



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE NEGOCIOS

---

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

“RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA VEHÍCULOS PERUANOS SAC – TRUJILLO - 2016”

Tesis para optar el título profesional de:

**Licenciada en Administración**

**Autores:**

Br. Yandira De Fatima Aguilera Bolaños  
Br. Lourdes Eliana Olortiga Arteaga

**Asesor:**

Lic. Carmen D'Angelo Panizo

Trujillo – Perú  
2016

## APROBACIÓN DE LA TESIS

La asesora y los miembros del jurado evaluador asignados, **APRUEBAN** la tesis desarrollada por las Bachilleres **Aguilera Bolaños, Yandira De Fátima y Olortiga Arteaga, Lourdes Magrith Eliana** denominada:

**“RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA VEHÍCULOS PERUANOS SAC-TRUJILLO”.**

---

Lic. Carmen D'Angelo Panizo  
**ASESOR**

---

Lic. María Eugenia Alfaro Sánchez  
**JURADO**  
**PRESIDENTE**

---

Dra. Julia Otilia Sagastegui Cruz  
**JURADO**

---

Ing. Luigi Vatslav Cabos Villa  
**JURADO**

## DEDICATORIA

A Dios, a mis padres, a mi esposo, y a mi hija.

*Br. Yandira De Fátima Aguilera Bolaños.*

A mis padres, porque todo lo que soy se lo  
debo a ellos.

*Br. Lourdes Eliana Olórtiga Arteaga.*

## AGRADECIMIENTO

A Dios, por proveerme de todo lo necesario y por ayudarme en todo este tiempo.  
A nuestros padres, por ser quienes, con su esfuerzo, nos han dado un ejemplo de vida a seguir.

Es difícil describir en palabras lo que sentimos por ellos.  
Agradecemos especialmente a la Empresa “Vehículos Peruanos SAC.”, la cual nos dio todas las facilidades para poder acceder a la información de su empresa.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>APROBACIÓN DE LA TESIS.....</b>	<b>ii</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS .....</b>	<b>v</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>ix</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>12</b>
1.1. Realidad problemática .....	12
1.2. Formulación del problema.....	113
1.3. Justificación.....	13
1.4. Limitaciones .....	14
1.5. Objetivos .....	14
1.5.1. Objetivo General .....	14
1.5.2. Objetivos Específicos .....	14
<b>CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>15</b>
2.1. Antecedentes .....	15
2.2. Bases Teóricas .....	17
2.3. Hipótesis .....	20
<b>CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA.....</b>	<b>21</b>
3.1. Operacionalización de variables .....	21
3.2. Diseño de investigación .....	22
3.3. Unidad de estudio .....	23
3.4. Población .....	23
3.5. Muestra .....	23
3.6. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos .....	23
3.7. Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos .....	24

3.8.	Desarrollo de la propuesta del plan .....	26
3.8.1.	Definiciones .....	26
3.8.2.	Objetivos del plan .....	26
3.8.3.	Áreas de aplicación .....	26
3.8.4.	Medios requeridos para la implementación del plan.....	27
3.8.5.	Flujograma.....	28
3.8.6.	Fases del plan de implementación de reclutamiento y selección del personal propuesto .....	29
3.8.7	Cronograma del plan propuesto de reclutamiento y selección del personal .....	30
3.8.8.	Proceso de reclutamiento propuesto.....	31
3.8.8.1.	Análisis y definición del perfil de puesto .....	31
3.8.8.1.1.	Requisitos Personal .....	31
3.8.8.1.2.	Consulta y verificación de puesto .....	32
3.8.8.1.3.	Divulgación externa e interna .....	33
3.8.8.2.	Recepción de documentación.....	35
3.8.8.2.1.	Formulación de postulación al puesto .....	36
3.8.8.2.2.	Hoja de vida .....	38
3.8.8.2.3.	Fotocopia de constancia de estudios .....	39
3.8.8.2.4.	Referencias laborales .....	39
3.8.8.3.	Análisis preliminar de postulaciones.....	39
3.8.9.	Proceso de selección propuesto .....	40
3.8.9.1.	Citación de candidatos.....	40
3.8.9.2.	Actualización de base de datos .....	40
3.8.9.3.	Pruebas psicométricas y de aptitudes .....	41
3.8.9.4.	Informes de resultados y lista de candidatos aptos .....	44
3.8.9.5.	Entrevista inicial o preliminar .....	45
3.8.9.6.	Referencias laborales .....	46
3.8.9.7.	Entrevista Final .....	46
3.8.9.8.	Informe final de resultados.....	47
<b>CAPÍTULO 4.</b>	<b>RESULTADOS .....</b>	<b>49</b>
4.1.	Descripción del actual proceso de reclutamiento y selección de personal .....	49
4.2.	Aplicación de la encuesta y distribución de frecuencias y gráficos estadísticos .....	49
4.3.	Contrastación de la hipótesis.....	66
<b>CAPÍTULO 5.</b>	<b>DISCUSIÓN .....</b>	<b>68</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>.....</b>	<b>70</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>.....</b>	<b>71</b>

<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>72</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>74</b>
Anexo N° 01: Encuesta .....	74
Anexo N° 02: Matriz de evaluación por la estadista.....	76
Anexo N° 03: Análisis de fiabilidad.....	77
anexo N° 04: Procedimiento estadístico de Kuder Richarson .....	78
Anexo N° 05: Matriz de Consistencia.....	79

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 01: Operacionalización de la variable independiente .....	21
TABLA N° 02: Operacionalización de la variable dependiente .....	22
TABLA N° 03: Procedimiento estadístico de Kuder Richardson .....	25
TABLA N° 04: Distribución de frecuencias del ítem 1 .....	50
TABLA N° 05: Distribución de frecuencias del ítem 2 .....	51
TABLA N° 06: Distribución de frecuencias del ítem 3 .....	52
TABLA N° 07: Distribución de frecuencias del ítem 4 .....	53
TABLA N° 08: Distribución de frecuencias del ítem 5 .....	54
TABLA N° 09: Distribución de frecuencias del ítem 6 .....	55
TABLA N° 10: Distribución de frecuencias del ítem 7 .....	56
TABLA N° 11: Distribución de frecuencias del ítem 8 .....	57
TABLA N° 12: Distribución de frecuencias del ítem 9 .....	58
TABLA N° 13: Distribución de frecuencias del ítem 10 .....	59
TABLA N° 14: Distribución de frecuencias del ítem 11 .....	60
TABLA N° 15: Distribución de frecuencias del ítem 12 .....	61
TABLA N° 16: Distribución de frecuencias del ítem 13 .....	62
TABLA N° 17: Distribución de frecuencias del ítem 14 .....	63
TABLA N° 18: Distribución de frecuencias del ítem 15 .....	64
TABLA N° 19: Distribución de frecuencias del ítem 16 .....	65
TABLA N° 20: Distribución de frecuencias del ítem 17 .....	66
TABLA N° 21: Contrastación de la hipótesis con el método de Kuder Richardson .....	67



## ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 01:	Formato de requisición personal .....	31
FIGURA 02:	Cuestionario para la descripción y análisis del cargo .....	32
FIGURA 03:	Convocatoria Interna .....	33
FIGURA 04:	Convocatoria Externa .....	35
FIGURA 05:	Formulario de postulación al puesto.....	36
FIGURA 06:	Hoja de Vida .....	38
FIGURA 07:	Fotocopia del título profesional o constancia adicionales .....	39
FIGURA 08:	Citación de Candidatos .....	40
FIGURA 09:	Actualización de datos .....	41
FIGURA 10:	Prueba Psicométrica.....	42
FIGURA 11:	Prueba de Aptitudes .....	43
FIGURA 12:	Informe de Resultados.....	44
FIGURA 13:	Entrevista Inicial.....	45
FIGURA 14:	Entrevista Final .....	46
FIGURA 15:	Informe Final de Resultados.....	48
FIGURA 16:	Personas que cuentan con conocimientos necesarios para realizar sus Funciones .....	50
FIGURA 17:	Personal que logra y no logra objetivos propuestos en una empresa .....	51
FIGURA 18:	Cumplimiento de funciones que se le asigna a un colaborador .....	52
FIGURA 19:	Trabajo en equipo dentro de una empresa .....	53
FIGURA 20:	Líder que influye positivamente en una empresa .....	54
FIGURA 21:	Disciplina en el trabajo.....	55
FIGURA 22:	Confianza en un centro laboral.....	56
FIGURA 23:	Soluciones a los percances del día .....	57
FIGURA 24:	Responsabilidad en el área de Trabajo.....	58
FIGURA 25:	Cumplimiento de objetivos en una empresa .....	59
FIGURA 26:	Motivación en el lugar de trabajo.....	60
FIGURA 27:	Recomendaciones a los colaboradores para mejora de una empresa .....	61
FIGURA 28:	Imagen personal de personal en una empresa.....	62
FIGURA 29:	Solución de un problema que pueda ocurrir en una empresa .....	63
FIGURA 30:	Cumplimiento de objetivos de una empresa .....	64
FIGURA 31:	Satisfacción de relaciones laborales en el trabajo .....	65
FIGURA 32:	Condiciones de trabajo en el lugar que se labora .....	66

## RESUMEN

En este proyecto se presenta la propuesta de un plan de **reclutamiento y selección de personal** en la empresa VEHÍCULOS PERUANOS SAC, el cual le permitirá a la empresa elegir nuevos colaboradores con los estándares y nuevos esquemas necesarios para contribuir con el desarrollo empresarial óptimo cumpliendo con las exigencias del mercado.

En la presente investigación se ha establecido el **Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal** de la empresa Vehículos Peruanos SAC en la cual se ha identificado el desempeño laboral que se encontró a un nivel del 63,2% de desempeño y una deficiencia de 36,8% con falta de efectividad en el desempeño de sus funciones, debido a la falta de estandarización de los formatos que se utilizan dentro del **proceso de reclutamiento y selección del personal** de la empresa objeto de estudio. Es por ello, que se hace indispensable la implementación del plan de reclutamiento y selección del personal la cual propone 15 formatos estandarizados, 7 formatos para el proceso de reclutamiento y 8 formatos para el proceso de selección lo cual permitirá elevar el nivel de desempeño cuando lo implementen, permitiéndole a la empresa “Vehículos Peruanos S.A.C.” contar con un personal competente, capaz de desempeñar las funciones con responsabilidades, con capacidades y destrezas competitivas.

Se aplicó la encuesta a los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC mediante un instrumento de 17 preguntas dicotómicas y se determinó el nivel de desempeño y se contrastó la hipótesis planteada mediante el coeficiente de contingencia del estadístico Tau-b de Kendall ( $\tau = 0.634$ ) con nivel de significancia de 0.0002 menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0.05$ ) demostrándose finalmente que si existe incidencia positiva y significativa entre las variables de investigación estudiadas.

## ABSTRACT

This project presents the proposal of a recruitment **plan and selection of personnel** in the company hire Peru SAC, which will allow the company, choose new partners with new schemes necessary to contribute to business development and standards best complying with the demands of the market.

This research has been established the **process of recruitment and selection of personnel** of the company hire Peru SAC which has identified the work performance which was found at a level of the 63,2% of performance and a deficiency of 36,8% lack of effectiveness in the performance of their duties, due to the lack of standardization of the formats that are used within the **process of recruitment and selection of the personnel** of the company study. It is for this reason, which is indispensable the implementation of the **plan of recruitment and selection of personnel** which proposes 14 standardized formats, 7 formats for the recruitment process and the selection process 7 formats allowing you to raise the level of performance when they implement it, allowing the company "Hire Peru S.A.C." have a competent staff able to play the roles, responsibilities, skills and competitive skills.

The survey was applied to workers of the company vehicles Peruvians SAC by means of an instrument of 17 dichotomous questions and the level of performance was determined and is contrasted the hypothesis raised by the kendall Tau-b statistical contingency coefficient ( $\tau = 0.634$ ) with significance level of 0.0002 less than 5% of standard significance ( $P < 0.05$ ) proving finally that if there is a positive and significant impact between research variables studied.

## CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Actualmente para llegar a tener una organización participativa y con énfasis en la calidad de los recursos humanos, las empresas necesitan contar con gente capaz de promover el éxito anhelado en su organización. Es por tal razón que el proceso del reclutamiento y selección de personas en las empresas u organizaciones deben ajustarse a ciertos requisitos para seleccionar a las personas correctas.

El proceso de reclutamiento y selección consiste en una serie de pasos a través de los cuales se encuentra a los candidatos y se eligen las personas indicadas para ocupar una vacante.

Por medio de la selección de personal la organización puede saber quiénes de los solicitantes que se presenten son los que tienen mayor posibilidad de ser contratados para que realicen eficazmente el trabajo que se les asigne. Este proceso implica igualar las habilidades, intereses, aptitudes y personalidad del solicitante con las especificaciones del puesto. Este proceso sirve para proveer a la empresa de las personas adecuadas con lo que logra menos capacitación, menor tiempo de adaptación, mayor productividad y eficiencia.

Al atraer e integrar a los mejores elementos se está en posibilidades de mejorar la calidad de toda la empresa. Si se llega a realizar en forma ineficiente, esta acción repercutirá, por ejemplo, en mayor rotación de personal, despido de personal ineficiente y aumento de trámites por terminación de contratos, entre otros aspectos. (Pérez Holguín, 2013).

Para medir el desempeño de cada empleado en casi todas las empresas en general se ha implementado una evaluación, la cual permite tener una apreciación sistemática de su desempeño en el cargo, este es un proceso que permite medir las cualidades, habilidades de una persona y como las utiliza para desarrollar sus funciones en el cargo que está bajo su responsabilidad.

Uno de los principales problemas que la empresa VEHÍCULOS PERUANOS SAC tiene es que no cumple con los resultados propuestos dentro de su plan estratégico, analizando tanto sus fortalezas como sus debilidades puede verse que existe un alto grado de falencias en lo que respecta al personal.

El proceso de selección se realiza, llamando a los postulantes a través de afiches, y se presentan personas interesadas a las que se les aplica una entrevista y verificación de referencias personales, sin contar con guías y/o formatos que permitan llevar a cabo la selección de una manera técnica, de esta manera el no realizar y fundamentar mecanismos para seleccionar al personal, la investigación de referencias y documentación requerida se convierte en la única herramienta formal que determina la contratación del personal seleccionado.

Dicho proceso, no permite realizar una selección sobre bases objetivas, es decir, no existe realmente una evaluación sobre las características físicas o psicológicas de la persona que participa en dicho proceso, a fin de realizar una comparación adecuada con los requerimientos que el puesto a desempeñar requiere.

Por ello la empresa VEHÍCULOS PERUANOS SAC presenta deficiencias en la elección del personal adecuado para laborar en dicha organización.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Qué relación tiene el reclutamiento y selección de personal en el desempeño de los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC – Trujillo 2016?

## **1.3. Justificación**

El presente estudio permitirá, mediante la aplicación de la teoría y conocimientos de un plan de reclutamiento y selección de personal, la constatación de cómo dicha técnica tiene relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos S.A.C. de la ciudad de Trujillo- 2016. En una primera etapa de la investigación, se utilizará encuestas, para generar conocimiento válido y confiable, mientras que, en la segunda etapa, la investigación estará guiada y sustentada principalmente por los resultados concretos, resultado de las encuestas aplicadas, con el fin de contrastar puntos de vista, cuya finalidad, es reforzar las conclusiones de la investigación. Los resultados de la presente investigación permitirán encontrar aquella persona que posea las características, conocimientos y habilidades requeridas por el puesto, determinar entre los posibles candidatos a aquel o aquellos que tengan mayores posibilidades de adaptarse al puesto ofrecido y desempeñarlo de forma eficiente (Chiavenato, 2008) para el desarrollo de la

empresa Vehículos Peruanos S.A.C. durante el año 2016, esto permitirá tener el personal más adecuado para lograr los objetivos de la organización.

#### **1.4. Limitaciones**

Limites Teóricos:

Reclutamiento, selección, personal y desempeño laboral.

Límites espacial y temporal:

Provincia de Trujillo, año 2016

Unidad de observación:

Empresa Vehículos Peruanos S.A.C.

Contexto:

Durante el gobierno regional del Ing. César Acuña Peralta, periodo 2015-2018.

#### **1.5. Objetivos**

##### **1.5.1. Objetivo General**

- Determinar la relación que existe entre el Reclutamiento y Selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC-Trujillo 2016.

