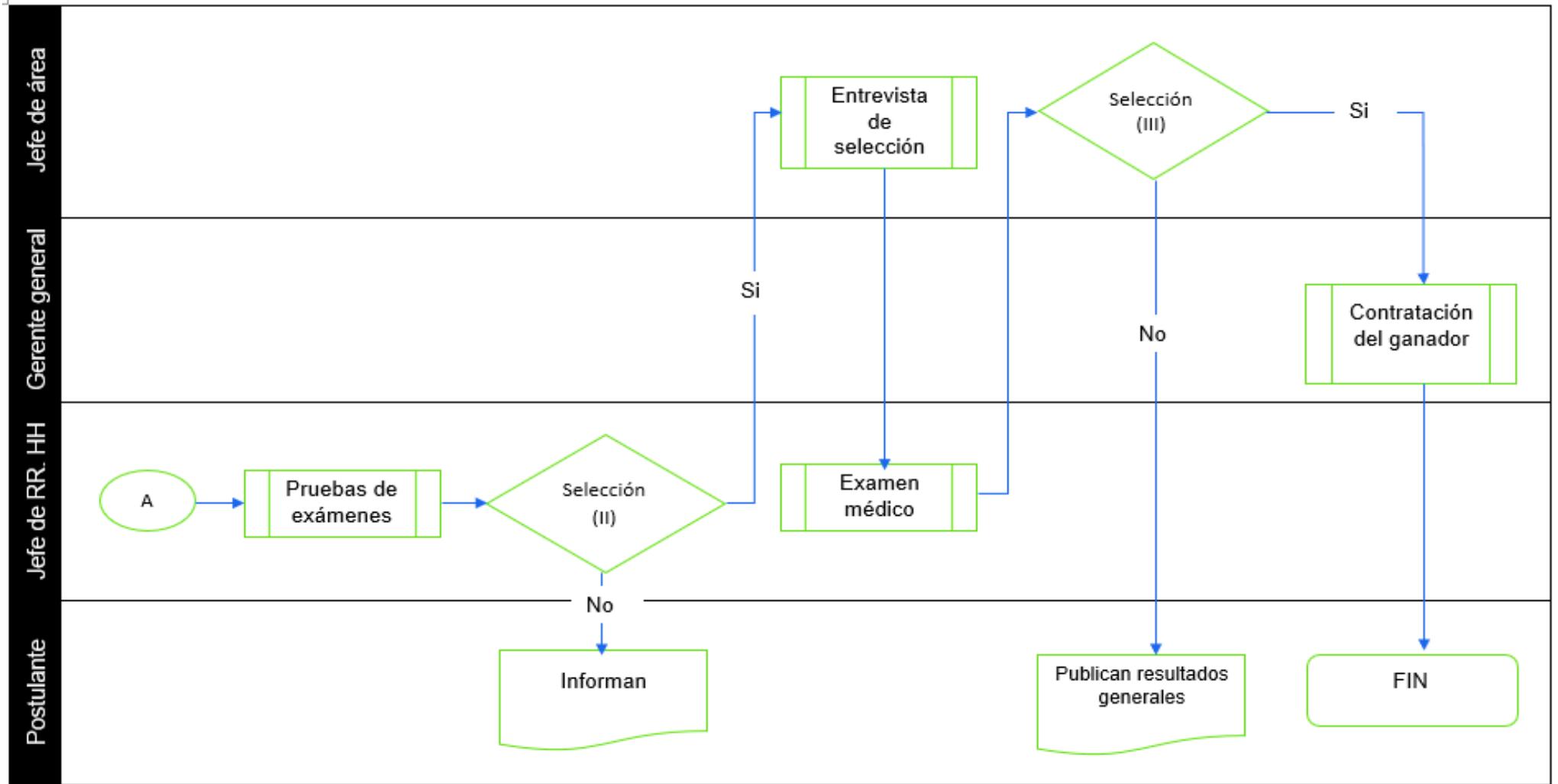


Tabla 26

Flujograma del proceso de selección del personal, parte II.

