



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA EMPRESA PETREX S.A SEDE IQUITOS PRIMER
TRIMESTRE DEL AÑO 2019**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

PRESENTADO POR:

MARILIN ESTEFANIA MUÑOZ RAMIREZ

MARILIA SOLEDAD ROSAS MEZA

ASESOR:

LIC.ADM.GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.

Iquitos, Perú

2019

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNAP

Universidad Nacional de la Amazonía Peruana

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**ACTA DE SUSTENTACION DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
N° 002-CCGYT-FACEN-UNAP-2019**

En Iquitos, en el auditorio de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios-FACEN, a los días del mes de NOVIEMBRE del año 2019, a horas: 05:00 PM se dio inicio a la sustentación pública del Trabajo de Investigación titulado: **"SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA PETREX SA SEDE IQUITOS PRIMER TRIMESTRE DEL AÑO 2019"**, aprobado con R.D. N° 1.7.1.6-2019-FACEN-UNAP, presentado por las egresadas de la Escuela Profesional de Administración: **MARILIN ESTEFANIA MUÑOZ RAMIREZ y MARILIA SOLEDAD ROSAS MEZA**, para optar el Grado Académico de Bachiller en Ciencias Administrativas, que otorga la Universidad de acuerdo a Ley y Estatuto.

El Jurado calificador y dictaminador designado mediante R.D N°1656-2019-FACEN-UNAP (28/10/19), está integrado por:

LIC. ADM. JAIME RENGIFO PEÑA, Mgr.	Presidente
LIC. NIT. RILKE CHONG VELA, Mgr.	Miembro
LIC. ADM. WINSTON JOSE RENGIFO VILLACORTA, Mgr.	Miembro

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: SATI'S FACTORIAMENTE.....

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones:

La Sustentación Pública y el Trabajo de Investigación han sido: APROBADA..... con la calificación: BUENA.....

Estando las egresadas aptas para obtener el Grado Académico de Bachiller en Ciencias Administrativas.

Siendo las 06:30 PM, se dio por terminado el acto público.....

LIC. ADM. JAIME RENGIFO PEÑA, Mgr.
Presidente

LIC. NIT. RILKE CHONG VELA, Mgr.
Miembro

LIC. ADM. WINSTON JOSE RENGIFO VILLACORTA, Mgr.
Miembro

LIC. ADM. GILBERT BELAND ALVARADO ARBILDO, Dr.
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonía del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe; #065-234364 /065-24364 / 944670264



JURADO

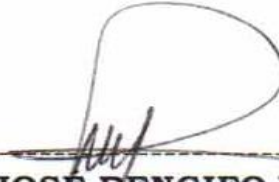
MIEMBROS DEL JURADO



LIC.ADM. JAIME RENGIFO PEÑA, Mgr.
Presidente
CLAD-18911



LIC.NIT. RILKE CHONG VELA
Miembro
CLAD-22275



LIC.ADM. WINSTON JOSÉ RENGIFO VILLACORTA, Mgr.
Miembro
CLAD-09265



LIC.ADM. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.
Asesor
CLAD-01929

ÍNDICE

	Pág.
PORTADA	I
ACTA DE SUSTENTACIÓN	II
JURADO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE GRÁFICOS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	2
1.1 Antecedentes	2
1.2 Bases teóricas	3
1.3 Definición de Términos Básicos	10
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	12

2.1 Hipótesis	12
2.2 Variables y su operacionalización	12
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y Diseño	15
3.2 Diseño muestral	15
3.3 Procesamiento de recolección de datos	17
3.4 Procesamientos y análisis de los datos	18
3.5 Aspectos Éticos	18
CAPITULO IV: RESULTADOS	19
CAPITULO V: DISCUSIÓN	34
CAPITULO VII: CONCLUSIONES	37
CAPITULO VIII: RECOMENDACIONES	38
CAPITULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39
ANEXOS	41
ANEXO N° 01: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	42
ANEXO N° 02: CONSENTIMIENTO INFORMADO	44