##### **1.5.2. Objetivos Específicos**

- Describir el proceso actual de reclutamiento y selección de personal en la empresa Vehículos Peruanos S.A.C-Trujillo 2016.
- Medir el desempeño laboral de los colaboradores que actualmente laboran en la empresa Vehículos Peruanos S.A.C-Trujillo 2016.
- Proponer un plan de reclutamiento y selección de personal en la empresa Vehículos Peruanos S.A.C-Trujillo 2016.

## CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

Luego de revisar las investigaciones realizadas en años anteriores por Córdova V. (2014) "El Reclutamiento y Selección del personal para mejorar el Desempeño Laboral en la empresa Equiagro de la ciudad de Ambato", Universidad técnica de Ambato, facultad de Ciencias Administrativas, Ingeniero de Empresas, Ecuador. Se concluyó que: La empresa Equiagro, recurre a fuentes externas para reclutar a su personal, dejando de lado el sistema de promoción, en la cobertura de las nuevas vacantes, utiliza la prensa escrita como medio ideal para la convocatoria de la mayor parte de aspirantes y pocas veces considera la base de datos de reclutamientos anteriores. Existe una influencia del proceso de reclutamiento y selección de personal, en cuanto al desempeño laboral, ya que un adecuado proceso basado en planificación, organización, dirección, permitirá contratar personal idóneo capaz de desempeñar las funciones asignadas, permitiendo que se cumpla con el logro de los objetivos, a nivel departamental y organizacional.

Por otro lado, Granda M. (2005) "*Evaluación del proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa Granda Contratistas S.R.L de la ciudad de Chiclayo*", llega a la conclusión que:

La empresa Granda Contratistas para contratar personal especializado en el campo requerido por la empresa realiza también un proceso de reclutamiento y selección, convocando en primer lugar por anuncios en periódicos, los candidatos que se presentan la gran mayoría dependiendo del cargo que va a ocupar pasan por dos entrevistas una con la persona encargada de reclutar que puede ser el gerente de la misma empresa o una persona encargada y la otra entrevista es con el psicólogo.

La empresa también recluta personal mediante sugerencias de empleados o tercero, o por consiguiente del mismo banco de datos que maneja la empresa; es decir recluta internamente y externamente dependiendo de la demanda de colaboradores que necesite la empresa.

En síntesis, podemos decir que en la empresa las principales técnicas que se utilizan para reclutar y seleccionar personal son: pruebas de conocimientos, Test psicológicos, experiencia en trabajos de su campo y trabajos similares, grado de confiabilidad; exigiendo reunir ciertos requisitos anteriormente (documentos).

Entre tanto Rodríguez G. (2012) "Proceso de reclutamiento y selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de la empresa IIRSA NORTE-ODEBRECHT", Universidad Cesar Vallejo, facultad de Ciencias Empresariales, Licenciado en Administración, Perú-Trujillo. Concluye que:

Al analizar el sistema de reclutamiento y selección se encontró y se determinó que la influencia es significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa IIRSA NORTE-ODEBRECHT en el periodo 2012, se aplicó la prueba Chi cuadrada dando como resultado que la significancia es menor que 0.05 por lo tanto se concluye que las variables están relacionadas.

En el proceso de reclutamiento del personal de la empresa IIRSA NORTE-ODEBRECHT la fuente de reclutamiento es por recomendaciones de un empleado, se prefiere que la búsqueda de personal sea mediante las fuentes de reclutamiento interno, al momento de la entrevista se llena la solicitud de empleo, se exige síntesis curricular.

Al evaluar el proceso de selección que utiliza actualmente la empresa IIRSA NORTE-ODEBRECHT se encontró con que la mayoría de los encuestados han tenido una entrevista antes de salir a trabajar, a menos de la mitad, les tomaron un test de personalidad, se les notifica los resultados del periodo de prueba, más la mitad de los empleados encuestados se sintieron bien el primer día de trabajo.

Al examinar el desempeño laboral de los colaboradores que laboran actualmente en IIRSA NORTE-ODEBRECHT, se encontró que la mayoría del personal está dentro de un nivel de desempeño laboral bueno.

Se determinó la influencia que existe entre el sistema de reclutamiento y selección de personal en el desempeño laboral, el 95% de los encuestados presentan un nivel bueno y el 5% un nivel regular.

Por último, Vásquez A. (2012) "*La rotación de personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de Sedalib S.A - Trujillo, Periodo 2012*" Facultad de Ciencias Empresariales, Trujillo concluye que:

La rotación de personal influye en el desempeño de los colaboradores, por lo que estos no están bien asignados de acuerdo a la profesión, habilidad, conocimiento para así reforzar el área.



El sistema de rotación de personal de la empresa Sedalib S.A. influye negativamente en el desempeño laboral de los colaboradores rotados.

Los problemas identificados en el personal rotado, sin las condiciones del diseño de puesto y capacitación para el desempeño de las funciones, así como una comunicación adecuada, condiciona significativamente la disminución en el desempeño laboral.

Los programas de capacitación, motivación y una adecuada información mejoraran el desempeño laboral.

## 2.2. Bases Teóricas

Para conseguir el desempeño esperado en los colaboradores de la empresa se tiene que realizar un proceso de reclutamiento y selección; de este modo encontrar a las personas ideales para los puestos. Para lograr esto debemos conocer cada variable. Encontramos varias definiciones para el desempeño laboral: Según Chiavenato, I. (2000). Pág. (356-357), *“el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”*.

A la vez; el desempeño del cargo es situacional en extremo, varía de persona a persona y depende de innumerables factores condicionales que influyen poderosamente. La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro.

Por eso *Ibíd.*, p. 357, nos indica que la evaluación del desempeño es un concepto dinámico, ya que las organizaciones siempre evalúan a los empleados con cierta continuidad, sea formal o informalmente. Además, la evaluación de desempeño constituye una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa. Es un medio que permite localizar problemas de supervisión personal, integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa en la actualidad, desacuerdos, con potencial más elevado que el requerido por el cargo, motivación, etc. Según los tipos de problemas identificados, la evaluación de desempeño puede ayudar a determinar y desarrollar una política de recursos humanos adecuada a las necesidades de la organización.

Al respecto, *Ibíd.*, p. 359, nos dice que el desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación: Factores operativos conformado por el conocimiento del trabajo, calidad, cantidad,

exactitud, trabajo en equipo, liderazgo y factores actitudinales donde se encuentra la disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad realización.

Teniendo en cuenta ambos factores decidimos utilizar el sistema de Reclutamiento y selección de personal con el cual solucionaremos el bajo desempeño del personal; para ello Gómez Mejía, Balbín y Cardy (2001) nos define reclutamiento como el proceso por el que se genera un conjunto de candidatos cualificados para un determinado puesto de trabajo. Mientras que para Idalberto Chiavenato (2009) es un proceso de dos vías: comunica y divulga oportunidades de empleo, al mismo tiempo que atrae a los candidatos al proceso de selección.

Dessler, G; Varela, R. (2011) nos habla de la difícil tarea de reclutar, no solo implica colocar anuncios o llamar a agencias de colocación. Las actividades de reclutamiento deberían ser congruentes en términos de los planes estratégicos de la empresa.

Se hablan de dos tipos de reclutamiento: Ibíd, menciona al reclutamiento interno y al reclutamiento externo.

Son varias las modalidades para obtener candidatos externos, que se utilizan dependiendo de la vacante que se presente cubrir, entre las que se pueden mencionar las siguientes: solicitudes de empleo remitidas directamente por los interesados de forma espontánea, bolsas de trabajo, anuncios en prensa y revistas especializadas, internet, portales de empleo (jobsites), colegios profesionales, centros de formación profesional, presentación realizadas a los alumnos de últimos semestres de licenciaturas, cursos de formación, preselección por empresas externas y head-hunters y contactos con otras empresas.

En cuanto a selección Gómez Mejía, Balkin y Cardy (2001) nos dice que es el proceso por el que se toma la decisión de contratar o no contratar a cada uno de los candidatos a un puesto.

Este proceso normalmente requiere determinar las características necesarias para realizar con éxito el trabajo. Chiavenato, I. (2009) plantea que la selección busca entre diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita; y el proceso de selección, por lo tanto, pretende mantener o aumentar la eficiencia o el desempeño humano, así como la eficacia de la organización. Comprende, tanto la recopilación de información sobre los candidatos a un puesto de trabajo como la determinación de a quien deberá contratarse.

La selección de personal trata de obtener dos resultados: personas adecuadas para el puesto o personas que además de adecuadas puedan ser eficientes

Se considera un proceso complejo que implica equiparar las habilidades, intereses, aptitudes y personalidad de los solicitantes con los requerimientos del puesto, es decisivo para alcanzar los objetivos de la organización.

El proceso de selección según Jiménez (2011) toma como base los objetivos del puesto para tomar la decisión de la persona que será seleccionada: Primero se hace un análisis y descripción del puesto, luego se deben conocer los requisitos del cargo de la empresa, seleccionar al colaborador y finalmente utilizar las técnicas de selección.

Para realizar el último paso se debe conocer las técnicas de selección donde Montes y González, (2006) pretenden evaluar las aptitudes y actitudes requeridas para desempeñar de forma óptima el trabajo y tratan de predecir el grado de adecuación del candidato al puesto, así como la conducta y el comportamiento que este tendrá si se produce su incorporación a la empresa. Las técnicas más utilizadas son: entrevista, es la que más se utiliza en el proceso de selección, los resultados de la misma tienden a influir de manera significativa en la decisión final de dicho proceso. Una buena entrevista está conformada por cuatro etapas, siendo estas: preparación, apertura, preguntas y discusión y conclusión. Las pruebas psicológicas: Constituyen una muestra de conducta de la que se obtienen inferencias acerca de la conducta o desempeño futuro, investigación de antecedentes y referencias: Consiste en verificar la información proporcionada por un solicitante, o en obtener información adicional al comunicarse con los empleadores anteriores o con otras personas que conocen al solicitante y exámenes físicos: Se utiliza más en empresas industriales y de negocio. El propósito de las pruebas es determinar el estado de salud del solicitante.

Utilizaremos la selección por competencias donde las personas y las organizaciones están involucradas en un continuo proceso de atracción mutua. Es por ello que hablar de captar el mejor talento representa uno de los cambios en la última década más importantes para el área de Gestión Humana es por ello que se diseñó un modelo de Reclutamiento y Selección de Talento Humano por competencias, a partir del análisis del plan estratégico y su despliegue en los propósitos institucionales.

Para Spencer y Spencer (1993), son 5 los principales tipos de competencias: motivación: los intereses que una persona considera o desea consistentemente, características se refiere a

las características físicas y respuestas consistentes a situaciones o información, concepto propio son las actitudes, valores e imagen propia de una persona, conocimiento: La información que una persona posee sobre áreas específicas y habilidad es la capacidad para desempeñar una tarea física o mental.

Las competencias se pueden clasificar en: competencias de logro y acción, competencias de ayuda y servicio, competencias de influencia, competencias gerenciales, competencias cognoscitivas y competencias de eficacia personal.

Evaluaremos el modelo de reclutamiento y selección basado en competencias: es un conjunto de procedimientos orientados a atraer e identificar candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, de los cuales más tarde se seleccionará a alguna para efectuarle el procedimiento de empleo. Este Modelo de Reclutamiento y Selección contribuye, junto a la Capacitación, a lograr que todo el personal de la empresa tenga las competencias que necesita para cumplir con sus metas, roles y responsabilidades en la forma requerida para desarrollar las estrategias de la organización. Para trabajar con un esquema de competencias, es necesario tener claro, la misión, visión y objetivos de la empresa.

Para esta investigación escogimos trabajar con los conocimientos de Chiavenato, I (2009) por ser uno de los autores más conocidos y respetados en el área de la Administración de Empresas y Recursos Humanos. Nos proponemos mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos S.A. a través de la estructuración de un sistema de reclutamiento y selección de personal para contar con el personal humano que se necesita de acuerdo a las capacidades que el puesto necesita.

### **2.3. Hipótesis**

El Reclutamiento y Selección de personal si tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa VEHÍCULOS PERUANOS SAC –Trujillo 2016.

## CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

### 3.1. Operacionalización de variables

**TABLA N° 01:** Operacionalización de la Variable Independiente

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	TIPO DE ESCALA O MEDICIÓN
Reclutamiento y Selección del personal.	Son todas aquellas actividades prácticas llevadas a cabo por la organización, con el objetivo principal de identificar y atraer a empleados potenciales. (Barber, 1998). Es la elección del hombre adecuado para el cargo adecuado, o más ampliamente, entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño laboral (Chiavenato, 2009).	Para el reclutamiento y selección del personal se hace un análisis y definición del perfil de puesto, una recepción de documentación, un análisis de solicitudes y se realizan las fases de selección para que de esta manera las personas interesadas postulen a un cargo que la empresa solicite y con las evaluaciones respectivas se hace una selección de las personas que realmente encajan en dicho cargo, las cuales son seleccionadas para empezar a laborar en dicha empresa.	1. Análisis y definición del perfil de puesto	1.1 Requisición del personal.	Nominal
				1.2 Análisis de Cargo.	Nominal
				1.3 Convocatoria Interna.	Nominal
				1.4 Convocatoria Externa.	Nominal
			2. Recepción de documentación	2.1 Postulación al Puesto.	Nominal
				2.2 Hoja de Vida.	Nominal
				2.3 Constancia del título.	Nominal
			3. Análisis de solicitudes	3.1 Citación de candidatos.	Nominal
				3.2 Actualización de Datos.	Nominal
			4. Fases de selección	4.1 Prueba Psicométrica.	Nominal
				4.2 Prueba de Aptitudes.	Nominal
				4.3 Informe de Resultados.	Nominal
				4.4 Entrevista Inicial.	Nominal
				4.5 Entrevista Final.	Nominal
4.6 Informe Final de Resultados.	Nominal				

**TABLA N° 02: Operacionalización de la Variable Dependiente**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	TIPO/ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño Laboral	El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (Chiavenato, 2001)	El desempeño está conformado por factores operativos, factores actitudinales, productividad, características personales y pericia. Estos elementos son sobre los cuales se realiza una evaluación de desempeño laboral.	1. Factores Operativos	1.1 Conocimiento del trabajo 1.2 Calidad 1.3 Cantidad 1.4 Trabajo en equipo 1.5 Liderazgo	Razón Razón Razón Razón Razón
			2. Factores Actitudinales	2.1 Disciplina 2.2 Actitud cooperativa 2.3 Iniciativa 2.4 Responsabilidad	Razón Razón Razón Razón
			3. Productividad	3.1 Logros laborales 3.2 Clientes 3.3 Relaciones laborales 3.4 Condiciones de trabajo	Razón Razón Razón Razón
			4. Características Personales	4.1 Motivación 4.2 Aceptación de crítica 4.3 Aspecto personal	Razón Razón Razón
			5. Pericia	5.1 Capacidad 5.2 Habilidades	Razón Razón

### 3.2. Diseño de investigación

La presente investigación es de tipo no Experimental de tipo descriptivo correlacional ya que a través de la observación de la situación actual y la propuesta de un Plan de mejora para el Área de Personal de la Escuela de Conductores VEHÍCULOS PERUANOS SAC – Trujillo 2016, permitirá mejorar el desempeño laboral de la empresa y el análisis de la relación entre las variables de investigación “reclutamiento y selección” con el “desempeño” de los colaboradores de la empresa objeto de estudio.

Nivel:

Descriptiva: Ya que se busca especificar las propiedades importantes para medir y evaluar dimensiones del tema investigado.

Explicativa: Debido a que su interés se centra en explicar por qué y en qué condiciones ocurre el tema investigado y por qué las dos variables se relacionan.

Correlacional: Postula la existencia de una correlación entre dos variables.

### **3.3. Unidad de estudio.**

VEHÍCULOS PERUANOS SAC –Trujillo.

### **3.4. Población.**

Los colaboradores de la empresa VEHÍCULOS PERUANOS SAC – Trujillo que está constituida por 19 colaboradores:

Instructores	: 10 colaboradores
Área Administrativa	: 2 colaboradores
Atención al cliente	: 2 colaboradores
Área Gerencial	: 2 colaboradores
Asistentes	: 3 colaboradores

### **3.5. Muestra**

Los 19 colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC – Trujillo.

Se utilizó la técnica de muestreo No Probabilístico con muestreo Intencional o de conveniencia.

### **3.6. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos**

Para la variable independiente se está elaborando un plan de reclutamiento y selección del personal, en lo cual respecta a la primera fase se basa específicamente en definir el perfil del postulante, la etapa de convocatoria o búsqueda, los requisitos que deben de cumplir cada uno de los postulantes, y en la segunda fase se enfoca en la recepción preliminar de los candidatos(solicitudes), en la entrevista de clasificación, en la aplicación de pruebas psicométricas y de aptitudes, entrevista de selección, en la verificación de datos y referencias, entrevista con el jefe inmediato o gerente y finalmente con la decisión de contratar a la persona seleccionada.