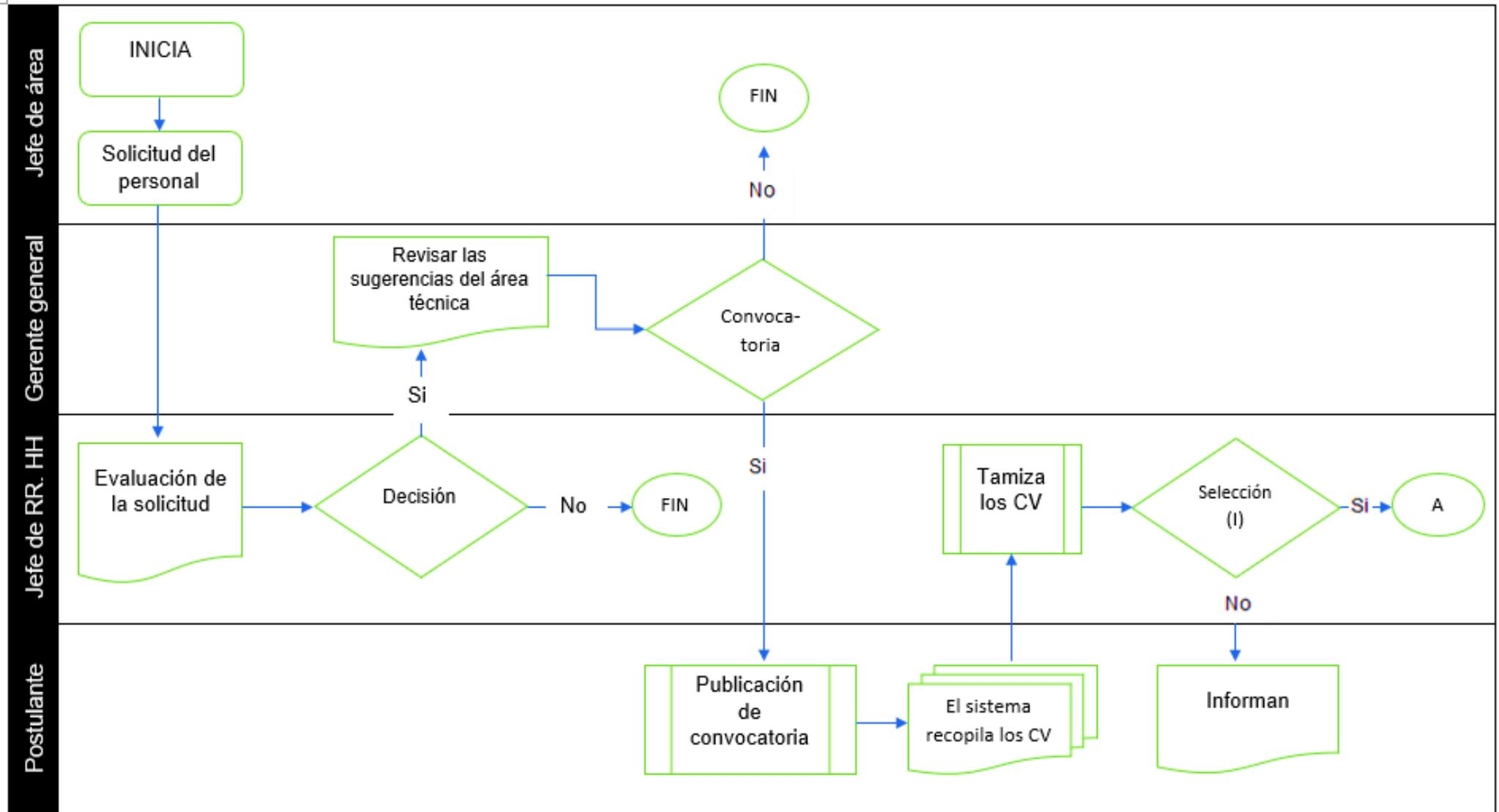


Tabla 27

Cronograma de la propuesta.

| Item | Actividad | Agosto | | | | Setiembre | | | | |
|------|---|--------|---|---|---|-----------|---|---|---|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 1 | Compra de materiales de oficina. | ■ | | | | | | | | |
| 2 | Habilitar cuentas y canales de medios de reclutamiento digital. | | ■ | | | | | | | |
| 3 | Publicación de concurso en los medios elegidos para reclutar talento. | | | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 4 | Tamización de CV | | | | | | ■ | | | |
| 5 | Pruebas y exámenes de selección psicométricas. | | | | | | ■ | | | |
| 6 | Entrevista final de pre seleccionados. | | | | | | ■ | | | |
| 7 | Publicación de resultados | | | | | | ■ | | | |
| 8 | Examen médico ocupacional | | | | | | | ■ | | |
| 9 | Revisión, firma de contrato. | | | | | | | ■ | | |

Tabla 28

Presupuesto de propuesta.

| Categoría | Descripción de Recursos | Cant/Unidad | Costo/U. (S/) | Costo Total (S/) |
|---|---|--------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Mano de Obra | Lic. Administración con estudios en Gestión de RR. HH | 96 horas | 40 | 3,840 |
| | Lic. Psicología | 48 horas | 35 | 1,680 |
| | Dra. Abogado | 4 horas | 50 | 200 |
| <i>Sub costo de mano de obra</i> | | | | 5,720 |
| Publicidad | Agencia de reclutamiento Computrabajo | 10 anuncios | 15 | 150 |
| | Agencia de reclutamiento Bumeran | 10 anuncios | 17 | 170 |
| | Agencia de reclutamiento LinkedIn | 5 anuncios | 14 | 70 |
| | Publicación de anuncio en los clasificados del periódico la Industria | 4 anuncios | 7.5 | 30 |
| | <i>Sub costo de publicidad</i> | | | |
| Materiales de oficina | Folder manilo A4 + Fuster | 100 folder | 0.40 | 40 |
| | Caja de Lapicero | 1 caja (50 Und) | 0.60 | 30 |
| | Perforador | 1 unidad | 17 | 17 |
| | Engrampador | 1 unidad | 15 | 15 |
| | Grapas | 1 Paq (5000 Und) | 0.005 | 25 |
| | Hojas Boom A4 | 1 Paq (500 Und) | 0.032 | 16 |
| | Separadores | 30 unidades | 0.40 | 12 |
| | Archivador para A4 | 3 unidades | 13.50 | 40.5 |
| Examen Médico Ocupacion al | Borradores | 5 unidades | 1 | 5 |
| | Tajadores | 5 tajadores | 1.50 | 7.5 |
| | Exámenes médicos de sangre, medicina ocupacional, psicología y audiometría. | 1 trabajador | 150 | 150 |
| | <i>Sub costo de materiales de oficina</i> | | | |
| Costo Total de presupuesto | | | | 6,498 |

Nota: el presente presupuesto será solventado por la organización, mediante su gerente general.