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N°01 VARIABLE INDEPENDIENTE	13
TABLA N°02 VARIABLE DEPENDIENTE	14
TABLA N°03 POBLACIÓN DE ESTUDIO	16
TABLA N° 04 RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL	19
TABLA N°05 PROCESO DE SELECCIÓN	20
TABLA N°06 ESTRUCTURA DE LA ENTREVISTA	21
TABLA N°07 EVALUACIÓN DEL CONOCIMIENTO	22
TABLA N°08 PRUEBAS PSICOLÓGICAS	23
TABLA N°09 MONITOREO DEL PROCESO DE SELECCIÓN	24
TABLA N°10 DISTRIBUCIÓN DE TAREAS	25
TABLA N°11 DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COMPAÑEROS	26
TABLA N°12 EVALUACIÓN CONSTANTE	27
TABLA N°13 ATENCIÓN AL CLIENTE	28
TABLA N°14 INFORMACIÓN CLARA Y ENTENDIBLE	29
TABLA N°15 CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS	30
TABLA N°16 ACTITUD FRENTE AL CAMBIO	31
TABLA N°17 CAPACITACIÓN CONSTANTE	32

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL	19
GRÁFICO 2. PROCESO DE SELECCIÓN	20
GRÁFICO 3 .ESTRUCTURA DE LA ENTREVISTA	21
GRÁFICO 4. EVALUACIÓN DEL CONOCIMIENTO	22
GRÁFICO 5. PRUEBAS PSICOLÓGICAS	23
GRÁFICO 6. MONITOREO DEL PROCESO DE SELECCIÓN	24
GRÁFICO 7.DISTRIBUCIÓN DE TAREAS	25
GRÁFICO 8.DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COMPAÑEROS	26
GRÁFICO 9.EVALUACIÓN CONSTANTE	27
GRÁFICO 10. ATENCIÓN AL CLIENTE	28
GRÁFICO 11. INFORMACIÓN CLARA Y ENTENDIBLE	29
GRÁFICO 12.CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS	30
GRÁFICO 13. ACTITUD FRENTE AL CAMBIO	31
GRÁFICO 14. CAPACITACIÓN CONSTANTE	32

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito, determinar la relación de la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Petrex SA sede Iquitos Primer Trimestre del año 2019.

El tipo de diseño que se ha utilizado es cuantitativo no experimental, ya que no se manipula las variables basándose en observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural.

La población de estudio está conformada por los 46 colaboradores (administrativos y operativos). Se utilizó el total de la población.

La técnica utilizada es la encuesta aplicada a todos los colaboradores de la empresa, la cual contribuyó a la identificación de los problemas existentes en la organización.

Se llegó a la conclusión que el proceso de selección de personal no se relaciona con el desempeño laboral y que los niveles de desempeño se encuentran en un rango regular, es decir que los colaboradores no cumplen de forma eficiente y eficaz con los objetivos planteados por la organización.

Palabras Claves: Selección de personal, Desempeño laboral.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to determine the relationship between the selection of personnel and the work performance of employees in the company Petrex SA headquarters Iquitos First Quarter of the year 2019.

The type of design that has been used is quantitative, not experimental, since the variables are not manipulated based on observing the phenomena as they occur in their natural context.

The study population was made up of the 46 collaborators (administrative and operational). The total population was used.

The technique used was the survey applied to all employees of the company, which contributed to the identification of existing problems in the organization.

It was concluded that the personnel selection process is not significantly related to work performance and that performance levels are in a regular range, that is to say that employees do not efficiently and effectively meet the objectives set by the organization.

Keywords: Personnel selection, work performance

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones reconocen la importancia de un adecuado proceso de selección para el logro de los objetivos, el cual va a permitir contar con personal idóneo para cada puesto, que cuenten con conocimiento, habilidades, experiencia y actitudes para desempeñarse en el cargo establecido. Por lo tanto, es considerado como una herramienta útil dentro de las organizaciones.