Para la variable dependiente utilizaremos datos primarios, cuyo instrumento de recolección de datos será la encuesta que consta de 17 preguntas cerradas dicotómicas con la finalidad de determinar cuál es la situación actual en la cual se encuentra la empresa Vehículos Peruanos SAC – Trujillo 2016.

### 3.7. Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos

Para validar la encuesta utilizamos la técnica de Kuder Richardson (kr20) ya que dicha técnica se utiliza para encuestas dicotómicas es decir las respuestas son dos Si / no o verdadero / falso y la presente encuesta es dicotómica. Además, con una sola aplicación del instrumento se determina la confiabilidad. Para las respuestas de la encuesta, si representa 1 y no representa 0. La fórmula que se aplicó fue:

$$r_{tt} = \frac{k}{k-1} * \frac{st^2 - \sum p.q}{st^2}$$
$$st^2 = \frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n}$$

Dónde: 'r' es el coeficiente de KR20

**K** es el número de ítem que son 17 para la encuesta aplicada

**n** es el número de encuestados que son 19 colaboradores

**p** son personas que responde afirmativamente a cada ítem

**q** son personas que responde negativamente a cada ítem

**st<sup>2</sup>** es la varianza total (de toda la data)

**x<sub>i</sub>** es el puntaje total de cada encuestado

La data procesada se muestra a continuación:



**TABLA Nº 3: Procedimiento estadístico de Kuder Richarson**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Puntaje	(x-X)2
1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	14	4,886
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	16	17,73
3	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	12	0,044
4	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	9	7,781
5	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	9	7,781
6	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	13	1,465
7	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	15	10,31
8	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	13	1,465
9	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	14	4,886
10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	139
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	27,15
12	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	13	1,465
13	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	12	0,044
14	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	12	0,044
15	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	8	14,36
16	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	9	7,781
17	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	9	7,781
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	27,15
19	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	12	0,044
<b>Total</b>	13	12	12	14	14	14	14	14	12	14	12	11	11	15	13	14	15	224	281,2

Promedio de desempeño

63,2%

p	0,68	0,63	0,63	0,74	0,74	0,74	0,74	0,74	0,63	0,74	0,63	0,58	0,58	0,79	0,68	0,74	0,79	11,79	
q	0,32	0,37	0,37	0,26	0,26	0,26	0,26	0,26	0,37	0,26	0,37	0,42	0,42	0,21	0,32	0,26	0,21		
p*q	0,22	0,23	0,23	0,19	0,19	0,19	0,19	0,19	0,23	0,19	0,23	0,24	0,24	0,17	0,22	0,19	0,17	3,54	
st	14,8	Media X = 224 / 19 = 11.79							ST2 = 281 / 19 = 14.8										
r	0,808	<== Confiabilidad de Kuder Richardson ==> (17/16) * ((14.8 - 3.54)/14.8)																	

Fuente: Data procesada de la encuesta.

Después de su aplicación se obtuvo la confiabilidad de Kuder Richardson de 0.81 el cual representa un nivel de confiabilidad aceptable, lo cual permite comprobar la confiabilidad del cuestionario tipo encuesta y de los datos obtenidos de ella.

### **3.8. Desarrollo de la propuesta del plan:**

Propuesta de un plan de reclutamiento y selección del personal para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC – Trujillo 2016.

#### **3.8.1. Definiciones**

Según Gómez Mejía, Balkin y Cardy (2001) nos define reclutamiento como el proceso por el que se genera un conjunto de candidatos cualificados para un determinado puesto de trabajo.

Por otro lado, Chiavenato, I. (2009) plantea que la selección busca entre diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita.

#### **3.8.2. Objetivos del plan**

a. Objetivo General:

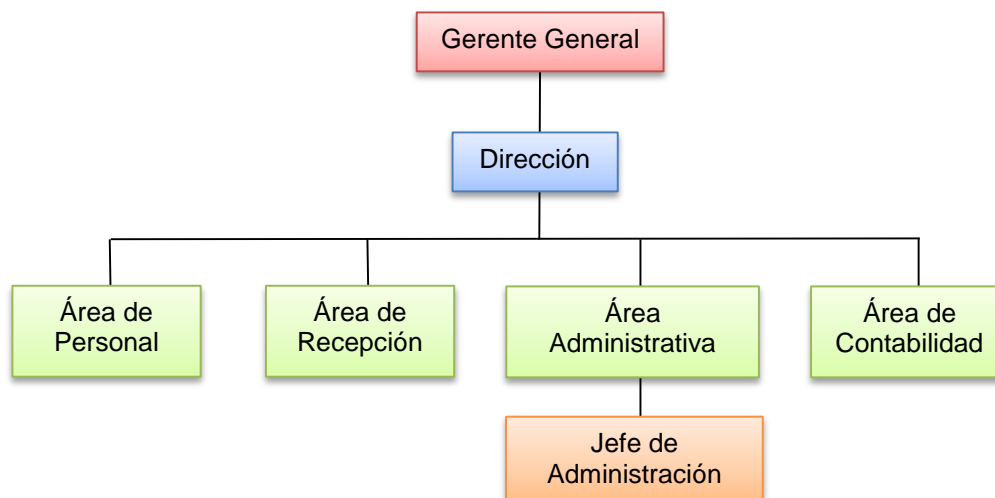
Contribuir a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores mediante este plan de reclutamiento y selección.

b. Objetivos Específicos:

- ✓ Encontrar a la persona idónea para cada puesto de trabajo.
- ✓ Mejorar y actualizar el proceso de reclutamiento y selección de personal actual.
- ✓ Contar con un proceso de reclutamiento que le permita obtener la mayor cantidad de candidatos a ocupar los diferentes puestos dentro de la institución y tener un mejor número de posibilidades de selección, para optar por la mejor.

#### **3.8.3. Áreas de aplicación**

La propuesta del plan de reclutamiento y selección abarca las siguientes áreas:



Fuente: Elaboración Propia

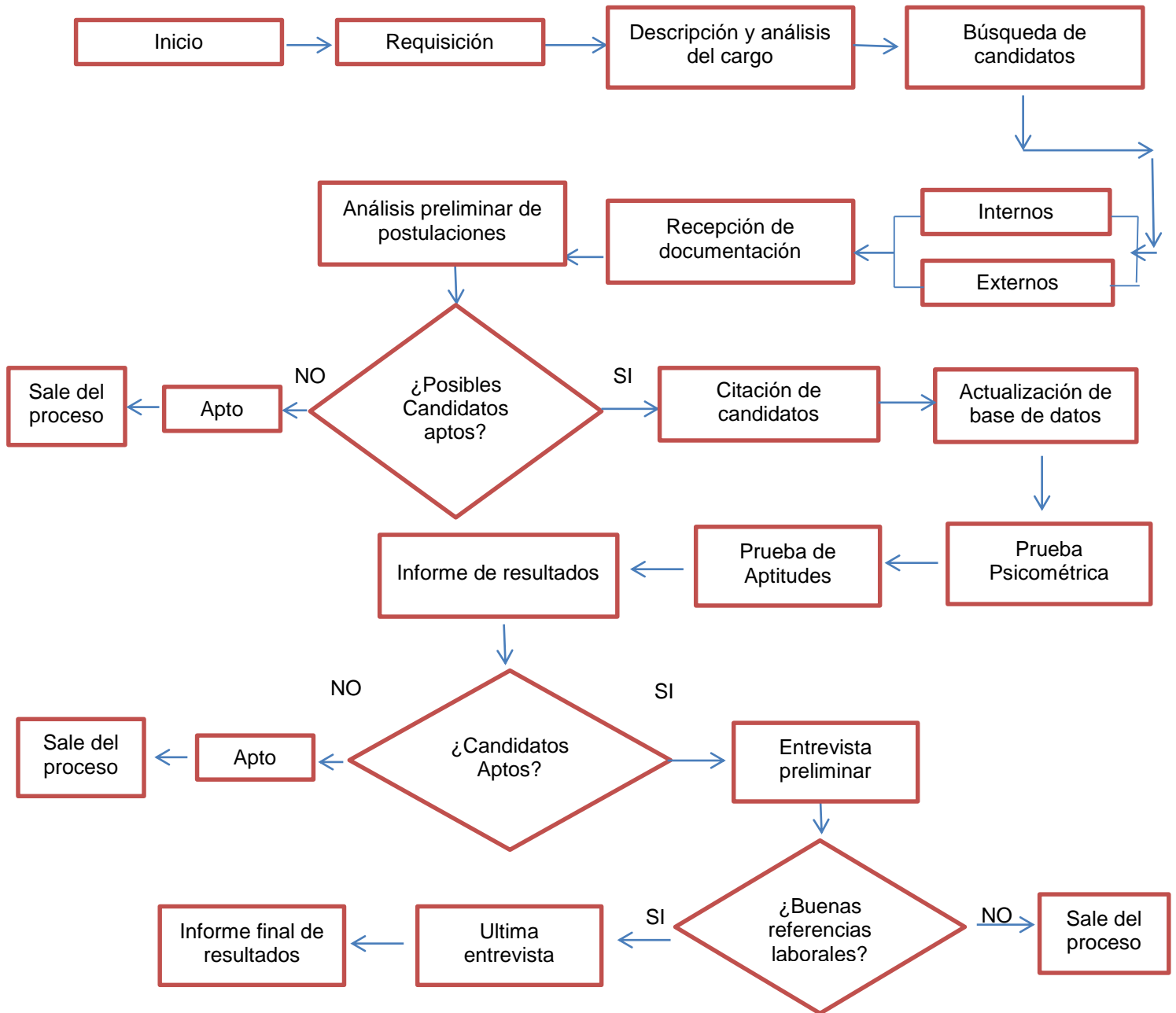
Abarca todas las áreas ya que todas deben ser capacitadas sobre el nuevo plan de reclutamiento y selección de personal.

#### **3.8.4. Medios requeridos para la implementación del plan**

Para el desarrollo de estas actividades se tendrá que hacer la presentación del plan a cada una de los colaboradores. Al comenzar con la implementación del plan, se debe tener en cuenta ciertas prioridades:

- ✓ Tener reunido a todo el personal encargado de dirigir este plan, así como al dueño o dueños de la escuela de conductores VEHÍCULOS PERUANOS SAC– Trujillo 2016.
- ✓ Tener al personal involucrado para que sea informado del plan.
- ✓ Coordinación de la reunión para que se comuniquen y explique el plan.
- ✓ El plan de reclutamiento y selección del personal en físico y copias necesarias.

### 3.8.5. Flujograma del Plan Propuesto de Reclutamiento y Selección de Personal



Fuente: Elaboración Propia

### **3.8.6. Fases del plan de implementación de reclutamiento y selección del personal propuesto**

Hoy en día sabemos que el capital humano es un recurso muy valioso que todas las empresas deben valorar ya que en la actualidad son pocas las empresas que implementan e innovan los procesos para brindar un adecuado ambiente a sus colaboradores de acuerdo al perfil de cada uno de ellos, por tanto la empresa Vehículos Peruanos se está enfocado en implementar los procesos de reclutamiento y selección de sus colaboradores para que de esta manera cada persona esté en el lugar adecuado, realizando lo que sabe y le gusta, y con ello no solo logre los objetivos de la empresa sino también los objetivos personales de cada uno de ellos.

Existen dos fases:

Proceso de Reclutamiento propuesto

Proceso de Selección propuesto



### 3.8.8. Proceso de reclutamiento propuesto

#### 3.8.8.1. Análisis y definición del perfil de puesto

Según Idalberto Chiavenato, I. (2009) utilizaremos el siguiente proceso de implementación.

##### 3.8.8.1.1. Requisición de personal

Los requerimientos de personal se deben realizar de conformidad al formato diseñado para el efecto, explicando y justificando la solicitud, por lo que cada área requirente lo debe remitir con dos meses de anticipación al Área de Personal, para que sea atendido en el corto plazo.

#### FIGURA Nº 01: Requisición de personal (F-RH01)

De : Área \_\_\_\_\_

Para: Área de Personal

Fecha de emisión: / /

Fecha Recibido : / /

Número: .....

REQUISICIÓN DE EMPLEO			
División:		Clave de la división:	
Nombre de puesto	Clave	Cantidad	Categoría
POR REEMPLAZO			
Registro	Fecha de salida	Nombre	Puesto
POR AUMENTO DEL PERSONAL			
Causas del aumento del personal:			

Fuente: (Chiavenato, 2009)

### 3.8.8.1.2. Consulta y verificación de puesto

El Área de personal, con el apoyo del Área Administrativa, debe redactar un documento que incluya: descripción y perfil del puesto, actividades, funciones, responsabilidades y habilidades.

#### FIGURA Nº 02: Cuestionario para la descripción y análisis del cargo (F-RH02)

##### EMPRESA VEHÍCULOS PERUANOS SAC – TRUJILLO

Descripción y análisis de Cargo

##### NOMBRE DEL CARGO: ADMINISTRADOR

##### ACTIVIDADES

- Verificar las brechas entre las metas establecidas y los ingresos obtenidos
- Solicitar y analizar los reportes administrativos de ingresos por día
- Garantizar que se dé el trato adecuado a todos los grupos de interés
- Asegurar el debido cumplimiento de las normas de Sunat como declaración, permisos
- Controlar los pagos a personal

##### FUNCIONES

- Administrar y gestionar el recurso humano.
- Administrar y gestionar la financiación y el presupuesto.
- Control de las tareas del departamento: facturación, deudas.
- Diseñar, instaurar estrategias.
- Realizar y mantener comunicación con los grupos de interés.
- Validación de las horas extraordinarios de los colaboradores.

##### RESPONSABILIDADES

- Aplicar mecanismos de control administrativo que garanticen el adecuado registro de ingresos y gastos.
- Responsable de implementar líneas de acción y estrategias que contribuyan a la optimización de los recursos humanos y materiales con los que cuenta la empresa.

##### COMPETENCIAS:

- En conocimiento ser Lic. en Administración y de preferencia con maestría en la especialidad requerida
- Habilidades y destrezas para cumplir las funciones del cargo a cubrir
- Competencias sociales
- Competencias para afrontar la improvisación
- Competencias para la Organización y control
- Liderazgo
- Capacidad de análisis

**Fuente:** Investigación de campo



### 3.8.8.1.3. Divulgación interna – externa

Se refiere a la convocatoria para buscar candidatos para ocupar un cargo específico dentro de la institución, la cual inicialmente se debe dirigir al personal interno y de no obtener respuesta o candidatos idóneos, se procede a la convocatoria de interesados en el mercado laboral externo, utilizando los medios de comunicación masivos para llegar a las personas que desean optar a la plaza propuesta.