Tabla 29

Flujo de caja expresados en divisas de soles (S/).

| | | ENE | FEB | MA | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SET | OCT | NOV | DIC |
|----------------------------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|--------------------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| INGRESOS | | | | | | | | | | | | | |
| Servicios por carga pesada | | | 35,600.00 | 37,567.00 | 34,700.00 | 45,879.00 | 35,300.00 | 56,788.00 | 35,348.00 | 28,988.00 | 35,342.00 | 41,854.00 | S/50,342.00 |
| Servicios de courier | | | 9,500.00 | 10,800.00 | 6,599.00 | 13,897.00 | 9,500.00 | 15,900.00 | 13,677.00 | 14,600.00 | 15,343.00 | S/16,700.00 | S/20,654.00 |
| TOTAL, INGRESOS | | S/0.00 | 45,100.00 | 48,367.00 | 41,299.00 | 59,776.00 | 44,800.00 | 72,688.00 | 49,025.00 | 43,588.00 | 50,685.00 | 58,554.00 | S/70,996.00 |
| EGRESOS | | | | | | | | | | | | | |
| INVERSION DE LA PROPUESTA | 6,498.00 | | | | | | | | | | | | |
| Mano de obra | 5,720.00 | | | | | | | | | | | | |
| Publicidad | 420.00 | | | | | | | | | | | | |
| Materiales de oficina y EMO | 358.00 | | | | | | | | | | | | |
| Nominas | | 15,460.00 | 15,460.00 | 15,460.00 | 15,460.00 | 15,460.00 | 15,460.00 | 15,460.00 | 15,460.00 | 15,460.00 | 15,460.00 | 15,460.00 | 15,460.00 |
| Pagos generales | | 2,350.00 | 2,150.00 | 2,450.00 | 2,460.00 | 2,300.00 | 2,800.00 | 2,500.00 | 2,400.00 | 2,345.00 | 2,314.00 | 2,700.00 | 2,600.00 |
| Proveedores | | 17,874.00 | 16,678.00 | 17,457.00 | 17,666.00 | 16,567.00 | 17,434.00 | 18,876.00 | 18,000.00 | 17,565.00 | 16,986.00 | 16,899.00 | 17,544.00 |
| Impuestos | | | 560.00 | 780.00 | 800.00 | 500.00 | 579.00 | 600.00 | 350.00 | 550.00 | 670.00 | 700.00 | 810.00 |
| TOTAL, EGRESOS | 6,498.00 | 35,684.00 | 34,848.00 | 36,147.00 | 36,386.00 | 34,827.00 | 36,273.00 | 37,436.00 | 36,210.00 | 35,920.00 | 35,430.00 | 35,759.00 | 36,414.00 |
| SALDO | | 35,684.00 | 10,252.00 | 12,220.00 | 4,913.00 | 24,949.00 | 8,527.00 | 35,252.00 | 12,815.00 | 7,668.00 | 15,255.00 | 22,795.00 | 34,582.00 |

Nota: el Cok establecido fue de 10% Asimismo, la VAN (B) fue de S/305,566.09 y el VAN (C) fue de S/250,980.03. Por tanto, la relación B/C = S/1.22 soles por cada S/1 invertido

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

En este estudio se determinó el grado de relación entre la selección del personal y la productividad de los colaboradores siendo: alta, positiva y directa; así mismo lo más relevante del proceso de selección fue no perder de vista el perfil que necesitaban y el buen uso de medios, cobertura y alcance de la convocatoria para encontrarlo; porque les ha permitido contar con un buen personal que logra márgenes de productividad aceptados, aunque todavía no sean los deseados, y lo que más ha ayudado a la administración a sido una comunicación publicitaria eficiente.

En consecuencia, se analizó el proceso de selección del personal, separando sus partes en cuatro dimensiones, mencionándolos según su importancia por nivel de urgencia y prioridad para realizar medidas correctivas siendo: pruebas, actos, convocatoria y exigencia. Asimismo, lo que ayudo a encontrar este orden fue la estrategia metodológica elegida y lo más difícil fue obtener la información fidedigna por parte de los colaboradores que mostraron al principio resistencia y temor a expresar sus opiniones y juicios.

En conclusión, se evaluó el nivel de productividad de la empresa siendo esta un nivel alto, pero no superior; así mismo la dimensión más importante que necesita intervención por criterios de urgencia y prioridad para elevar dicha productividad es la eficacia por tener una brecha de deficiencia significativa, en relación con la eficiencia. Asimismo, lo que ha permitido mencionar lo descrito fue posible gracias a que se examinó los datos bajo la óptica de la estadística descriptiva.