No obstante, el problema principal de las empresas es que aún no desarrollan un adecuado proceso de selección de su personal, afectando al desempeño laboral, el cual reduce la productividad por parte de los colaboradores.

El presente estudio que se va a desarrollar se piensa considerar como principal objetivo el establecer la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Petrex S.A sede Iquitos Primer trimestre del año 2019.

En este aspecto, este estudio busca determinar cuál es la relación entre ambas variables dentro de la empresa Petrex SA sede Iquitos, puesto que se ha identificado una serie de aspectos con relación al desempeño laboral, el cual ha disminuido, reflejándose en el bajo desempeño y nivel de satisfacción del personal.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

(De la Cruz Marilyn, 2018), en su tesis titulada Selección de personal de personal y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa Virgo Contratista Generales EIRL de la Ciudad de Trujillo, 1° Trimestre del año 2018, se desarrolló una investigación no experimental transversal que incluyó como población a todas las personas que trabajan en la empresa, siendo 16 trabajadores. Se determinó la influencia de la selección de personal en el desempeño de los colaboradores. El trabajo concluyó que el personal no fue debidamente seleccionado. Lo cual permite rechazar la hipótesis formulada a afirmar que en la empresa no existe asociación de los trabajadores.

(Pinedo Cindy, 2017), en su tesis titulada La Gestión del Talento Humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex SA, se desarrolló una investigación cuantitativo correlacional con diseño no experimental, incluyó como población de estudio a 212 colaboradores. La investigación determinó que existe una correlación positiva entre el proceso de selección y el desempeño laboral de los colaboradores. El trabajo concluye que la descripción de puestos es considerada como pieza clave dentro del proceso de reclutamiento y es de suma importancia para la obtención del personal calificado y motivado para el cargo a desempeñar.

(Colca, 2015), En su tesis titulada Selección de personal de personal y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa Virgo Contratista Generales EIRL se desarrolló una investigación con diseño no experimental con método Deductivo que incluyó como población y muestra a

los servidores de la Municipalidad. La investigación determinó que el proceso de reclutamiento es malo, no cuenta con estructura establecida para el proceso de selección. Concluyó que el desempeño laboral es fundamental ya que el activo que mueve la organización son las personas que laboran en ella.

(Cancinos, 2015), en su tesis titulada Selección de personal y desempeño laboral Estudio realizado a realizarse Ingenio en Azucarero de la Costa Sur, se desarrolló una investigación tipo cuasi experimental que incluyó como población a los colaboradores del área administrativa de un Eugenio azucarero en San Andrés Villa Seca, siendo como muestra de estudio 36 trabajadores. Se determinó que los niveles de desempeño se encuentran en un rango sobresaliente y aceptable que cumple con los objetivos del puesto, pero podría mejorar.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Selección de Personal

(Llanos, 2015) afirma que es el proceso que permite descubrir, con auxilio de diversas técnicas y a un bajo costo, al candidato adecuado para colocarse en un puesto específico, de manera que ejecute, bajo presión, sus funciones, tareas y responsabilidades, con resultados eficientes, y asegurar su permanencia en la empresa, así como su desarrollo profesional y personal, en beneficio propio y de la entidad.

Las técnicas de selección también permitirán determinar si el candidato configura un individuo estable emocional y laboralmente.

Objetivos e Importancia

(Llanos, 2015) La selección de personal debe suministrar los recursos humanos en tiempo oportuno, asegurando su calidad, permanencia y desarrollo. La relevancia del factor humano se consolida cuando delimitamos que da sentido de identidad económica competitiva dentro de un marco social, económico y cultural determinada.