**FIGURA N° 03: Convocatoria Interna (F-RH03)**

CONVOCATORIA INTERNA			
Fecha del aviso -- -- / -- -- / -- --	Fecha límite -- -- / -- -- / -- -- -	Nro. _____	
Existe una posición de tiempo completo disponible para una _____ en el _____ departamento. Esta posición está / no está abierta a los candidatos externos			
ESCALA DE SUELDO			
MÍNIMO S/. _____	PROMEDIO S/. _____	MÁXIMO S/. _____	Asalariado S/. _____
<b>Responsabilidades: (ver la descripción de puesto adjunta)</b>			
<b>1. REQUISITOS DE CAPACIDAD Y DESTREZA</b> (Debe poseer todas las siguientes aptitudes y habilidades para ser considerado para esta posición) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Haber demostrado un desempeño satisfactorio en las posiciones anteriores / actuales que incluye:</li> <li>• Capacidad para desempeñar las tareas en una forma completa y precisa</li> <li>• Haber demostrado puntualidad y seguimiento a las responsabilidades y asignaciones.</li> <li>• Capacidad para trabajar bien con otras personas.</li> <li>• Capacidad para comunicarse con eficiencia</li> <li>• Buenas aptitudes de organización</li> <li>• Actitud y enfoque a la solución de problemas.</li> <li>• Actitud de trabajo positivo: entusiasta, confiable, sociable, útil, comprometido.</li> </ul>			

- 2. APTITUDES Y HABILIDADES DESEADAS.** (Estas aptitudes hará un candidato más competitivo. El procedimiento de solicitud para los empleados es como sigue:
- Solicite por teléfono \_\_\_\_\_ en la extensión \_\_\_\_\_ hasta las 3:00 pm.
  - Asegúrese de llenar la solicitud interna de trabajo y de enviar su curriculum / solicitud a \_\_\_\_\_ antes de la fecha indicada.
  - Los aspirantes serán preseleccionados de acuerdo con los requisitos anteriores.
  - La selección será hecha por él \_\_\_\_\_
  - Es una empresa de igualdad de oportunidades.
- 3. CONOCIMIENTOS**
- Debe demostrar conocimientos en el área que postula
  - Debe demostrar conocimiento de las funciones que va a desempeñar
  - Debe demostrar conocimiento de las competencias requeridas en el cargo

**Fuente:** (Chiavenato, 2009)

### FIGURA N° 04: Convocatoria Externa (F-RH04)

<p><b>EMPRESA VEHÍCULOS PERUANOS SAC</b></p> <p><b>Convoca a concurso abierto de oposición y méritos</b></p> <p>Para los profesionales que aspiren a desempeñarse en la empresa Vehículos Peruanos SAC en la ciudad de Trujillo.</p>
<p><b>JEFE DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO REQUISITOS</b></p> <p>Poseer título de Licenciado en Administración de Empresas, Economía, Contaduría Pública o carrera afín.</p> <p>Con conocimientos en el área financiera, administrativa, planificación y desarrollo institucional, Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF).</p> <p>Poseer experiencia mínima de 5 años en el ejercicio de su profesión en cargos afines.</p> <p>Capacidad para manejar personal, coordinar, dirigir y liderar equipos de trabajo.</p>
<p><b>OTROS REQUERIMIENTOS</b></p> <p>Dirigir solicitud al correo de la empresa vehiculosperuanos@hotmail.com, especificando interés de participar en el proceso, datos de identificación, lugar para recibir notificaciones y número telefónico en el cual pueda localizarse.</p>
<p><b>Anexar a la solicitud los siguientes documentos:</b></p> <p>Currículo vitae (original, copia y diskette)</p> <p>Fotostática del título profesional</p> <p>Constancias laborales de los últimos tres empleos</p> <p>Fotocopia de documentación que soporte lo consignado en el currículo vitae</p>
<p>Los aspirantes deberán someterse al proceso de selección y pruebas de evaluación psicológica.</p> <p>Presentar expediente completo en la Sección de Admisión de Personal de la empresa en Av. Moche N° 653- Primer nivel en horario de 08:00 a 15:30 horas, hasta la fecha</p> <p>--/--/--</p>

**Fuente:** Investigación de campo

#### 3.8.8.2. Recepción de documentación

El Área de Personal será responsable de la recepción de la documentación de los candidatos tanto interna como externamente, de los cuales deberá realizar un análisis preliminar, previo a la elaboración de informe para iniciar el proceso de selección. La documentación mínima que deberán presentar las y los precandidatos será:

### 3.8.8.2.1. Formulario de postulación al puesto.

**FIGURA Nº 05: Postulación al puesto (F-RH05)**

SOLICITUD DE EMPLEO				
Como empleador para la igualdad en las oportunidades. La empresa no discrimina en la contratación o en términos y condiciones de empleo por la raza, credo, color, sexo, edad, religión, discapacidad o nacionalidad del individuo. La empresa solamente contrata individuos autorizados para trabajar en el Perú.			Puesto que solicita: -----	Horario deseado: ( ) Tiempo completo ( ) Tiempo parcial ( ) Temporal
			Fecha de solicitud: --/--	
INFORMACIÓN PERSONAL				
Apellido paterno	Apellido materno	Nombre	¿Está autorizado para trabajar en el Perú? ( ) SI ( ) NO	
Dirección actual		Ciudad	Código Postal	¿Cuánto tiempo ha vivido en esta dirección? Años ( ) Meses ( )
Dirección anterior		Ciudad	Código Postal	¿Cuánto tiempo ha vivido en esta dirección? Años ( ) Meses ( )
Número telefónico	Registro del seguro social		Si es menor de 18 años indique su edad	
ESCOLARIDAD				
Tipo de escuela	Escuela	Ciudad	Grado	Certificado
Educación Básica			Si ( ) No ( )	Si ( ) No ( )
Educación tecnológica			Si ( ) No ( )	Si ( ) No ( )
Universidad			Si ( ) No ( )	Si ( ) No ( )
Postgrado			Si ( ) No ( )	Si ( ) No ( )
Actividades y logros académicos – profesionales				
Actividades y logros académicos y profesionales, premios, publicaciones. Sociedades Técnicas o profesionales. Indique el tipo o nombre. Excluya organizaciones que marginen raza, credo, color, sexo, edad, religión, capacidad física o nacionalidad de sus miembros				Fecha de premiación
APTITUDES				
Aptitudes aplicables a la posición seleccionada				

<b>PERSONA A QUIÉN AVISAR EN CASO DE EMERGENCIA</b>		
<b>Esta información es para facilitar la comunicación en caso de emergencia y no se utiliza en el proceso de selección</b>		
<b>Apellidos y nombres</b>	<b>Domicilio</b>	<b>Teléfono</b>
<b>Lugar de empleo</b>	<b>Domicilio</b>	<b>Teléfono</b>
<b>¿Qué parentesco tiene?</b>		

Fuente: Elaboración propia

### 3.8.8.2.2. Hoja de vida

**FIGURA Nº 06: Hoja de Vida (F-RH06)**

Nombre y Apellidos	
Edad	
Dirección, Ciudad	
Tel.	Puesto que Interesa
e-mail:	Disponible a partir de
<b>HABILIDADES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizado</li> <li>• Bilingüe: español, e inglés</li> <li>• Otros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas que se manejar: Excel, Power Point Quick Books, MB Word</li> </ul>
<b>FORMACIÓN ACADÉMICA</b>	
Año	Título
Ciudad – País	Universidad o Institución Académica
Año	Título
Ciudad – País	Universidad o Institución Académica
Año	Título
Ciudad – País	Universidad o Institución Académica
<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>	
De	NOMBRE DE LA EMPRESA, Sector
(ciudad-pais)	Cargo:
	Tareas:
De	NOMBRE DE LA EMPRESA, Sector
(ciudad-pais)	Cargo:
	Tareas:
De	NOMBRE DE LA EMPRESA, Sector
(ciudad-pais)	Cargo:
	Tareas:

Fuente: Elaboración propia

**3.8.8.2.3. Fotocopia del título profesional y/o constancias adicionales de estudios relacionadas con el puesto.**

**FIGURA N° 07: Copia Título Profesional o constancias adicionales F-RH07)**



Fuente: Elaboración propia

**3.8.8.2.4. Referencias laborales:** Incluidas en el formulario N° 06

**3.8.8.3. Análisis preliminar de postulaciones**

Los analistas de Área de Personal tendrán la responsabilidad de realizar el primer análisis de los expedientes presentados, con el fin de establecer los candidatos potenciales para el puesto.

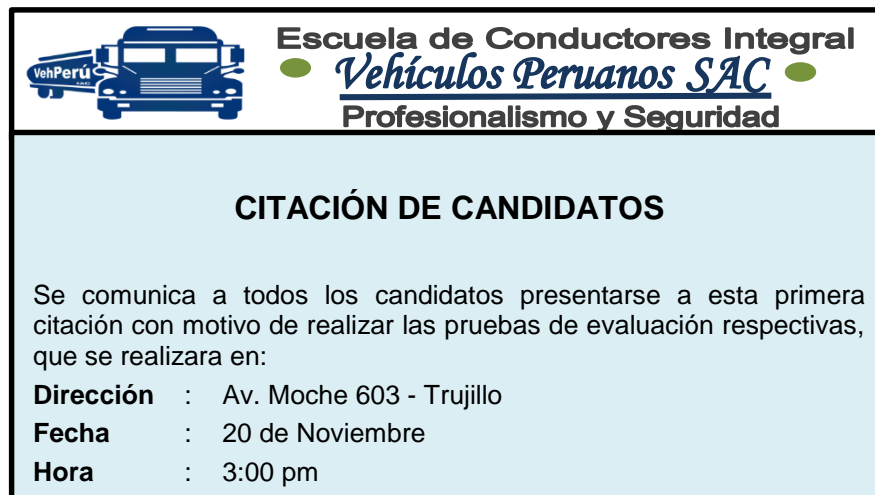
### 3.8.9. Proceso de selección propuesto

El proceso de selección de Recurso Humano se realizará de conformidad al listado de candidatos que presente el Área de Personal, de conformidad a las siguientes fases:

#### 3.8.9.1. Citación de candidatos:

Conforme los listados remitidos por el Área de Personal, se procede a la localización y citación de candidatos, remitiendo oportunamente la fecha, hora y lugar para que se presenten a realizar las pruebas de evaluación.

**FIGURA Nº 08: Citación de Candidatos (F-RH08)**




Fuente: Elaboración Propia

#### 3.8.9.2. Actualización de base de datos

La información personal y laboral presentada por los candidatos elegidos para pasar al proceso de selección de personal, debe ser registrada en los archivos virtuales a cargo del Área de Personal, para tener su ficha técnica a efecto de que la institución cuente con un banco de candidatos, aptos para una nueva oportunidad de ingreso a la institución, procurando con ello minimizar el tiempo del proceso respectivo.



**FIGURA Nº 09: Actualización de Datos (F-RH09)**

 <b>Escuela de Conductores Integral</b> <b>Vehículos Peruanos SAC</b> <b>Profesionalismo y Seguridad</b>					
ACTUALIZACIÓN DE DATOS					
Nombre :			Apellido :		
Fecha Nac. :	DD	MM	AA		
E-mail :	@hotmail.com				
Dni :					
Dirección :					
Telefono :			Celular :		
Sexo :	M	F			
Est.Civil :	S	C	V	D	E.R


Fuente: Elaboración Propia

### 3.8.9.3. Pruebas psicométricas y de aptitudes

Las pruebas psicométricas se utilizan para el análisis de muestras del comportamiento humano, en las que los candidatos son sometidos a examen bajo condiciones normativas, verificando la aptitud, para intentar generalizar y prever como se manifestara ese comportamiento en determinada forma de trabajo.


La prueba de inteligencia tiende a ser una especie de prueba de aptitud, para medir la capacidad total de aprendizaje del candidato, es necesario actualizar en la medida de las posibilidades, este tipo de herramienta ya que los psicólogos continuamente perfeccionan un gran número de pruebas de aptitud, mucho más especializadas, con el propósito de predecir las probabilidades de que el solicitante pueda aprender oficios específicos.

**FIGURA Nº 10: Prueba Psicométrica (F-RH010)**

 <p><b>Escuela de Conductores Integral</b> <b>Vehículos Peruanos SAC</b> Profesionalismo y Seguridad</p>		
<b>PRUEBA PSICOMÉTRICA</b>		
1.	¿Cree que el día no tiene bastantes horas para todas las cosas que debería usted hacer?	
2.	¿Siempre se mueve, camina o come con rapidez?	
3.	¿Se siente impaciente por el ritmo al que se desarrollan los acontecimientos?	
4.	¿Acostumbra a decir: “¿Ah, ajá” o “sí, sí, sí”, “bien, bien”, cuando le habla una persona apremiándola inconscientemente a que acabe de decir lo que tiene que decir?	
5.	¿Tiene tendencia a terminar las frases de otras personas?	
6.	¿Se siente exageradamente irritado incluso rabioso cuando el coche que le precede en una carretera rueda a una marcha que usted considera demasiado lenta?	
7.	¿Considera angustioso tener que hacer cola o esperar turno para conseguir una mesa en un restaurante?	
8.	¿Encuentra intolerable observar como otras personas realizan tareas que usted sabe que puede hacer más deprisa?	
9.	¿Se impacienta consigo mismo si se ve obligado a realizar tareas repetitivas (rellenar resguardos, firmar talones, lavar platos, etc.) que son necesarias, pero le impiden hacer las cosas que a usted le interesan realmente?	
10.	¿Es usted de esas personas que leen a toda prisa o intentan siempre conseguir condensaciones o sumarios de obras literarias realmente interesantes y valiosas?	
11.	¿Se esfuerza por pensar o hacer dos o más cosas simultáneamente? Por ejemplo, al tiempo que intenta escuchar la charla de una persona, sigue dando vueltas a otro tema sin ninguna relevancia con lo que escucha.	
12.	¿Mientras disfruta de un descanso, continúa pensando en sus problemas laborales, domésticos o profesionales?	
13.	¿Tiene usted el hábito de acentuar excesivamente varias palabras que usted considera clave en su conversación ordinaria o la tendencia a articular las últimas palabras de sus frases más rápidamente que las palabras iniciales?	
14.	¿Encuentra difícil abstenerse de llevar cualquier conversación hacia los temas que le interesan especialmente y cuando no lo consigue, pretende usted escuchar, pero en realidad sigue ocupado en sus propios pensamientos?	
15.	¿Se siente vagamente culpable, cuando descansa y no hace nada durante varias horas o varios días?	
16.	¿Intenta siempre programar más y más cosas en menos tiempo, y al hacerlo así deja cada vez menos margen para los imprevistos?	
17.	Al conversar, ¿da con frecuencia puñetazos o palmadas en la mesa, o golpea con un puño la palma de la otra mano para dar más énfasis a un punto particular de la discusión?	
18.	¿Se somete a ciertos plazos en su trabajo que con frecuencia son difíciles de cumplir?	
19.	¿Aprieta con frecuencia las mandíbulas, hasta el punto que le rechinan los dientes?	
20.	¿Lleva con frecuencia material relacionado con su trabajo o sus estudios a su casa por la noche?	
21.	¿Acostumbra usted a evaluar en términos numéricos no sólo su propio trabajo, sino también las actividades de los demás?	
22.	¿Se siente usted insatisfecho con su actual trabajo?	

Fuente: Elaboración Propia

**FIGURA N° 11: Prueba de Aptitudes (F-RH011)**

	<b>Escuela de Conductores Integral</b> <i>Vehículos Peruanos SAC</i> Profesionalismo y Seguridad		
<b>PRUEBA DE APTITUDES</b>			
<b>Instrucciones:</b> Cada pregunta tiene cuatro respuestas. Solo una es la correcta. Debe señalarla para diferenciarla de las demás.			
<b>Ejemplos:</b>			
• ¿Qué es lo contrario de frío?			
a. seco	b. húmedo	c. fresco	d. caliente
• Ligerero es lo mismo que:			
a. liviano	b. suave	c. pesado	d. delgado
<b>Preguntas:</b>			
1. ¿Qué significa miniatura?			
a. pintura	b. mínimo	c. reducción	d. enano
2. ¿Cuál de estas cuatro cosas no puede agruparse con las demás?			
a. perro	b. palmera	c. gato	d. rinoceronte
3. El padre de mi mujer es mi:			
a. cuñado	b. primo	c. yerno	d. suegro
4. ¿Qué palabra iría en segundo lugar en orden alfabético?			
a. cena	b. celador	c. cenefa	d. cerveza
5. ¿Qué significa concordia?			
a. afirmación	b. alegría	c. aceptación	d. avenencia
6. Pelo es a cabeza como para pierna es:			
a. dedo	b. pie	c. tronco	d. codo
7. Cuando alguien está sereno está:			
a. nervioso	b. dormido	c. tranquilo	d. ausente
8. Ameno es lo contrario de:			
a. apacible	b. aburrido	c. estático	d. divertido
9. ¿Qué palabra no pertenece a la misma categoría?			
a. Paris	b. Logroño	c. Inglaterra	d. Valencia
10. Letra es a palabra, como oración es a:			
a. novela	b. párrafo	c. tilde	d. fonema

Fuente: Elaboración Propia

### 3.8.9.4. Informes de resultados y lista de candidatos aptos

El Área de Personal, después del cumplimiento de las diferentes fases del proceso de selección, debe elaborar un informe que incluya una lista de cinco candidatos al puesto / plaza como mínimo y remitirlo al Gerente General, procediendo a convocar a los elegidos a la fase de entrevista.

**FIGURA N° 12: Informe de Resultados de lista de candidatos aptos (F-RH012)**


		<b>Escuela de Conductores Integral</b> <b><i>Vehículos Peruanos SAC</i></b> <b>Profesionalismo y Seguridad</b>			
<b>INFORME DE RESULTADOS DE LISTA DE CANDIDATOS APTOS</b>					
Sr. Robín Ruiz Castillo					
Mediante este informe se le hace presente que a la fecha estos son los resultados de los procesos de reclutamiento y selección del personal que se está llevando a cabo en nuestra institución, lo cual le hago llegar a usted para que tenga conocimiento del avance e dichos procesos.					
	PRUEBA PSICOMÉTRICA	PRUEBA DE APTITUDES	ENTREVISTA 1	ENTREVISTA 2	PUNTAJE TOTAL
Persona 1					
Persona 2					
Persona 3					
Persona 4					
Persona 5					
Persona 6					
Persona 7					
Persona 8					
Persona 9					
Persona 10					

Fuente: Elaboración propia

### 3.8.9.5. Entrevista inicial o preliminar

Las entrevistas serán realizadas por el Gerente General, por el Jefe del Área solicitante y el Director. Será responsabilidad del Área de Personal elaborar la guía de la entrevista y los formatos para el registro, control y evaluación de la misma.