Por último, se propuso mediante un aporte significativo mejorar los procesos de selección del personal contribuyendo a incrementar la productividad de la empresa Transnor Trujillo SAC, basado en los resultados obtenidos por ambas variables de estudio con la finalidad de brindar una herramienta útil, viable y estratégica para la organización.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda a la junta de accionistas tomar al proceso de selección del personal como un asunto de primera agenda directiva, es decir, al evidenciar su relación directa con los niveles de productividad es un proceso estratégico para la organización entendiéndose a este como aquella atribución que construye futuro, realiza la misión y consolida la ventaja competitiva de la empresa frente a la competencia al seleccionar a los mejores talentos.

Asimismo, se aconseja al gerente general a tomar acciones correctivas de inmediato sobre las dimensiones más deficientes como lo son las pruebas y actos; y comenzar a solucionarlos según la orientación de la propuesta; con el propósito de tener resultados y evidencias positivas de mejora en el mediano plazo.

En este sentido, se sugiere a los gerentes o jefes de los departamentos o áreas, implementar indicadores de productividad que no sean los tradicionales como aquellos que midan la cantidad de bienes y/o servicios producidos, sino que se basen en criterios concretos de autoevaluación cuantificables a cerca de sus actitudes, cognición, tecnicismo y motivación para alcanzar lo propuesto mediante sus competencias; con ello se toma en cuenta las necesidades y requerimientos internos del personal para diagnosticar los límites de la responsabilidad productiva y observar en caso no la tuvieran, otros aspectos como: tecnológicos, estilo de liderazgo, cultura organizacional, factores externos del medio competitivo, entre otros.

Por último, se orienta al jefe de recursos humanos o persona encargada en la organización del proceso de selección: implementar un proceso moderno y contextualizado que tenga atributos como: sistematización de información, digitalización en cada etapa del proceso y capacidad para incorporar ejecutivos y personal clave de forma virtual; que aporte a toma la mejor decisión sobre el hecho de contratar al personal idóneo capaz de alcanzar los objetivos y resultados asignados.

REFERENCIAS

- Akamine, M (Domingo de Febrero de 2020) *Andina* . Obtenido de Andina : <https://andina.pe/agencia/noticia-empresas-5-consecuencias-realizar-una-mala-seleccion-talento-786475.aspx>
- Aravena, C y Hofman, A (2014) Crecimiento económico y productividad en América Latina. Una perspectiva por industria, según la base de datos LA-KLEMS. Macroeconomía del desarrollo. *Investigación*. INDECOPI, Lima.
- Barrenachea, B. C y Solis, C. V (2019) *La selección de personal como factor de productividad empresarial en la atención post venta del segmento corporativo en la empresa de Servicios Call Center del Prú S.A. Ubicada en Cercado de Lima. (Tesis de pre - grado)*. Lima: Recuperado de: https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2267/Beatriz%20Barrenachea_Carla%20Solis_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Blasco, R. (2004) Reclutamiento, selección de personal y las tecnologías de la información y de la comunicación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 20(2). Universidad de Barcelona, Madrid. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317999003.pdf>
- Bracacho, M. A (2020) Selección del personal y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate. *Pre- grado*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49159>
- Cabana, F y Rojas, G. P (2018) Proceso de selección de personal y su relación con la Productividad laboral en las convocatorias cas de la MPHZ-2018. *Pre - grado*. Universidad Cesar Vallejo, Huaraz. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27276>
- Calva, K. F (2019) El proceso de selección de personal y la productividad de la empresa Fuerte Roble, Sullana. *Pre - grado*. Universidad San Pedro, Sullana. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/11631>

- Céspedes, N., Lavado, P y Ramírez, N (2016) productividad en el Perú: Medición, determinantes e implicancias. Capítulo 1: La productividad en el Perú: un panorama general. *Investigación*. Universidad del Pacífico. Obtenido de <https://revistas.indecopi.gob.pe>
- Chiavenato, I (2007) *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (8 ed). Mc Graw Hill. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato, I. (2013) *Gestión del Talento Humano*. . México D. F : Mc Graw Hill .
- Cortés, M (Martes de Setiembre de 2020) *HR Operations* . Obtenido de HR Operations : <https://hroperations.com.mx/blog/cuales-son-los-problemas-en-el-reclutamiento-de-personal/>
- Fernández, C (Lunes de Diciembre de 2018) *Semana*. Obtenido de Semana: <https://www.semana.com/empresas/articulo/problemas-de-productividad-de-las-empresas-colombianas/265182/>
- García, E y Sierra, M. (2020) Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín. *Pre. grado*. Universidad EAFIT, Medellín . Obtenido de <https://1library.co/document/q76lgvny-factores-determinantes-productividad-percibidos-trabajadores-organizacion-hidrocarburos-medellin.html>
- Garnique, C. O (2021) *Selección del personal y productividad laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape (Tesis de maestría)*. Chiclayo: Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68541/Garnique_RCO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Gutiérrez, H (2014) *Calidad y productividad*. (4ªed.). Guadalajara México: Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Half, R (Viernes de Junio de 2019) *El economista* . Obtenido de El economista : <https://www.eleconomistaamerica.com/empresas-eAm->

chile/noticias/9940245/06/19/Estudio-revela-los-principales-problemas-de-los-procesos-de-reclutamiento-en-Chile.html

Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P (2015) *Metodología de la investigación*. (5 edición). México D. F: Mc Graw - Hill Interamericana.