Bases para la selección de personal

1. Obtención de la información sobre el puesto

(Chiavenato, 2017) La información del puesto se recopila de 06 maneras:

- Descripción y análisis de puestos: Es la presentación de los aspectos intrínsecos (contenido del puesto) y extrínsecos (requisitos que se exigen al candidato).
- Aplicación de la técnica de los incidentes críticos: Consiste en la anotación sistemática y prudente a cargo del jefe inmediato, sobre las habilidades y comportamiento que debe tener la persona que ocupe el puesto considerado.
- Requisición de personal: Consiste en verificar los datos que llenó el jefe directo en la requisición de personal, con la especificación de los requisitos y características del candidato.
- Análisis de puesto en el mercado: Verificar en empresas similares puestos equiparables, su contenido, los requisitos y características de quienes los desempeñan.
- Hipótesis de trabajo: Es una idea aproximada del contenido del puesto y sus exigencias para quien lo desempeñe.

- Competencias individuales requeridas: Son las habilidades y competencias que la organización exige del candidato para ocupar determinada posición.

2. Elección de las técnicas de selección

Se clasifican en cinco grupos:

- Entrevista de selección
- Capacitación de los entrevistadores.
- Construcción del proceso de la entrevista.
- Pruebas o examen de conocimiento.
- Test psicológicos.
- Técnicas de personalidad.

3. Proceso de selección: Funciona como un proceso compuesto de varias etapas o fases consecutivas por las que pasa el candidato. En las etapas iniciales se emplea las técnicas más sencillas y económicas, por lo que se dejan técnicas más caras y complejas al final.

4. Evaluación y control de los resultados: El proceso de selección debe ser eficiente y eficaz. La eficiencia consiste en hacer bien las cosas: saber entrevistar, aplicar exámenes de conocimiento válidos y precisos, dotar al proceso de selección de rapidez y agilidad, contar con un mínimo de costos operativos, involucrar a las gerencias y a sus equipos en el proceso de elección de los candidatos, etc.

Técnicas de Selección: Conjunto de métodos y procedimientos que permiten identificar y describir habilidades, conocimientos y grado de experiencia, además de lograr el diagnóstico de la estructura de personalidad del aspirante para la toma de decisión en el proceso.

- Grafología por medio del análisis de: Autobiografía y solicitud de empleo.
- Pruebas: Cognitivas, Proyectivas, Psicométricas, de intereses, de rendimiento, de simulación.
- Investigación: De referencias laborales, médica, de antecedentes penales, socioecómicas.

1.2.2 Reclutamiento de Personal

(Chiavenato, 2017), define que es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización. La organización divulga y ofrece al mercado de Recursos Humanos oportunidades de empleo que pretende llenar.

Método y Fuentes de Reclutamiento

En esta etapa se realiza la identificación, selección y mantenimiento de las fuentes que proveen los candidatos a la necesidad generada. Para su realización se debe de considerar que el mercado de recursos humanos está constituido por candidatos ocupados y desocupados o disponibles, de esta manera el reclutamiento puede efectuarse basándose en fuentes internas, externas o ambas.

Reclutamiento Interno: Al haber una determinada vacante, la empresa trata de llenarla mediante el reacomodo de sus empleados, los cuales pueden ser promovidos o transferidos.

Ventajas:

- Más económico.
- Más rápido.
- Más seguro en cuantos a resultados finales.
- Motiva a los empleados

Desventajas:

- Exige potencial de los empleados para poder ascender.
- Puede generar conflictos de intereses.
- Evita la renovación de gente nueva.

Reclutamiento externo: Funciona con candidatos de afuera, Cuando hay una vacante, la organización trata de cubrirla con personas extrañas, candidatos atraídos mediante las técnicas de reclutamiento.

Ventajas:

- Renueva los recursos humanos de la empresa.
- Aprovecha inversiones en formación y desarrollo profesional efectuadas por otras organizaciones o por los propios postulantes.

Desventajas:

- Toma su tiempo y es más costoso.
- Es menos seguro que el reclutamiento interno.
- Puede traer problemas salariales a la organización.

1.2.3 Desempeño Laboral

(Chiavenato, 2017) Afirma que es el conjunto de características o capacidades de comportamiento o rendimiento de una persona, equipo u organización. Es la forma en que realizan sus tareas o actividades y con ello alcanzan sus objetivos organizacionales y promueven excelentes resultados.