**FIGURA Nº 13: Entrevista Inicial (F-RH013)**

	<b>Escuela de Conductores Integral</b> <b><i>Vehículos Peruanos SAC</i></b> Profesionalismo y Seguridad
<b>ENTREVISTA INICIAL</b>	
<p>Se hace una pequeña presentación de la persona que va evaluar la entrevista.</p> <p>Nombre: _____</p> <p>Edad: _____</p> <p>¿Con quienes vive? _____</p> <p>¿A qué se dedican sus padres? _____</p> <p>¿Estudios técnicos o universitarios? _____</p> <p>¿Cuáles son sus fortalezas? _____</p> <p>¿Cuáles son debilidades o defectos? _____</p> <p>¿Experiencias laborales? _____</p> <p>¿Qué tanto conoce de la empresa? _____</p> <p>¿Qué expectativas tiene de la empresa? _____</p> <p>¿Cuánto está dispuesto a dar por la empresa? _____</p> <p>¿Cuánto está dispuesto a ganar? _____</p>	

Fuente: Elaboración Propia


### 3.8.9.6. Referencias Laborales

En esta fase las referencias laborales, nos ayudaran para validar los datos de cada una de las personas que están siendo evaluadas y así poder corroborar ciertas inquietudes.

### 3.8.9.7. Entrevista final

Esta última entrevista será ejecutada por el Gerente General de la empresa, el cual hará un caso práctico, es decir le presentara un caso simulación para que de esta manera se pueda observar cómo actúa frente a esta situación.

**FIGURA N° 14: Entrevista Final (F-RH014)**







	<b>Escuela de Conductores Integral</b> <i>Vehículos Peruanos SAC</i> Profesionalismo y Seguridad
<b>ENTREVISTA FINAL</b>	
Responsable: Sr. Robín Ruiz Castillo	
En esta etapa de la entrevista final será ejecutada por el Gerente General, el cual realizará un caso de simulación en el área de trabajo, y depende la respuesta y como actué la persona evaluada, el Gerente dará por fin si está o no contratada(o) dicha persona.	
Nombre de la persona a evaluar: _____	
Observaciones: _____ _____	
Decisión Final: _____	
<input type="button" value="Califica"/> <input type="button" value="No califica"/>	
_____ Gerente general	

Fuente: Elaboración Propia

### **3.8.9.8. Informe final de Resultados**

El Área de Personal elaborará el informe final del proceso, que debe remitir al Gerente General y a Dirección, el documento que incluye los resultados obtenidos en las pruebas realizadas, como las observaciones y evaluación de los entrevistadores.

**FIGURA N° 15: Informe Final de Resultados (F-RH015)**

 <p><b>Escuela de Conductores Integral</b> <b>Vehículos Peruanos SAC</b> Profesionalismo y Seguridad</p>
<b>INFORME FINAL DE RESULTADOS</b>
<p>Sr(es): José Aguilar, Robín Ruiz C.</p> <p>Le adjunto este informe para hacerle de conocimiento el listado de las personas que fueron seleccionadas para laborar en nuestra institución y a la vez los documentos de cada uno de ellos con sus resultados obtenidos.</p>
<p> PERSONA 1</p>
<p> PERSONA 2</p>
<p> PERSONA 3</p>
<p> PERSONA 4</p>
<p> PERSONA 5</p>
<p>Responsables</p>

Fuente: Elaboración Propia



## **CAPÍTULO 4. RESULTADOS**

### **4.1 Descripción del actual proceso de reclutamiento y selección del personal**

El actual proceso de selección y reclutamiento de los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC es deficiente en cuanto al proceso de reclutamiento no tienen el formato de requisición del personal que permite identificar la requisición de empleo según los requerimientos de cada área. Si bien tiene las funciones de cada cargo, no lo registran en un formato de análisis de cargo tal como se ha indicado en el plan propuesto.

Actualmente realizan una convocatoria externa pero no tienen un formato estandarizado para dicha convocatoria y además no realizan una convocatoria interna. No cuentan con un formato estandarizado de postulación al puesto y la hoja de vida lo reciben de cada postulante sin un formato establecido es decir cada postulante lo presenta según su propio enfoque.

En el proceso de selección del personal se realiza una citación por teléfono a cada candidato seleccionado. En el proceso de actualización de datos de los candidatos no utilizan un formato estándar. No se realizan las pruebas psicométricas y de aptitudes. Luego elaboran un informe de los resultados publicando los mismos y comunicando a los interesados, pero no tienen un formato estándar para el informe de resultados y la lista de candidatos aptos. Luego se realiza la entrevista personal a cargo del gerente de la empresa. Finalmente dan el informe final de los candidatos que han sido seleccionados para los puestos requeridos comunicándose vía teléfono.

### **4.2 Aplicación de la encuesta y distribución de frecuencias y gráficos estadísticos**

La distribución de frecuencias y gráficos estadísticos se han elaborado con la información obtenida a través de un cuestionario, con un total de 17 preguntas cerradas dicotómicas, las cuales nos muestran lo siguiente:

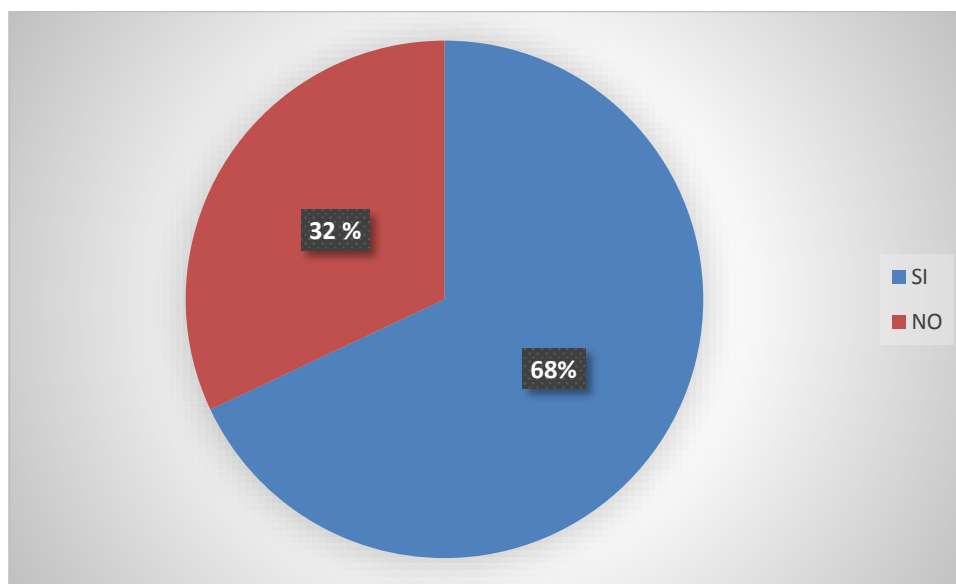
.- ¿Usted cuenta con los conocimientos necesarios para poder realizar de manera eficaz sus funciones?

**TABLA N° 04: Distribución de frecuencias del ítem 1 “Personas que cuentan con conocimientos necesarios para realizar sus funciones”**

RPTA.	DESEMPEÑO LABORAL	
	F	%
SI	13	68
NO	6	32
<b>TOTAL</b>	19	100

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC

**FIGURA N° 16: Personas que cuentan con conocimientos necesarios para realizar sus funciones**



Elaboración Propia

**Comentario:** El 68% de los encuestados que corresponde a 13 colaboradores, respondieron que, si cuentan con los conocimientos necesarios para realizar sus funciones, mientras que el 32% que corresponde a 6 colaboradores no cuentan con estos conocimientos, por ello debe darse más énfasis en los recursos que brinden a los colaboradores para que puedan cumplir bien sus funciones.

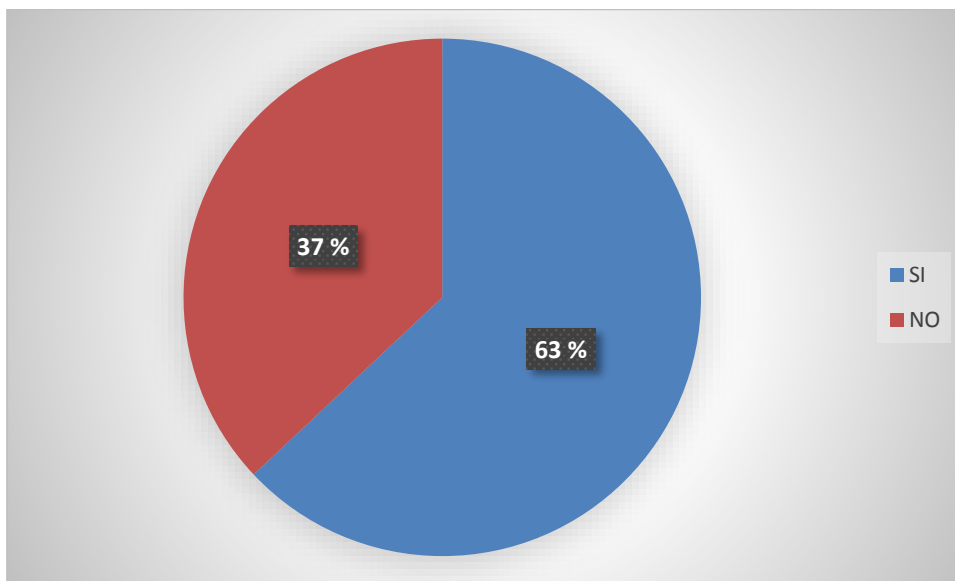
2.- ¿Considera que realiza sus funciones de manera exitosa?

**TABLA N° 05: Distribución de frecuencias del ítem 2 “Personal que logra y no logra objetivos propuestos en una empresa”**

RPTA.	DESEMPEÑO LABORAL	
	F	%
SI	12	63
NO	7	37
<b>TOTAL</b>	19	100

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC

**FIGURA N° 17: Personal que logra y no logra objetivos propuestos en una empresa**



Elaboración propia

**Comentario:** En la organización se demuestra que en los colaboradores existe una cierta diferencia de los que, si cumplen con sus funciones (63%) de los que no (37%), lo cual da resultado que el 37% del personal que labora en dicha empresa no logra los objetivos propuestos lo que involucra una pérdida.

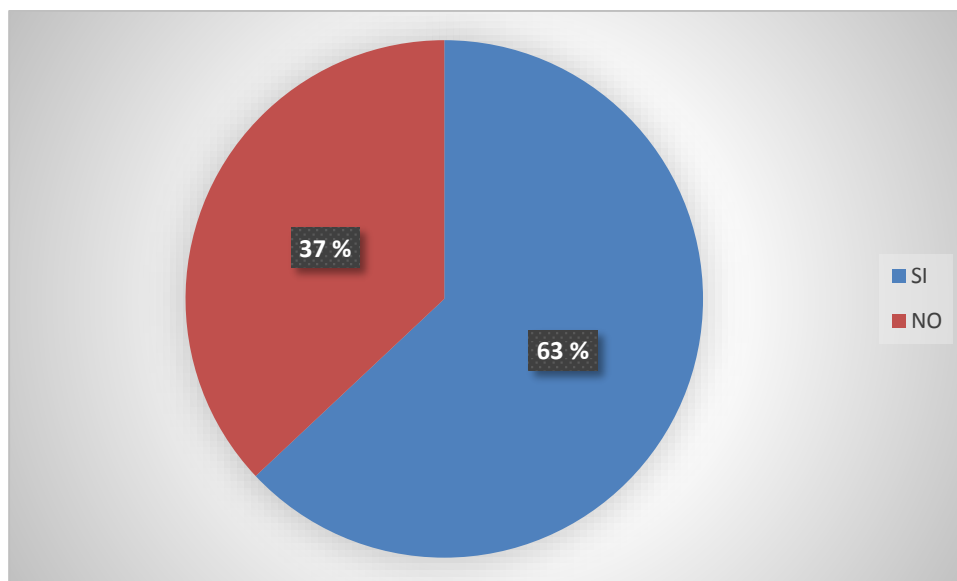
3.- ¿Cumple con todas las funciones que se le asigna?

**TABLA Nº 06: Distribución de frecuencias del ítem 3 “Cumplimiento de funciones que se le asigna a un colaborador”**

RPTA.	DESEMPEÑO LABORAL	
	F	%
SI	12	63
NO	7	37
<b>TOTAL</b>	19	100

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC

**FIGURA Nº 18: Cumplimiento de funciones que se le asigna a un colaborador**



Elaboración propia

**Comentario:** en la organización no existe una equidad en cuanto al cumplimiento de las funciones que se le asigna a cada colaborador, es necesario brindar responsabilidades a cada uno de ellos y hacerles un seguimiento. Se observa en el gráfico anterior que el 63% si cumplen con sus funciones y el 37% no lo cumplen.

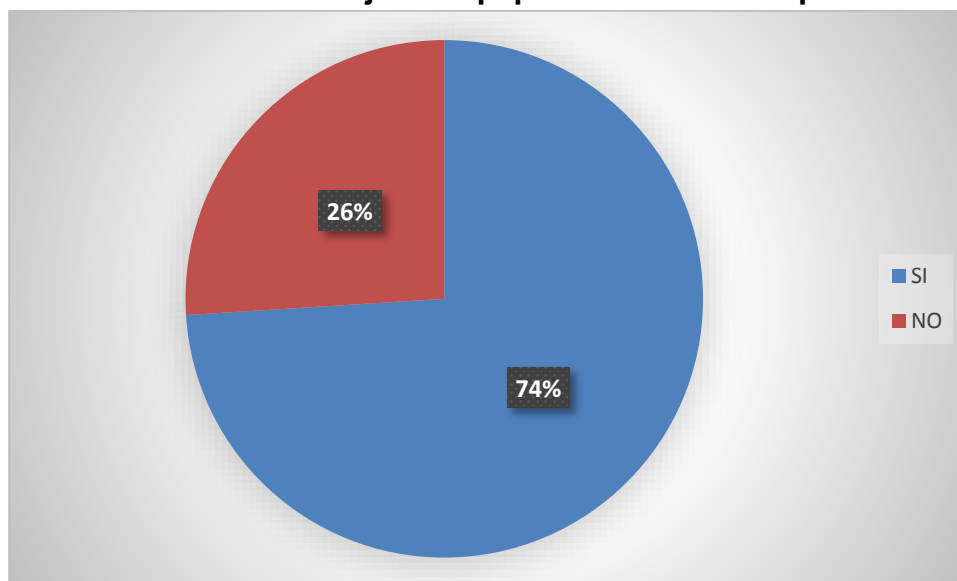
4.- ¿Existe un trabajo en equipo dentro de la empresa?

**TABLA N° 7: Distribución de frecuencias del ítem 4 “Trabajo en equipo dentro de la empresa”**

RPTA.	DESEMPEÑO LABORAL	
	F	%
SI	14	74
NO	5	26
<b>TOTAL</b>	19	100

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC

**FIGURA N° 19: Trabajo en equipo dentro de la empresa**



Elaboración Propia

**Comentario:** se cultiva un grato ambiente dentro de la empresa en lo que respecta al trabajo en equipo (74%), pero aún existe un pequeño porcentaje de colaboradores que siente que las cosas no son así (26%), es por ello que se debe realizar tal vez actividades integradoras para que así se conozcan todos.

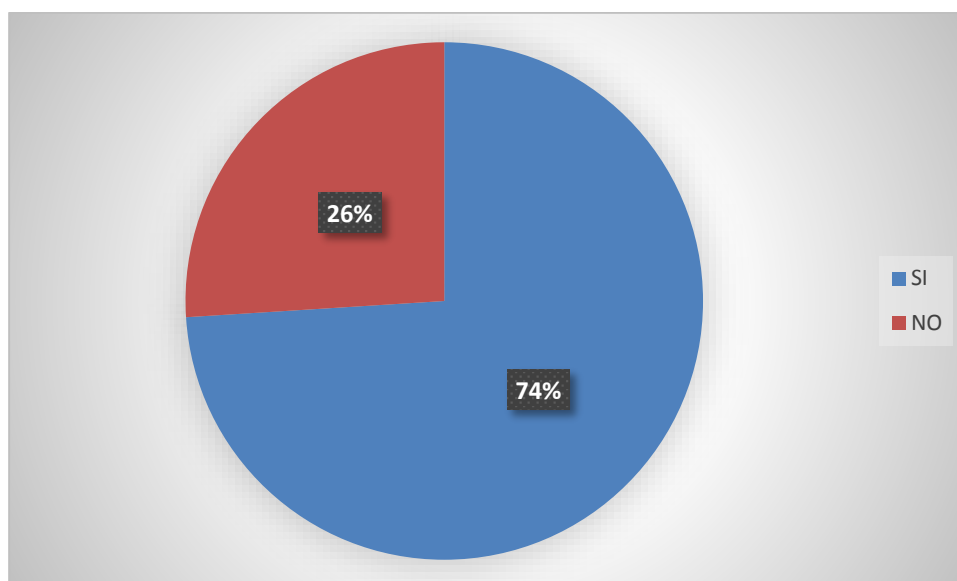
5.- ¿En la empresa hay un líder que influye de manera positiva?