Ibáñez, M (2010) *Gestión del talento humano*. Lima : Editorial San Marcos EIRL .

IPE (Lunes de Octubre de 2007) *Instituto Peruano de Economía* . Obtenido de Instituto Peruano de Economía : <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>

Izurieta, V. P y Ortiz, I. E (2018) El proceso de selección de personal y su incidencia en la productividad laboral de la empresa Nevados Roses del Catón Salcedo. *Pre - grado*. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28789?locale=de>

Jaume, E. G (2012) *Selección del Personal*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos . Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/62722>

Lancheros, K (2020) Propuesta de mejora del proceso de selección de formadores a capacitar en el grupo escuela nacional de instructores de la dirección de formación del Sena. *Pre - grado*. Universidad Católica de Colombia, Bogotá. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/24770>

Lavado, P (2019) *PUCP*. Obtenido de PUCP: <https://btpucp.pucp.edu.pe/mundo-laboral/la-baja-productividad-principal-problema-del-peru/>

León, C. D (2019) Relación existente entre los procesos de selección de personal y la productividad de una organización. *Pre - grado*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/21286?locale-attribute=en>

León, R (Viernes de Agosto de 2019) *Gestión* . Obtenido de Gestión : <https://gestion.pe/economia/management-empleo/errores-al-contratar-personal-sepa-cuales-son-las-consecuencias-de-no-reclutar-un-buen-talento-noticia/>

Martínez, J (Miercoles de Noviembre de 2020) *Econosublime* . Obtenido de Econosublime : <http://www.econosublime.com/2019/04/que-es-productividad-importancia.html>

- Mejía, C (2020) *¿Cómo medir la productividad?* Planning: Consultores Gerenciales. .
Obtenido de http://www.planning.com.co/bd/valor_agregado/Febrero2013.pdf
- Noreña, A. A (2012) Aplicabilidad de los criterios de rigor e ético en la investigación cualitativa.
Aquichan 12(3), 266.
- Quintero, C. A (2019) Procedimiento de Selección y Contratación de Personal. *Pre - grado*. Universidad Cooperativa De Colombia, Bucaramanga. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/16604/4/2019_procedimiento_selecci%C3%B3n_contrataci%C3%B3n.pdf
- Quispe, J. L (2020) Estrategias de reclutamiento para mejorar la selección de personal para la empresa G4S Logística & Tecnología . *Pre - grado* . Universidad Señor de Sipán, Chiclayo . Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7624>
- Salkind, N (1998) *Métodos de Investigación*. México D. F : Prentice Hall.
- Solano, M. Y (2020) Procesos y procedimientos para mejorar la selección de personal en la asociación deportiva Juan XIII 2020. *Pre - grado* . Universidad Señor de Sipán , Chiclayo . Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7317>
- Tapia, T. A (2020) Selección del personal para incrementar la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital La Victoria - Chiclayo. *Maestría*. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52803>
- Valle, M. A (2018) Proceso de Selección y Productividad Laboral en una Empresa de Servicios de Administración de Tributos, Lima 2018. *Pre - grado*. Universidad Cesar Vallejo , Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23335>
- Vidal, R. E (2021) *Propuesta de mejora en el proceso de reclutamiento y selección de personal para una mayor productividad laboral en la empresa Constructora Atix Group SAC, 2021 (Tesis de pre - grado)*. Chimbote: Recuperado de: <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/25467>.
- Werther, W y Davis, K (2008) *Administración de recursos humanos: el capital humano de las empresas (6 ed)*. México D. F : Mc Graw Hill .

ANEXOS
MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPOTESIS | VARIABLES Y DIMENSIONES | POBLACIÓN | DISEÑO | INSTRUMENTO | ESTADÍSTICA |
|---|---|---|--|---|---|--|---|
| <p>¿Cuál es la relación entre la selección del personal y la productividad de los colaboradores de la empresa de Transnor Trujillo SAC – sucursal Chiclayo, 2020?</p> | <p style="text-align: center;">Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la selección del personal y la productividad de los colaboradores de la empresa de Transnor Trujillo SAC – sucursal Chiclayo, 2020.</p> <p style="text-align: center;">Objetivos específicos</p> <p>Analizar el proceso de selección del personal en la empresa de Transnor Trujillo SAC – sucursal Chiclayo, 2020.</p> | <p>H1: Existe, relación entre la selección del personal y la productividad de los colaboradores de la empresa de Transnor Trujillo SAC – sucursal Chiclayo, 2020.</p> <p>H0: No existe, relación entre la selección del personal y la productividad</p> | <p>Variable dependiente: Selección del personal</p> <p>Dimensiones Exigencias Convocatoria Pruebas Actos</p> <p>Variable dependiente: Productividad</p> <p>Dimensiones</p> | <p style="text-align: center;">Población</p> <p style="text-align: center;">32 colaboradores</p> | <p style="text-align: center;">Tipo de investigación n. Correlacional – descriptivo</p> <p style="text-align: center;">Diseño de investigación n. no experimental – transversal</p> | <p>Técnica: encuesta</p> <p>Documento de medición: Cuestionario</p> <p>Escala de Likert Totalmente de acuerdo De acuerdo Medianamente de acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo</p> | <p style="text-align: center;">Se aplicará la prueba estadística no paramétrica de Spearman</p> |