Evaluación de Desempeño

(Morales , 2015)Es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y el tipo de ambiente físico exigido para su funcionamiento.

La evaluación de desempeño es una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización. Para alcanzar ese objetivo básico (mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización).

La evaluación de desempeño brinda beneficios como:

- Detectar necesidades de capacitación.
- Descubrir personas claves.
- Descubrir inquietudes de los entrevistados.
- Motivar a los colaboradores a involucrarse con los objetivos de la empresa.
- Para la toma de decisiones de la alta gerencia.

Métodos tradicionales de la evaluación de desempeño:

- Método de escala gráficas: Mide el desempeño de las personas con factores ya definidos y graduados. Utilizando un cuestionario de doble entrada, en el cual las líneas horizontales representan los factores de evaluación de desempeño, y las columnas verticales los grados de variación.
- Método de elección forzada: Se utiliza para evaluar el desempeño para la obtención de resultados más efectivos, se emplea una serie de frases que describen determinados tipos de desempeño individual.
- Método de investigación de campo: Se desarrolla sobre la base de entrevistas hechas por un especialista con el supervisor inmediato con el fin de verificar y evaluar el desempeño de los subordinados.
- Método de incidentes críticos: Técnica que permite al líder observar y registrar los hechos excepcionalmente positivos y negativos del desempeño del evaluado.

1.3 Definición de Términos Básicos

Reclutamiento de Personal

(Olivares, 2018) Es el proceso técnico de la administración del potencial humano que se encarga de atraer candidatos que ostenten las competencias necesarias y estén interesados en cubrir las vacantes disponibles que ha ofertado una institución.

Selección de Personal

(Chiavenato, 2017) Es elegir a la persona idónea para el puesto de trabajo, deben tener conocimientos y habilidades para poder lograr los objetivos de la organización.

Desempeño Laboral

(Llanos, 2015) Es el rendimiento laboral frente a las funciones y tareas que exige el cargo desempeñado.

Coordinador de Servicios para el Personal

(Petrex SA, 2018) Es el responsable de Petrex SA sede Iquitos, se encarga de planificar, programar y controlar la labor de los colaboradores en contratación y dotación de personal.

Coordinador de Asuntos Laborales

(Petrex SA, 2018) Es quien asesora e informar al Coordinador y a la Gerencia en los aspectos laborales y judiciales.

Asistente de Personal

(Petrex SA, 2018) Es quien asiste al Coordinador en la programación de ingreso y egreso del personal.

Winchero

(Petrex SA, 2018) Responsable del cuidado y mantenimiento correcto de equipos, herramientas y tuberías.

Pocero

(Petrex SA, 2018) Persona responsable en sacar y bajar tuberías a los pozos petroleros.

Engrampador

(Petrex SA, 2018) Persona responsable en acondicionar repisa para realizar equipos de trabajo de altura.

Asistente de Operaciones

(Petrex SA, 2018) Responsable en asistencia de los procesos administrativos y logísticos, apoya en la elaboración estadística y generación de reportes del personal operativo.

Operario de Tareas Generales

(Petrex SA, 2018) Persona responsable en brindar soporte en las labores operativas de perforación de pozos.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Hipótesis

La selección de personal influye de manera significativa en el desempeño de los colaboradores en la empresa Petrex SA, sede Iquitos Primer Trimestre del año 2019.

2.2 Variables y su operacionalización

Variable Independiente: Selección de Personal

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Tabla N°01 Variable Independiente