**TABLA N° 08: Distribución de frecuencias del ítem 5 “Líder que influye positivamente en una empresa”**

RPTA.	DESEMPEÑO LABORAL	
	F	%
SI	14	74
NO	5	26
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos

**FIGURA N° 20: Líder que influye positivamente en una empresa**



Elaboración Propia

**Comentario:** Existe una contradicción en los colaboradores al identificar un líder, ya que el 74% de los colaboradores dicen que si existe mientras que el 26% dice que no.

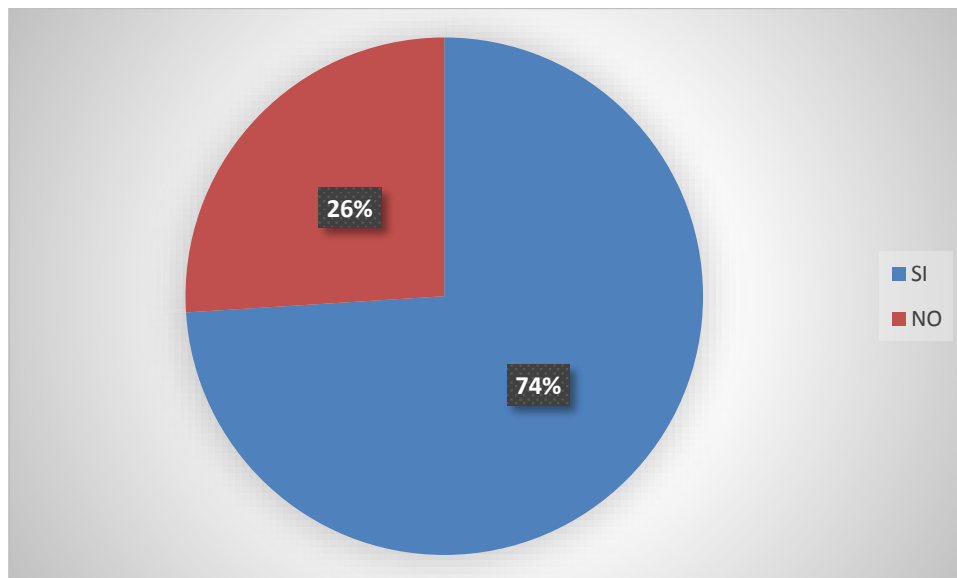
6.- ¿La disciplina es un valor que está presente al momento de trabajar?

**TABLA Nº 09: Distribución de frecuencias del ítem 6 “Disciplina en el trabajo”**

RPTA.	DESEMPEÑO LABORAL	
	F	%
SI	14	74
NO	5	26
<b>TOTAL</b>	19	100

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos

**FIGURA Nº 21: Disciplina en el trabajo**



Elaboración Propia

**Comentario:** En muchos casos resulta que, si existe disciplina (74%), pero en otros casos no (26%), esto se debe a que algunos colaboradores piensan que la disciplina en una empresa es trabajar en silencio, callados, serios, es por ello que nos dieron estos resultados.

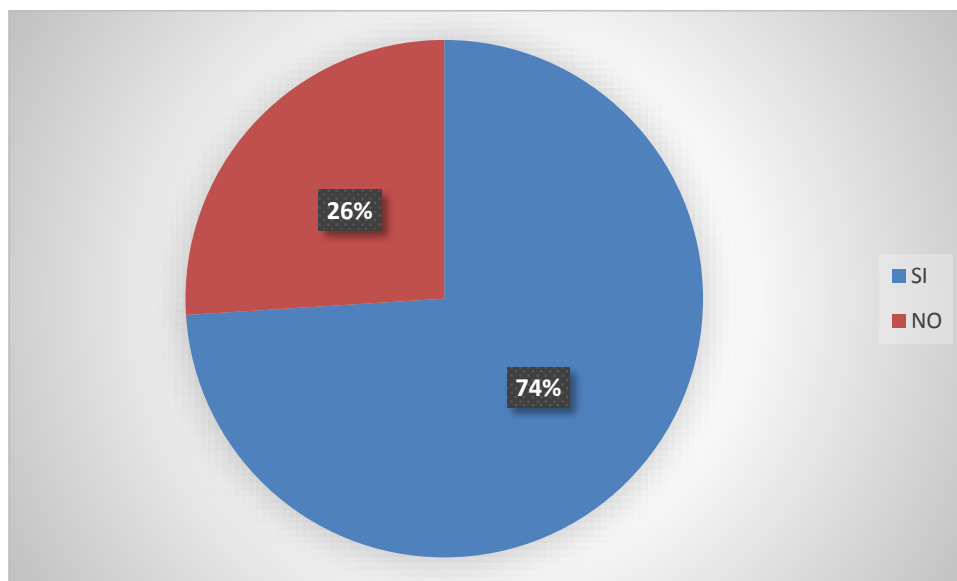
7.- ¿Entre compañeros de trabajo se muestra una actitud cooperativa?

**TABLA N° 10: Distribución de frecuencias del ítem 7 “Confianza en un centro laboral”**

RPTA.	DESEMPEÑO LABORAL	
	F	%
SI	14	74
NO	5	26
<b>TOTAL</b>	19	100

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos

**FIGURA N° 22: Confianza en un centro laboral**



Elaboración Propia

**Comentario:** Esto se debe a que hay colaboradores nuevos que aún no tienen confianza con sus demás compañeros es por ello que sienten que no existe una actitud cooperativa (26%), lo recomendable sería que los que sí tienen confianza (74%) se reúnan con los que no lo tienen, conozcan y se apoyen entre todos.



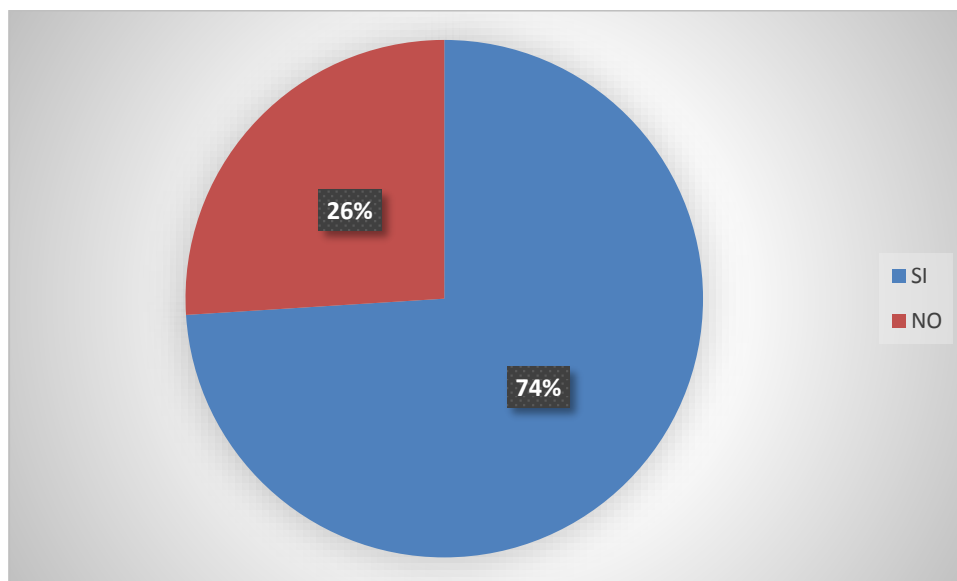
8.- ¿Usted propone soluciones a los percances que se presentan en el día a día?

**TABLA Nº 11: Distribución de frecuencias del ítem 8 “Soluciones a los percances del día”**

RPTA.	DESEMPEÑO LABORAL	
	F	%
SI	14	74
NO	5	26
<b>TOTAL</b>	19	100

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos

**FIGURA Nº 23: Soluciones a los percances del día**



Elaboración Propia

**Comentario:** Existe un gran temor por parte de los colaboradores al querer proponer soluciones a los problemas que se presenten en la empresa ya sea por timidez, porque piensan que no tiene sentido, etc. Ya que el 26% no dan soluciones del día.

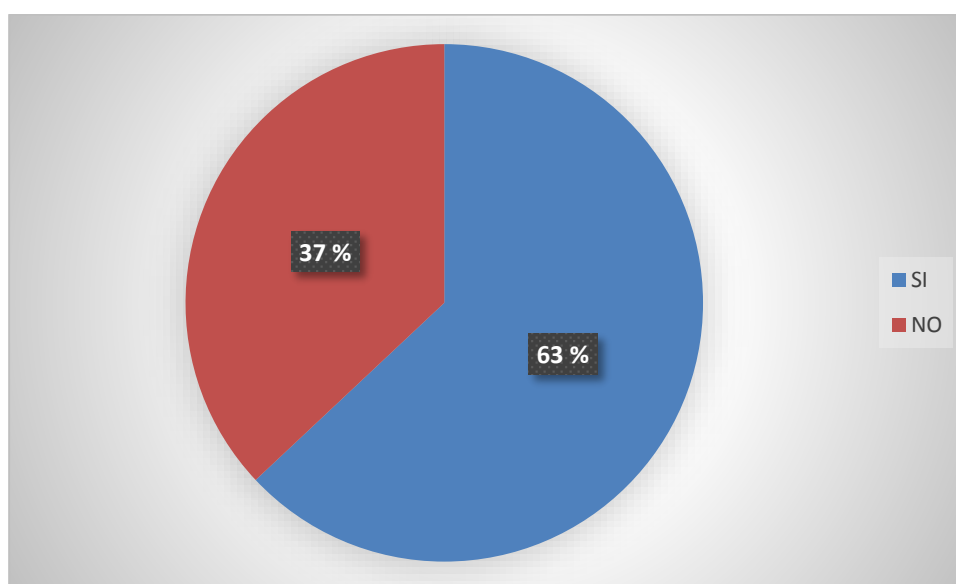
9.- ¿Se muestra responsabilidad en el área que trabaja?

**TABLA N° 12: Distribución de frecuencias del ítem 9 “Responsabilidad en el área de Trabajo”**

RPTA.	DESEMPEÑO LABORAL	
	F	%
SI	12	63
NO	7	37
<b>TOTAL</b>	19	100

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC

**FIGURA N° 24: Responsabilidad en el área de Trabajo**



Elaboración Propia

**Comentario:** Un porcentaje relativamente significativo de colaboradores (63%) si muestran responsabilidad con sus obligaciones, mientras que la otra parte (37%) cree que no, ya sea porque no logra cubrir sus actividades por motivos de apoyo a otras áreas.

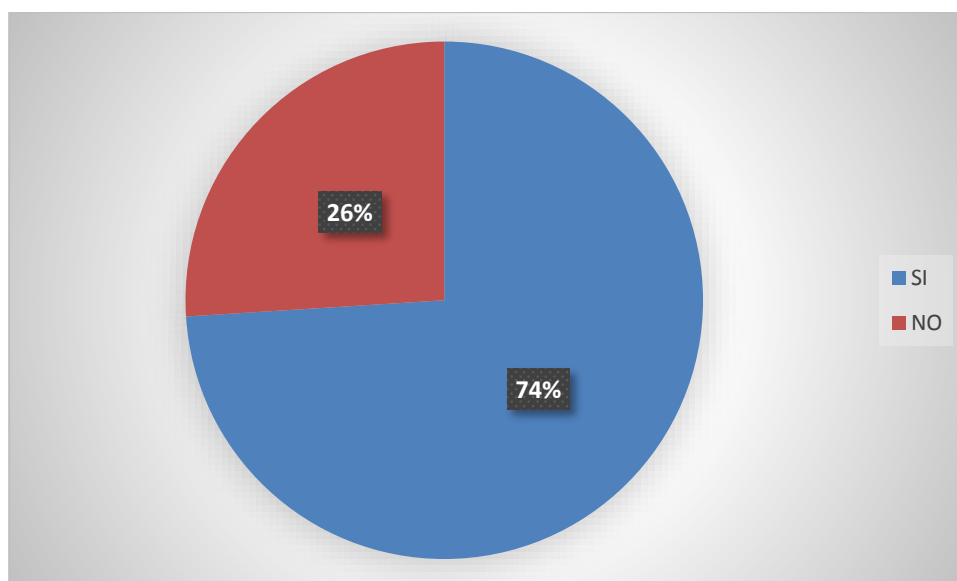
10.- ¿Siente que cumple con los objetivos de la empresa?

**TABLA N° 13: Distribución de frecuencias del ítem 10 “Cumplimiento de objetivos en una empresa”**

RPTA.	DESEMPEÑO LABORAL	
	F	%
SI	14	74
NO	5	26
<b>TOTAL</b>	19	100

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos

**FIGURA N° 25: Cumplimiento de objetivos en una empresa**



Elaboración Propia

**Comentario:** La mayoría de colaboradores (74%) si logran los objetivos de la empresa, pero por otra parte existen colaboradores (26%) que aún no logran este objetivo, ya sea por falta de experiencia, de tiempo o de recursos.

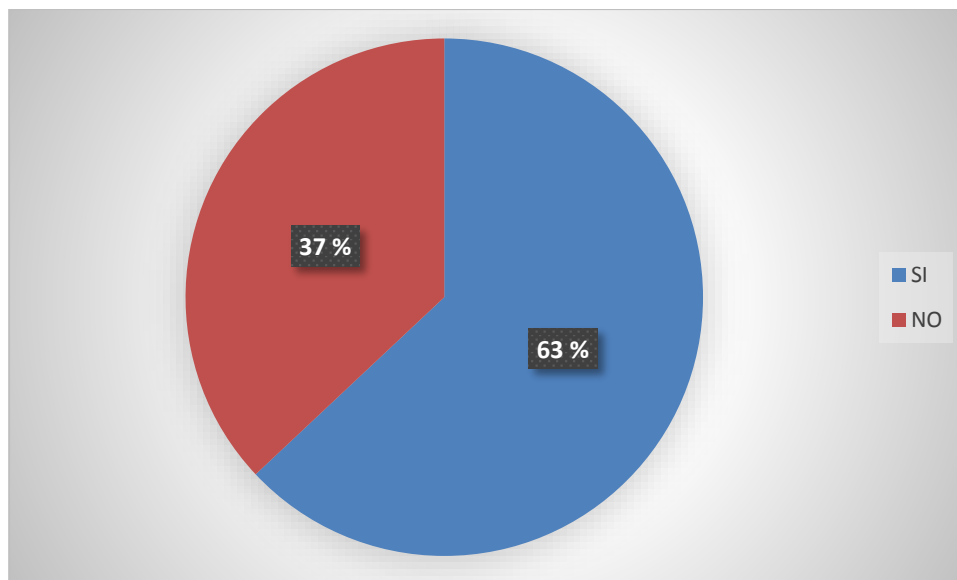
11.- ¿Trabaja con un entorno motivado?

**TABLA N° 14: Distribución de frecuencias del ítem 11 “Motivación en el lugar de trabajo”**

RPTA.	DESEMPEÑO LABORAL	
	F	%
SI	12	63
NO	7	37
<b>TOTAL</b>	19	100

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC

**FIGURA N° 26: Motivación en el lugar de trabajo**



Elaboración Propia

**Comentario:** En este aspecto el 63% de los colaboradores sienten que trabajan en un lugar motivado, pero el 37% sienten que su motivación no es solo trabajar en un lugar adecuado sino ven a la motivación como una remuneración, incentivo, etc.