| | | | | | | | |
|--|--|---|--------------------------------|--|--|--|--|
| | <p>Evaluar el nivel de productividad que existe en la empresa de Transnor Trujillo SAC – sucursal Chiclayo, 2020.</p> <p>Mejorar el proceso de selección del personal para contribuir a una productividad más eficiente de la empresa Transnor Trujillo SAC – sucursal Chiclayo, 2020.</p> | <p>de los colaboradores de la empresa de Transnor Trujillo SAC – sucursal Chiclayo, 2020.</p> | <p>Eficiencia Eficacia</p> | | | | |
|--|--|---|--------------------------------|--|--|--|--|

ANEXO B

INSTRUMENTO DOCUMENTAL DE MECICIÓN



Nos agradece contar con su participación y a la vez informarle que dicha encuesta pretende estudiar las dimensiones del proceso de selección del personal y la productividad laboral. Cabe señalar que su encuesta será anónima y los resultados derivados de esta encuesta no serán publicados. Por favor siga las instrucciones del cuestionario, muchas gracias. Marca solo con una sola ("X") según corresponda: Totalmente en desacuerdo (**TD**) - 1; En desacuerdo (**D**)-2; Medianamente de acuerdo (**M**)-3; De acuerdo (**DA**)-4 y Totalmente de acuerdo (**TA**) -5.

| Criterios de valor | TD | D | M-3 | DA | TA |
|--|-----------|----------|------------|-----------|-----------|
| Puntaje marcado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Las funciones que realiza ahora, fueron informadas en el anuncio. | | | | | |
| 2. Los requisitos para postular, fueron detallados en la convocatoria. | | | | | |
| 3. Sabías de los beneficios que ofrecía la empresa, antes de postular. | | | | | |
| 4. Recuerdas en el anuncio de tu puesto, se describían las competencias | | | | | |
| 5. La empresa te informó de que manera debías de presentar tu currículum. | | | | | |
| 6. Te tomaron pruebas de test psicológicas | | | | | |
| 7. La entrevista que tuviste fue agradable. | | | | | |
| 8. Cuando usted ganó la convocatoria, publicaron los resultados. | | | | | |
| 9. Al ingresar a trabajar firmaste en el acto, un contrato de trabajo. | | | | | |
| 10. La empresa te capacitó, antes de incorporarte a tu puesto laboral. | | | | | |
| 11. Realizas más actividades de las programadas, superando las expectativas de tu jefe | | | | | |
| 12. Evidencias cumplir con tu producción tal como se planeó. | | | | | |
| 13. Realizas más tareas de las programadas, con el mismo recurso asignado. | | | | | |
| 14. Cumples las metas establecidas, en el tiempo previsto. | | | | | |
| 15. Logras tus objetivos laborales. | | | | | |

ANEXO C

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

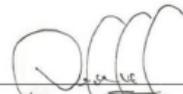
INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

| CRITERIOS | APRECIACION CALITATIVA | | | |
|--|------------------------|-------|---------|------------|
| | EXCELENTE | BUENO | REGULAR | DEFICIENTE |
| Presentación del instrumento | X | | | |
| Calidad de redacción de los Items | X | | | |
| Pertinencia de las variables con los indicadores | X | | | |
| Relevancia del contenido | X | | | |
| Factibilidad de aplicacion | X | | | |

Apreciación Cualitativa

Ninguna

Observaciones: Ninguna


 JUEZ - EXPERTO

Firma/Sello del experto

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

| Item | Dejar | Modificar | Eliminar | Observaciones |
|------|-------|-----------|----------|---------------|
| 1. | X | | | |
| 2. | X | | | |
| 3. | X | | | |
| 4. | X | | | |
| 5. | X | | | |
| 6. | X | | | |
| 7. | X | | | |
| 8. | X | | | |
| 9. | X | | | |
| 10. | X | | | |
| 11. | X | | | |
| 12. | X | | | |
| 13. | X | | | |
| 14. | X | | | |
| 15. | X | | | |

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

| | |
|-----------------------------|---|
| NOMBRE DEL JUEZ | Julio Cesar Valera Aredo |
| PROFESION | Lic. Administración |
| TITULO Y GRADO ACADEMICO | Magister |
| ESPECIALIDAD | Alianzas estratégicas internacionales |
| INSTITUCION EN DONDE LABORA | Universidad Señor de Sipán |
| CARGO | Director de bolsa de trabajo y seguimiento del egresado |

| |
|--|
| TITULO DE LA INVESTIGACION |
| LA SELECCIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TRANSNOR TRUJILLO SAC 2019 –(SUCURSAL CHICLAYO, 2019) |

| | |
|---|--|
| NOMBRE DEL TESISTA | Llontop Nicolas Rosmery |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario |
| OBJETIVO DEL INSTRUMENTO | Medir el proceso de selección del personal y la productividad de la empresa de estudio |
| INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO | |
| EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES | |