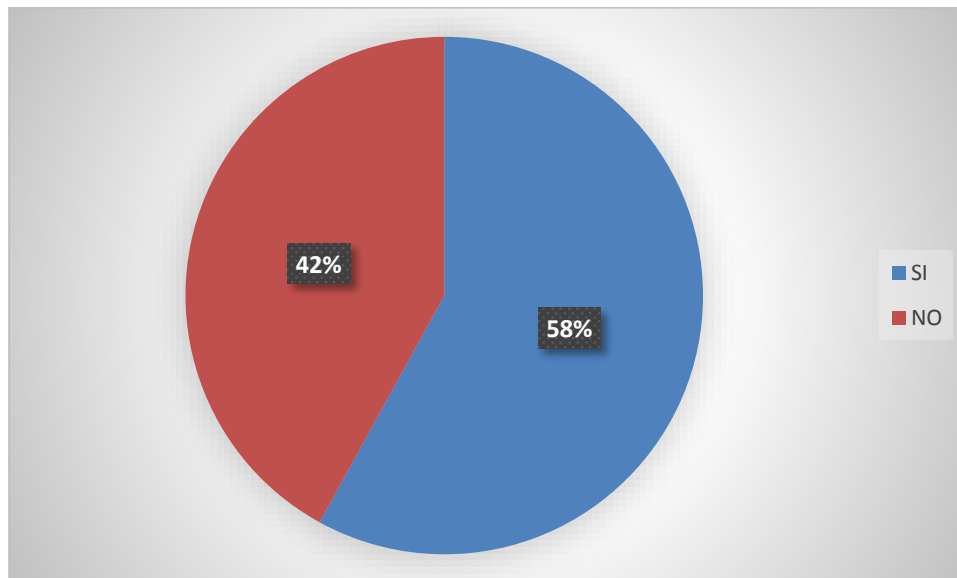
12.- ¿Es capaz de aceptar las críticas que se le hacen?

**TABLA Nº 15: Distribución de frecuencias del ítem 12 “Recomendaciones a los colaboradores para mejora de una empresa”**

RPTA.	DESEMPEÑO LABORAL	
	F	%
SI	11	58
NO	8	42
<b>TOTAL</b>	19	100

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC

**FIGURA Nº 27: Recomendaciones a los colaboradores para mejora de una empresa**



Elaboración Propia

**Comentario:** En este caso el 42% de los colaboradores piensan que las críticas o las recomendaciones que se les da para que mejoren, lo toman como algo negativo para ellos.

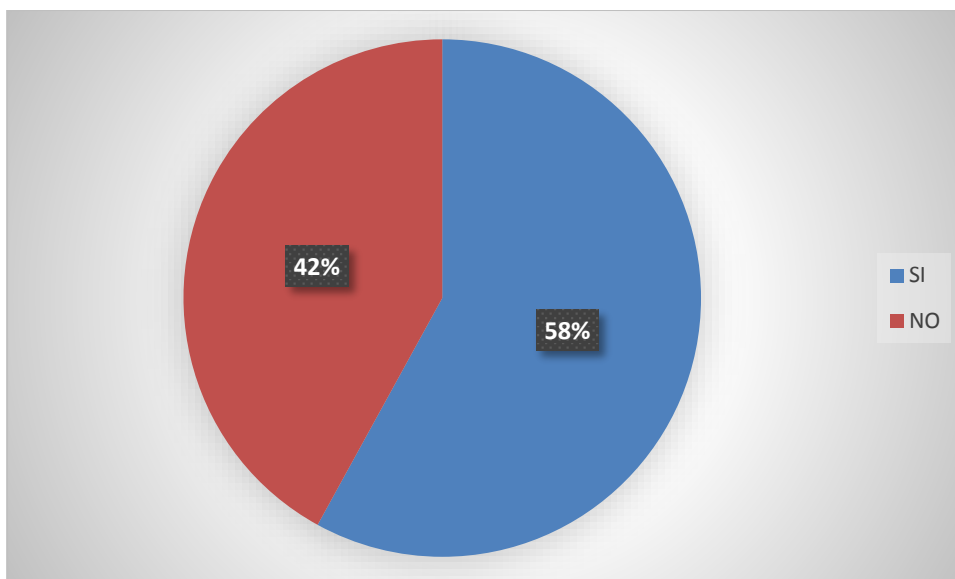
13.- ¿Considera que su imagen personal es la adecuada?

**TABLA N° 16: Distribución de frecuencias del ítem 13 “Imagen personal de personal en una empresa”**

RPTA.	DESEMPEÑO LABORAL	
	F	%
SI	11	58
NO	8	42
<b>TOTAL</b>	19	100

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC

**FIGURA N° 28: Imagen personal de personal en una empresa**



Elaboración Propia

**Comentario:** EL 58% de los colaboradores piensan que su imagen es la adecuada, mientras que EL 42% sienten que tienen algo por mejorar.

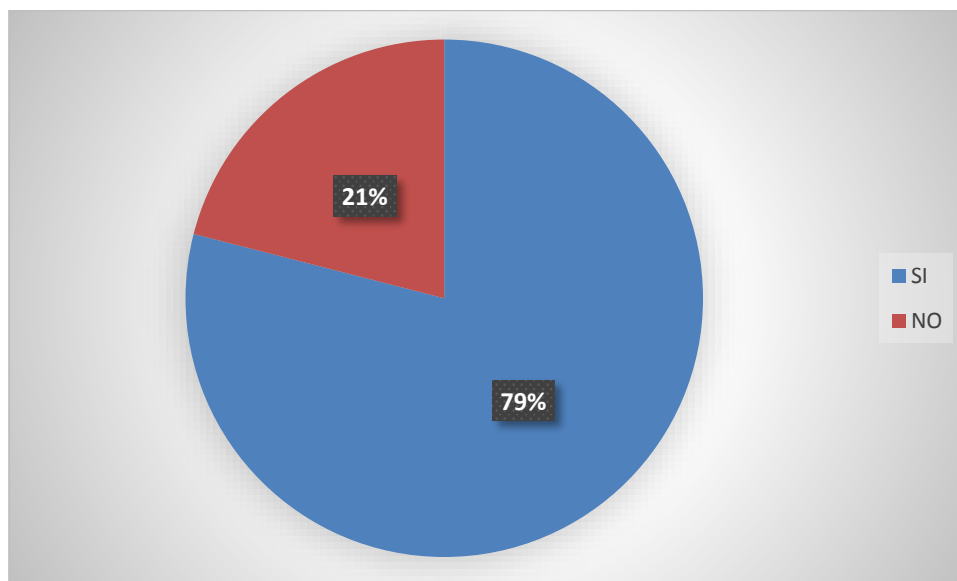
14.- ¿Es capaz de solucionar cualquier problema de manera inteligente?

**TABLA N° 17: Distribución de frecuencias del ítem 14 “Solución de un problema que puede ocurrir en una empresa”**

RPTA.	DESEMPEÑO LABORAL	
	F	%
SI	15	79
NO	4	21
<b>TOTAL</b>	19	100

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC

**FIGURA N° 29: Solución de un problema que pueda ocurrir en una empresa**



Elaboración Propia

**Comentario:** Existe minoría (21%) en lo que respecta a la solución de cualquier problema que pueda ocurrir en la empresa, ya que en algunos casos los colaboradores se sientan capaz de pensarlo, pero no de hacerlo.

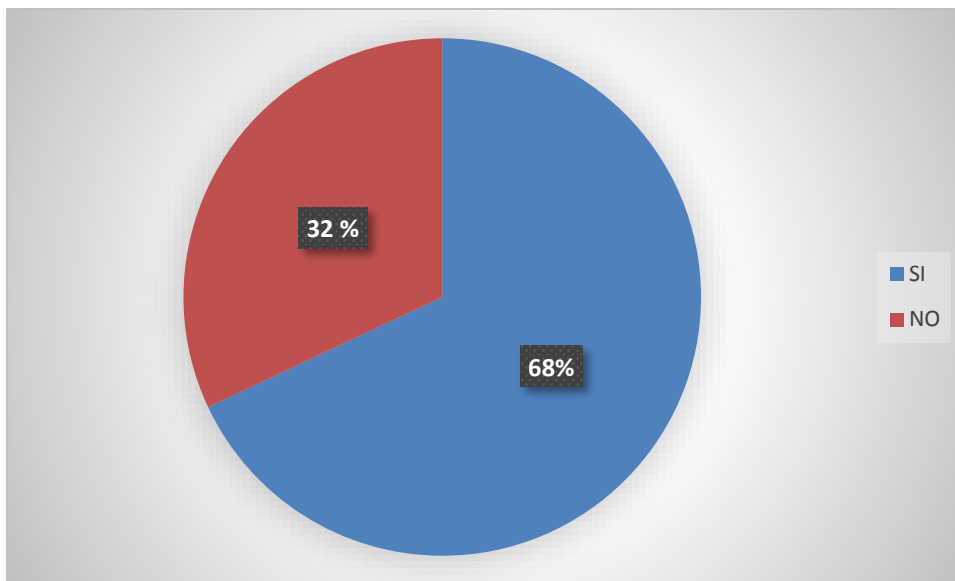
15.- ¿El número de clientes que atiende cumple con los objetivos de la empresa?

**TABLA N° 18: Distribución de frecuencias del ítem 15 “Cumplimiento de objetivos de una empresa”**

RPTA.	DESEMPEÑO LABORAL	
	F	%
SI	13	68
NO	6	32
<b>TOTAL</b>	19	100

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC

**FIGURA N° 30: Cumplimiento de objetivos de una empresa**



Elaboración Propia

**Comentario:** Existe el 32% de los colaboradores que tienen poca coordinación y compromiso en el cumplimiento de los objetivos, es por ello que se les debe dar cada cierto tiempo una capacitación a los colaboradores.



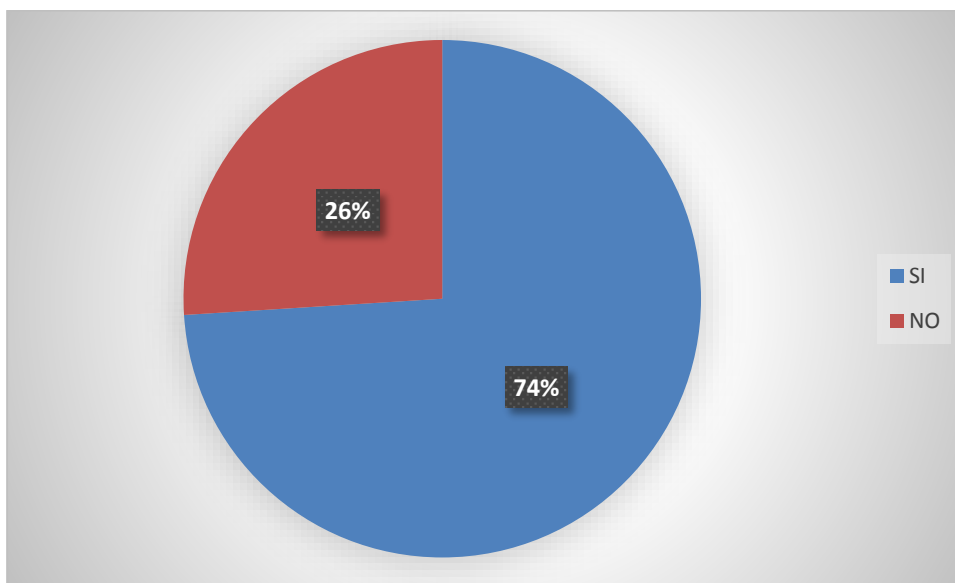
16.- ¿Está satisfecho con las relaciones laborales que mantiene en su trabajo?

**TABLA N° 19: Distribución de frecuencias del ítem 16 “Satisfacción de relaciones laborales en el trabajo”**

RPTA.	DESEMPEÑO LABORAL	
	F	%
SI	14	74
NO	5	26
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos

**FIGURA N° 31: Satisfacción de relaciones laborales en el trabajo**



Elaboración Propia

**Comentario:** Aun existe poca relación laboral en lo que respecta en el área de trabajo de cada colaborador (26%) es por ello que se debe realizar una integración de todos los colaboradores para que así se conozcan y se sientan reconocidos con la empresa.

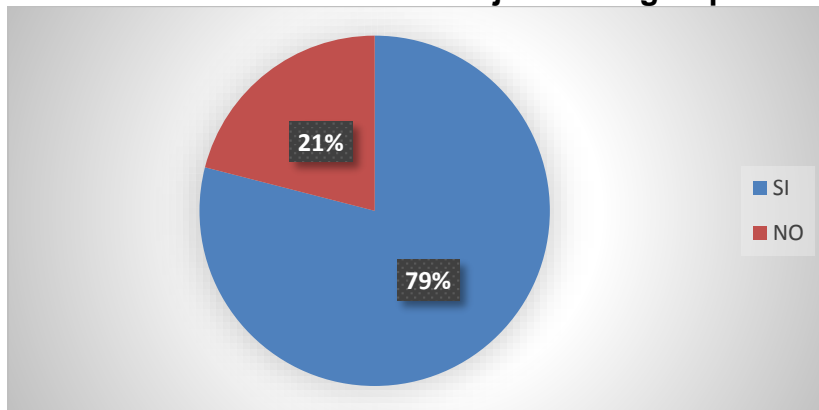
17.- ¿Cree que las condiciones de trabajo en las que labora son las adecuadas?

**TABLA Nº 20: Distribución de frecuencias del ítem 17 “Condiciones de trabajo en el lugar que se labora”**

RPTA.	DESEMPEÑO LABORAL	
	F	%
SI	15	79
NO	4	21
<b>TOTAL</b>	19	100

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC

**FIGURA Nº 32: Condiciones de trabajo en el lugar que se labora**



Elaboración Propia

**Comentario:** Se mantiene un grato ambiente en lo que corresponde a las condiciones de trabajo de los colaboradores (79%) pero se debe tener en cuenta siempre los cambios y necesidades de los colaboradores (21%).

**Interpretación Final:** Luego de haber realizado la encuesta a los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC, nos damos cuenta que existe poca identificación con los colaboradores, estos no están a gusto con la mayoría de sus funciones que realizan y demuestran que lo hacen por cumplir. La mayoría de los colaboradores muestran mucha inquietud en lo corresponde a los incentivos, porque sienten que la empresa no reconoce bien sus labores, y se sienten desmotivados, es por ello que, con el resultado de esta encuesta, determinamos que es necesario implementar un plan de reclutamiento y selección de personal en dicha empresa.

El porcentaje 63.2% del desempeño laboral se ha obtenido calculando el promedio de las respuestas afirmativas de los 19 encuestados en los 17 ítems que fueron procesados.

### 4.3. Contrastación de la hipótesis

Se ha contrastado la hipótesis con el método estadístico Tau-b de Kendall en la siguiente tabla:

**TABLA Nº 21: Contrastación de la hipótesis con el método de Tau-b de Kendall**

		DESEMPEÑO LABORAL		
		SI	NO	TOTAL
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	Nº	12	7	19
	%	63,2 %	36,8%	100 %

Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0,634

Sig. P = 0.0002 < 0.05

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC

**Descripción:** Los colaboradores tienen un desempeño laboral de 63,2%, también se observa que el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall es  $\tau = 0.634$ , con nivel de significancia de 0.0002 menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0.05$ ) establecido; demostrándose que el reclutamiento y selección del personal si incide positivamente en el desempeño laboral de colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC en el 2016.

## CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN

Se discute en referencia al actual procedimiento de reclutamiento y selección del personal que la empresa Vehículos Peruanos SAC es deficiente en cuanto al proceso de reclutamiento debido a que no utilizan el formato de requisición del personal, no lo registran en un formato de análisis de cargo. En la convocatoria externa no utilizan un formato estandarizado y no realizan una convocatoria interna. No cuentan con un formato estandarizado de postulación al puesto y no han estandarizado el formato de la hoja de vida de los postulantes. El actual proceso de selección del personal cita por teléfono a cada candidato seleccionado. No utilizan un formato estandarizado de actualización de datos de los candidatos. No se evalúan pruebas psicométricas y de aptitudes. En la entrevista personal a cargo del gerente de la empresa también carecen de un formato que les permita facilitar el registro de los resultados de dicha entrevista. Comunican a los candidatos seleccionados solo vía teléfono y no utilizan correos electrónicos ni comunicación vía redes sociales.

Se discute en relación a la propuesta del plan de reclutamiento y selección de personal en la empresa Vehículos Peruanos SAC como objetivo contribuir a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores para contar con personal óptimo y eficiente. En el proceso de reclutamiento propuesto se han diseñado 15 formatos estandarizados. Para el análisis y definición del perfil del puesto se ha diseñado el formato de requisición de personal (F-RH01), se diseñó un cuestionario para la descripción y análisis del cargo (F-RH02), se diseñó un formato de convocatoria interna (F-RH03), así como el formato de convocatoria externa (F-RH04). En el proceso de recepción de documentos se diseñó el formato (F-RH05) de postulación al puesto, el formato (F-RH06) de hoja de vida y el formato (F-RH07) para recepcionar la copia del título profesional. Estos siete primeros formatos corresponden al proceso de reclutamiento. Los siguientes formatos diseñados del 8 al 15 corresponden al proceso de selección dentro del cual se encuentra el formato (F-RH08) de citación de candidatos, el formato (F-RH09) de actualización de datos, el formato (F-RH10) de prueba psicométrica, el formato (F-RH11) de prueba de aptitud, el formato (F-RH12) de informe de resultados con lista de candidatos aptos, el formato (F-RH13) que registra la entrevista inicial, el formato (F-RH14) de entrevista final realizada por el gerente y el formato (F-RH15) de informe final de resultados.