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

| Item | Dejar | Modificar | Eliminar | Observaciones |
|------|-------|-----------|----------|----------------------|
| 1. | X | | | |
| 2. | X | | | |
| 3. | X | | | |
| 4. | X | | | |
| 5. | X | | | |
| 6. | X | | | |
| 7. | X | | | |
| 8. | X | | | |
| 9. | | X | | Mejorar la redacción |
| 10. | X | | | |
| 11. | X | | | |
| 12. | X | | | |
| 13. | X | | | |
| 14. | | X | | Mejorar la redacción |
| 15. | X | | | |

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

| CRITERIOS | APRECIACION CALITATIVA | | | |
|--|------------------------|-------|---------|------------|
| | EXCELENTE | BUENO | REGULAR | DEFICIENTE |
| Presentación del instrumento | X | | | |
| Calidad de redacción de los Items | | X | | |
| Pertinencia de las variables con los indicadores | X | | | |
| Relevancia del contenido | X | | | |
| Factibilidad de aplicación | X | | | |

Apreciación Cualitativa

Ninguna

Observaciones: Ninguna



The image shows a handwritten signature in blue ink, which appears to be 'P. Valero'. Below the signature, the date '18/12/1994' is written in the same ink.

.....
Firma/Sello del experto

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

| | |
|-----------------------------|--|
| NOMBRE DEL JUEZ | José Feliz Zuleta Salazar |
| PROFESION | Lic. Matemática – Ing. Agrónomo |
| TITULO Y GRADO ACADEMICO | Doctorando en Educación - M. Sc. en Investigación y Docencia |
| ESPECIALIDAD | Investigación |
| INSTITUCION EN DONDE LABORÓ | UCV y USS |
| CARGO | Docente parcial |

| |
|--|
| TITULO DE LA INVESTIGACION |
| LA SELECCIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TRANSNOR TRUJILLO SAC 2019 –(SUCURSAL CHICLAYO, 2019) |

| | |
|--------------------------|--|
| NOMBRE DEL TESIISTA | Llontop Nicolas Rosmery |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario |
| OBJETIVO DEL INSTRUMENTO | Medir el proceso de selección del personal y la productividad de la empresa de estudio |

| |
|---|
| <u>INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO</u> |
| EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES |

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

| Item | Dejar | Modificar | Eliminar | Observaciones |
|------|-------|-----------|----------|---------------|
| 1. | X | | | |
| 2. | X | | | |
| 3. | X | | | |
| 4. | X | | | |
| 5. | X | | | |
| 6. | X | | | |
| 7. | X | | | |
| 8. | X | | | |
| 9. | X | | | |
| 10. | X | | | |
| 11. | X | | | |
| 12. | X | | | |
| 13. | X | | | |
| 14. | X | | | |
| 15. | X | | | |

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

| CRITERIOS | APRECIACION CALITATIVA | | | |
|--|------------------------|-------|---------|------------|
| | EXCELENTE | BUENO | REGULAR | DEFICIENTE |
| Presentación del instrumento | X | | | |
| Calidad de redacción de los Items | X | | | |
| Pertinencia de las variables con los indicadores | X | | | |
| Relevancia del contenido | X | | | |
| Factibilidad de aplicacion | X | | | |

Apreciación Cualitativa

Ninguna

Observaciones: Ninguna



JOSÉ FELIX ZULOETA SALAZAR
DNI 17537559

José Félix Zuloeta Salazar
M. Sc. Ing. Lic.
Reg. N° 1617537559

.....
Firma/Sello del experto

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

| | |
|-----------------------------|--|
| NOMBRE DEL JUEZ | Luis Enrique Soria Paima |
| PROFESION | Lic. Administración |
| TITULO Y GRADO ACADEMICO | Mg. Ciencias Económicas |
| ESPECIALIDAD | Investigación |
| INSTITUCION EN DONDE LABORÓ | USS – Docente |
| CARGO ACTUAL | Jefe del Área Académica de Administración en ISEP – Ciro Alegría Bazán |

| |
|--|
| TITULO DE LA INVESTIGACION |
| LA SELECCIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TRANSNOR TRUJILLO SAC 2019 –(SUCURSAL CHICLAYO, 2019) |

| | |
|--------------------------|--|
| NOMBRE DEL TESISTA | Llontop Nicolas Rosmery |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario |
| OBJETIVO DEL INSTRUMENTO | Medir el proceso de selección del personal y la productividad de la empresa de estudio |

| |
|---|
| INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO |
| EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES |

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

| Item | Dejar | Modificar | Eliminar | Observaciones |
|------|-------|-----------|----------|---------------|
| 1. | X | | | |
| 2. | X | | | |
| 3. | X | | | |
| 4. | X | | | |
| 5. | X | | | |
| 6. | X | | | |
| 7. | X | | | |
| 8. | X | | | |
| 9. | X | | | |
| 10. | X | | | |
| 11. | X | | | |
| 12. | X | | | |
| 13. | X | | | |
| 14. | X | | | |
| 15. | X | | | |

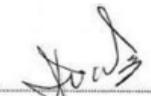
INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

| CRITERIOS | APRECIACION CALITATIVA | | | |
|--|------------------------|-------|---------|------------|
| | EXCELENTE | BUENO | REGULAR | DEFICIENTE |
| Presentación del instrumento | X | | | |
| Calidad de redacción de los Items | X | | | |
| Pertinencia de las variables con los indicadores | X | | | |
| Relevancia del contenido | X | | | |
| Factibilidad de aplicacion | X | | | |

Apreciación Cualitativa

Ninguna

Observaciones: Ninguna


FIRMA JUEZ EXPERTO
DNI N° 7899656

.....
Firma/Sello del experto

ANEXO D

CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



TRANSNOR TRUJILLO SAC

OPERADOR LOGÍSTICO

R.U.C. N°: 20559678814

Chiclayo, abril del 2021

A quien corresponda:

Asunto: Carta de Aceptación de la Empresa

Por este medio tengo el agrado de dirigirme a Usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que **LLONTOP NICOLAS ROSMERY**, Estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Institución Universitaria que usted representa, ha sido admitido para realizar su Proyecto de Investigación en nuestra empresa.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente:

TRANSNOR TRUJILLO S.A.C.


Luis José Blanco Reyna
GERENTE GENERAL

Correo: transnor@hotmail.com

Dirección: Marcelino várela 119 Sta. María, Trujillo – Trujillo.

Teléfono: 044-475049 - Celular: 976791505

TRANSNOR TRUJILLO SAC
OPERADOR LOGÍSTICO

ANEXO E

RESOLUCIÓN DEL PROYECTOS DE TESIS



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0466-FACEM-USS-2021

Pimentel, 15 de junio de 2021.

VISTO:

El Oficio N°0139-2021/FACEM-DA-USS de fecha 14/06/2021, y el proveído del Decano de la FACEM de fecha 14/06/2021, y;

CONSIDERANDO:

Que, la constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que "Cada Universidad es autónoma en su régimen normativo de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios Estatutos en el marco de la constitución y las leyes"

Que acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, la autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley y demás normativa aplicable, Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regimenes: normativo de gobierno, académico, administrativo y económico. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la constitución política del estado y de ley Universitaria N° 30220

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Que, según Oficio N°0139-2021/FACEM-DA-USS de fecha 14/06/2021, la Directora de la Escuela Profesional de Administración, Dra. Janet Isabel Cubas Carranza, solicita actualización por caducidad, del título de proyecto de tesis de la estudiante Llantop Nicolas Rosmery, aprobado con Resolución N°0931-FACEM-USS-2019.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR, la actualización por caducidad, del título del proyecto de tesis de la estudiante **Llantop Nicolas Rosmery**, de la Escuela Profesional de Administración, según el cuadro adjunto.

| N° | APELLIDOS Y NOMBRES | TITULO | LÍNEA DE INVESTIGACIÓN |
|----|-------------------------|---|--------------------------------------|
| 1. | LLANTOP NICOLAS ROSMERY | LA SELECCIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TRANSNOR TRUJILLO SAC 2020 - (SUCURSAL CHICLAYO, 2020) | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |

ARTICULO SEGUNDO: Dejar sin efecto toda resolución que se oponga a la presente.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(e)
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Carla Angélica Reyes Reyes
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

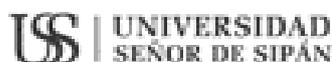
CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

ANEXO F

FORMATO T1



FORMATO N.º T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 21 de Julio del 2022

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente. -

El suscrito:
Liontop Nicolas Rosmery con DNI 77165573

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: LA SELECCIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TRANSNOR TRUJILLO SAC 2019 – (SUCURSAL CHICLAYO, 2019) Presentado y aprobado en el año 2022 como requisito para optar el título de Licenciada en Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N.º 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

| APELLIDOS Y NOMBRES | NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD | FIRMA |
|-------------------------|----------------------------------|---|
| Liontop Nicolas Rosmery | 77165573 |  |

ANEXO G

Figura 12
Explicando el desarrollo del cuestionario



Figura 13
Resolviendo alguna inquietud del colaborador



ANEXO H

REPORTE TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

LA SELECCIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TRANSOR TRUJILLO SAC
2

AUTOR

Rosmery Llantop Nicolas

RECuento DE PALABRAS

13638 Words

RECuento DE CARACTERES

75963 Characters

RECuento DE PÁGINAS

58 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.6MB

FECHA DE ENTREGA

Dec 22, 2022 6:01 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 22, 2022 6:02 PM GMT-5

● 18% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

ANEXO I

ACTA DE ORIGINALIDAD



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° **0466-FACEM-USS-2011**, presentado por el/la Bachiller, **Llontop Nicolas Rosmery**, con su tesis Titulada: **La Selección del Personal y Productividad de los colaboradores de la empresa TRANSNOR TRUJILLO SAC 2020 – (Sucursal Chiclayo, 2020)**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **18%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, **23 de diciembre del 2022**

A handwritten signature in black ink is positioned above a horizontal line. The signature is cursive and appears to read 'Abraham José García Yovera'.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538

Escuela Académico Profesional de Administración.