Se discute en cuanto a la aplicación del instrumento a la muestra de 19 colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC y se ha procesado estadísticamente los resultados en la cual se ha determinado que el 63,2% (ver tabla N° 21) de desempeño de los colaboradores se ven

influenciado por el proceso de reclutamiento y selección del personal y si es necesaria la utilización del plan de reclutamiento y selección para mejorar el 36,8% que falta en el desempeño de los colaboradores de la empresa objeto de estudio. Siguiendo este criterio, a través de los resultados se acepta la hipótesis planteada mediante el coeficiente de contingencia del estadístico Tau-b de Kendall ( $\tau = 0.634$ ) con nivel de significancia de 0.0002 menor al 0.05 o 5% de significancia estándar ( $P < 0.05$ ), habiéndose utilizado este estadístico de contingencia debido a que el cuestionario tiene respuestas dicotómicas.

De los resultados encontrados, se tiene como punto importante: La implementación de la propuesta del plan de reclutamiento y selección que permitirá ocupar la vacante disponible más óptimo, permitiendo que el desempeño laboral dentro de la empresa sea más efectivo y por tanto obtenga mayor productividad de los colaboradores por su desempeño laboral.

Se compara los resultados de la presente investigación con los obtenidos con la investigación de Córdova V. (2014) en su tesis "El Reclutamiento y Selección del personal para mejorar el Desempeño Laboral en la empresa Equiagro de la ciudad de Ambato" en la que concluyó que la empresa Equiagro, recurre a fuentes externas para reclutar a su personal, dejando de lado el sistema de promoción, en la cobertura de las nuevas vacantes, utiliza la prensa escrita como medio ideal para la convocatoria de la mayor parte de aspirantes y muy pocas veces se considera la base de datos de reclutamientos anteriores y que si existe una influencia del proceso de reclutamiento y selección de personal, en cuanto al desempeño laboral, ya que un adecuado proceso basado en planificación, organización, dirección, permitirá contratar personal idóneo capaz de desempeñar las funciones asignadas, permitiendo que se cumpla con el logro de los objetivos, a nivel departamental y organizacional.

También se compara los resultados de la presente investigación con los de Vásquez A. (2012) en su tesis "*La rotación de personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de Sedalib S.A - Trujillo, Periodo 2012*" en la cual concluye que la rotación de personal si influye en el desempeño de los colaboradores, por lo que estos no están bien asignados de acuerdo a la profesión, habilidad, conocimiento para así reforzar el área.

## CONCLUSIONES

1. Si existe relación entre el reclutamiento y selección con el desempeño de los colaboradores, esto ha sido aceptada mediante el coeficiente de contingencia del estadístico Tau-b de Kendall ( $\tau = 0.634$ ) con nivel de significancia de 0.0002 menor al 0.05 de significancia estándar demostrándose finalmente que si existe relación positiva y significativa entre el proceso de reclutamiento y selección del personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Vehículos Peruanos SAC Trujillo 2016.
2. El proceso de reclutamiento y selección se realiza, llamando a los postulantes a través de volantes, y se presentan personas interesadas a las que se les aplica una entrevista y verificación de referencias personales, sin contar con guías y/o formatos que permitan llevar a cabo la selección de una manera técnica, de esta manera el no realizar y fundamentar mecanismos para seleccionar al personal, la investigación de referencias y documentación requerida se convierte en la única herramienta formal que determina la contratación del personal seleccionado.
3. Se midió el desempeño laboral encontrándolo a un nivel de 63.20% y una deficiencia de 36.8 % con falta de efectividad en el desempeño de sus funciones, debido a la falta de estandarización de los formatos que se utilizan dentro del proceso de reclutamiento y selección del personal de la empresa objeto de estudio.
4. Se propuso un plan de reclutamiento y selección de personal para el cual primero se debe hacer un análisis y definición del perfil del puesto, luego se recibe la documentación y de toda la información obtenida se hace un análisis preliminar de postulantes, posteriormente se selecciona a los posibles candidatos para rendir las pruebas Psicométricas y de Aptitudes, así mismo las entrevistas inicial y final para que de esta manera mediante el informe final de resultados se da a conocer los candidatos seleccionados.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al gerente de la empresa Vehículos Peruanos SAC – Trujillo, aplicar el plan propuesto de reclutamiento y selección del personal porque mediante ello se logrará establecer un proceso más formal al momento de reclutar y seleccionar al personal de manera adecuada aplicando los 15 formatos estandarizados para el proceso de reclutamiento y selección del personal, siguiendo un esquema más formalizado y sistematizado, teniendo como base a seguir perfiles y características que permitirán a las personas desarrollar sus habilidades, conocimientos y experiencias en el puesto que se le asigne, lo cual se verá reflejado en su desempeño laboral.
2. Se recomienda al gerente de la empresa Vehículos Peruanos SAC – Trujillo, contratar a un Outsourcing experto en Desempeño laboral para evaluar periódicamente mediante indicadores de monitoreo y control el desempeño del personal y así tomar decisiones correctivas y retroalimentar el proceso de reclutamiento y selección del personal.
3. Se recomienda al gerente de la empresa Vehículos Peruanos SAC – Trujillo, tener en cuenta los cambios que existen en el mercado laboral para saber adecuarse a los perfiles que se requieren y poder estar a la vanguardia, ya que esto va a permitir mantenerse en el mercado siendo más competitivo.
4. Es importante enfocar el proceso de selección en la observación conductual mediante la aplicación de pruebas situacionales, esto con el objetivo de determinar de manera más clara las competencias propias de cada colaborador o aspirante a un cargo y lograr la determinación y/o predicción de conductas futuras que puedan influir en el desempeño de sus funciones.

## REFERENCIAS

### Referencias de libros

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Mac Graw Hill. México.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. 3era edición. Editorial Mac Graw Hill. México.

Dessler, G; Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Enfoque Latinoamericano. Pearson Educación, México.

Gómez, M; Balkin, D. y Cardy, R (2001). *Dirección y gestión de Recursos Humanos*. 3era edición. Pearson educación S.A.

Koontz Harold y Wehrich Heinz (2004). *Administración Un Perspectiva Global*, 12a. McGraw-Hill Interamericana.

Pérez Holguín, F. (2013). *Reclutamiento y Selección*. Editorial Reynosa. México

Werther (2008). *Administración de los Recursos Humanos. El capital humano en las empresas* 6ta edición. Editorial Mac Graw Hill. México.

### Referencias de Tesis

Córdova V. (2014) *El reclutamiento y Selección del personal para mejorar el Desempeño Laboral en la empresa Equiagro de la ciudad de Ambato*, Universidad técnica de Ambato, facultad de Ciencias Administrativas, Ingeniero de Empresas, Ecuador.

Rodríguez G. (2012) *Proceso de reclutamiento y selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de la empresa IIRSA NORTE-ODEBRECHT*, Universidad Cesar Vallejo, facultad de Ciencias Empresariales, Licenciado en Administración, Perú-Trujillo.



Granda M. (2005) *Evaluación del proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa Granda Contratistas S.R.L de la ciudad de Chiclayo.*

### **Referencias Web**

Ciencias Gerenciales Niria Quintero, Nelly Africano, Elsis Faría Año 3 / N° 9 / Abril 2008  
Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes  
Asociados Costa Oriental del Lago. Recuperado de:  
<http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/9/Art2.pdf>.

La SelecciónDelPersonalComoUnProcesoEticoYEficiente-2234959 (1) Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2234959.pd>.

## ANEXOS

### **Anexo N° 01: Encuesta**

#### **Encuesta**

Tenga usted un saludo cordial. Estamos realizando un estudio con la finalidad de determinar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC – Trujillo. Le agradeceríamos colabore con las siguientes preguntas de forma puntual. Su identidad se mantendrá en reserva.

Edad: \_\_\_\_\_

Área de trabajo: \_\_\_\_\_

Lee atentamente cada pregunta y marca con un aspa **X** tu respuesta.

1. **¿Usted cuenta con los conocimientos necesarios para poder realizar de manera eficaz sus funciones?**
  - a) Sí
  - b) No
  
2. **¿Considera que realiza sus funciones de manera exitosa?**
  - a) Sí
  - b) No
  
3. **¿Cumple con todas las funciones que se le asigna?**
  - a) Sí
  - b) No
  
4. **¿Existe un trabajo en equipo dentro de la empresa?**
  - a) Sí
  - b) No
  
5. **¿En la empresa hay un líder que influye de manera positiva?**
  - a) Sí
  - b) No
  
6. **¿La disciplina es un valor que está presente al momento de trabajar?**
  - a) Sí
  - b) No
  
7. **¿Entre compañeros de trabajo se muestra una actitud cooperativa?**
  - a) Sí
  - b) No

- 8. ¿Usted propone soluciones a los percances que se presentan en el día a día?**
- a) Sí
  - b) No
- 9. ¿Se muestra responsabilidad en el área que trabaja?**
- a) Sí
  - b) No
- 10. ¿Siente que cumple con los objetivos de la empresa?**
- c) Sí
  - d) No
- 11. ¿Trabaja con un entorno motivado?**
- a) Sí
  - b) No
- 12. ¿Es capaz de aceptar las críticas que se le hacen?**
- a) Sí
  - b) No
- 13. ¿Considera que su imagen personal es la adecuada?**
- a) Sí
  - c) No
- 14. ¿Es capaz de solucionar cualquier problema de manera inteligente?**
- a) Sí
  - b) No
- 15. ¿El número de clientes que atiende cumple con los objetivos de la empresa?**
- a) Sí
  - b) No
- 16. ¿Está satisfecho con las relaciones laborales que mantiene en su trabajo?**
- a) Sí
  - b) No
- 17. ¿Cree que las condiciones de trabajo en las que labora son las adecuadas?**
- a) Sí
  - b) No

***Anexo N° 02: Matriz de evaluación por la estadista***

**MATRIZ DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO  
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN EN EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA  
EMPRESA VEHÍCULOS PERUANOS SAC – TRUJILLO 2015-2016.**

**NOMBRE DE INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL NIVEL DE DESEMPEÑO  
LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA VEHÍCULOS PERUANOS SAC-  
TRUJILLO**

**APELLIDOS Y NOMBRES: KARINA JACQUELINE CÁRDENAS RODRÍGUEZ**

**GRADO ACADÉMICO: Lic. En Estadística  
Maestría en Ciencias, Mención en Estadística Aplicada.**

**N° DE COLEGIATURA: 272 - COESPE**

**FIRMA DEL EVALUADOR**

## **Anexo N° 03: Análisis de fiabilidad**

### **Análisis de fiabilidad**

#### **TÉCNICA DE KUDER RICHARDSON ( $KR_{20}$ )**

La fórmula que se aplicó fue:

$$r_{tt} = \frac{k}{k-1} * \frac{st^2 - \sum p.q}{st^2} \quad st^2 = \frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n}$$

Donde:

- r'** es el coeficiente de KR20
- K** es el número de ítem que son 17 para la encuesta aplicada
- n** es el número de encuestados que son 19 colaboradores
- p** son personas que responde afirmativamente a cada ítem
- q** son personas que responde negativamente a cada ítem
- st<sup>2</sup>** es la varianza total (de toda la data)
- x<sub>i</sub>** es el puntaje total de cada encuestado

La data procesada se muestra a continuación:

### Anexo N° 04: Procedimiento Estadístico de Kuder Richarson

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Puntaje	(x-X)2
1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	14	4,886
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	16	17,73
3	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	12	0,044
4	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	9	7,781
5	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	9	7,781
6	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	13	1,465
7	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	15	10,31
8	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	13	1,465
9	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	14	4,886
10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	139
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	27,15
12	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	13	1,465
13	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	12	0,044
14	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	12	0,044
15	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	8	14,36
16	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	9	7,781
17	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	9	7,781
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	27,15
19	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	12	0,044
Total	13	12	12	14	14	14	14	14	12	14	12	11	11	15	13	14	15	224	281,2

Promedio de desempeño

63,2%

p	0,68	0,63	0,63	0,74	0,74	0,74	0,74	0,74	0,63	0,74	0,63	0,58	0,58	0,79	0,68	0,74	0,79	11,79	
q	0,32	0,37	0,37	0,26	0,26	0,26	0,26	0,26	0,37	0,26	0,37	0,42	0,42	0,21	0,32	0,26	0,21		
p*q	0,22	0,23	0,23	0,19	0,19	0,19	0,19	0,19	0,23	0,19	0,23	0,24	0,24	0,17	0,22	0,19	0,17	3,54	
st	14,8	Media X = 224 / 19 = 11.79				ST2 = 281 / 19 = 14.8													
r	0,808	<== Confiabilidad de Kuder Richardson ==> (17/16) * ((14.8 - 3.54)/14.8)																	

Después de su aplicación se obtuvo la confiabilidad de Kuder Richardson de 0.81 el cual representa un nivel de confiabilidad aceptable, lo cual permite comprobar la confiabilidad del cuestionario tipo encuesta y de los datos obtenidos de ella, además de verificar si existe una relación entre las dos variables de estudio.

### Anexo Nº 05: Matriz de Consistencia

**Título:** Plan de Reclutamiento y Selección del personal y su relación en el desempeño laboral de la empresa VEHÍCULOS PERUANOS SAC –Trujillo 2016.

**Autor:** Aguilera Bolaños, Yandira  
Olortiga Arteaga, Lourdes

DISEÑO TEÓRICO			
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables
<p><b>Pregunta general:</b></p> <p>¿Qué incidencia tiene un plan de reclutamiento y selección del personal en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC –Trujillo 2016?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Evaluar si el plan de reclutamiento y selección del personal tiene incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC-Trujillo 2016.</p>	<p><b>Hipótesis:</b></p> <p>El reclutamiento y selección del personal incide significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC-Trujillo 2016.</p>	<p><b>Variable Independiente:</b></p> <p>Plan de Reclutamiento y Selección del personal.</p> <p><b>Naturaleza de la variable:</b></p> <p>Cualitativa porque la preponderancia de esta variable se basa en la descripción de sus rasgos característicos.</p>
<p><b>Preguntas específicas:</b></p> <p>1. ¿Cómo se realiza el proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa Vehículos Peruanos SAC-Trujillo 2016?</p> <p>2. ¿Cuáles son los requisitos para realizar el plan de reclutamiento y selección en la empresa Vehículos Peruanos SAC-Trujillo 2016?</p> <p>3. ¿Cuál es el desempeño laboral de los colaboradores que laboran</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Describir el proceso actual de reclutamiento y selección de personal en la empresa Vehículos Peruanos SAC – Trujillo 2016.</li> <li>• Proponer un plan de reclutamiento y selección de personal en la empresa Vehículos Peruanos SAC-Trujillo 2016.</li> <li>• Examinar el desempeño laboral de los</li> </ul>	<p><b>Hipótesis Estadística:</b></p> <p><b>H<sub>i</sub>:</b></p> <p>El reclutamiento y selección del personal SI incide significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC-Trujillo 2016.</p> <p><b>H<sub>o</sub>:</b></p> <p>El reclutamiento y selección del personal NO incide significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC-Trujillo</p>	<p><b>Variable Dependiente:</b></p> <p>Desempeño Laboral</p> <p><b>Naturaleza de la variable:</b></p> <p>Cualitativa: Se medirá a través de las dimensiones de:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Factores operativos</li> <li>2. Factores actitudinales</li> <li>3. Productividad</li> <li>4. Características Personales</li> <li>5. Pericia</li> </ol>

<p>actualmente en la empresa Vehículos Peruanos SAC-Trujillo 2016?</p> <p>4. ¿Cómo establecer un plan de reclutamiento y selección de personal en la empresa Vehículos Peruanos SAC-Trujillo 2016?</p>	<p>colaboradores que laboran actualmente en la empresa Vehículos Peruanos SAC-Trujillo 2016.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la influencia que existe entre el sistema de reclutamiento y selección de personal en el desempeño laboral.</li> </ul>	<p>2016.</p>	
--	---	--------------	--