VARIABLE 1	DEFINICION	TIPO POR SU RELACION	INDICADOR	ESCALA DE MEDICION	CATEGORIAS	VALORES DE LAS CATEGORIAS	MEDIO DE VERIFICACION	
SELECCIÓN DE PERSONAL	Chiavenato (2017), afirma que se busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentarla eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización.	Independiente	RECLUTAMIENTO	Ordinal	Colaboradores Administrativos	Totalmente en Desacuerdo	ENCUESTA-CUESTIONARIO	
					Colaboradores Operativos			
		Independiente	SELECCIÓN	Ordinal	Colaboradores Administrativos		En Desacuerdo	ENCUESTA-CUESTIONARIO
					Colaboradores Operativos			
		Independiente	ENTREVISTA	Ordinal	Colaboradores Administrativos		Ni De acuerdo-Ni en Desacuerdo	ENCUESTA-CUESTIONARIO
					Colaboradores Operativos			
		Independiente	EVALUACIONES	Ordinal	Colaboradores Administrativos		De acuerdo	ENCUESTA-CUESTIONARIO
					Colaboradores Operativos			
		Independiente	PRUEBAS PSICÓLOGICAS	Ordinal	Colaboradores Administrativos		Totalmente de Acuerdo	ENCUESTA-CUESTIONARIO
					Colaboradores Operativos			
		Independiente	MONITOREO DE ACTIVIDADES	Ordinal	Colaboradores Administrativos			ENCUESTA-CUESTIONARIO
					Colaboradores Operativos			
		Independiente	DISTRIBUCIÓN DE TAREAS	Ordinal	Colaboradores Administrativos			ENCUESTA-CUESTIONARIO
					Colaboradores Operativos			

Fuente: Elaboración propia de los autores.

Tabla N°02 Variable Dependiente

VARIABLE 2	DEFINICION	TIPO POR SU RELACION	INDICADOR	ESCALA DE MEDICION	CATEGORIAS	VALORES DE LAS CATEGORIAS	MEDIO DE VERIFICACION	
DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2017), afirma que es la forma en que las personas, equipos u organizaciones realizan sus tareas y actividades y con ello alcanzan los objetivos organizacionales y promueven excelentes resultados.	Dependiente	ESCALA GRAFICA	Ordinal	Colaboradores Administrativos	Totalmente en Desacuerdo En Desacuerdo Ni De acuerdo-Ni en Desacuerdo De acuerdo Totalmente de Acuerdo	REPORTE DE DESEMPEÑO	
					Colaboradores Operativos		ENCUESTA-CUESTIONARIO	
		Dependiente	ATENCION DEL AREA DE RH	Ordinal	Colaboradores Administrativos		Colaboradores Operativos	REPORTE DE DESEMPEÑO
					Colaboradores Operativos			ENCUESTA-CUESTIONARIO
		Dependiente	RESPONSABILIDAD	Ordinal	Colaboradores Administrativos		Colaboradores Operativos	REPORTE DE DESEMPEÑO
					Colaboradores Operativos			
		Dependiente	CRECIMIENTO LABORAL	Ordinal	Colaboradores Administrativos		Colaboradores Operativos	ENCUESTA-CUESTIONARIO
					Colaboradores Operativos			

Fuentes:Elaboración propia

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño

Tipo de Investigación

(Hernandez R, 2014) Es Descriptivo, este tipo de Investigación tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población.

Diseño de Investigación

(Hernandez R, 2014) Es Cuantitativo No experimental, ya que se realiza sin manipular las variables (independiente y dependiente). Se basa en observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, recolectando datos en un solo momento para después analizarlos.

3.2 Diseño muestral

Población

(Hernández, 2010) Define a la población como el conjunto de todos los individuos en los que se desea averiguar algunas propiedades (objetivos, personas, situaciones).

Es sabido que la población es el universo de estudio, todos pueden ser partícipes de un determinado estudio, por lo tanto, se determinó una población de 46 colaboradores administrativos y operativos activos del primer Trimestre del año 2019 de la empresa Petrex SA sede Iquitos.

Tabla N°03 Población de Estudio

PUESTO	N° COLABORADORES
Colaboradores Administrativos	
Coordinador de Servicios para el Personal	1
Coordinador de Asuntos Laborales	1
Asistente de Personal	1
Auxiliar de Personal	1
Colaboradores Operativos	
Jefe de Equipo	2
Encargado de Turno	2
Soldador	3
Winchero	5
Pocero	6
Engrampador	6
Operario de Tareas Generales	5
Almacenero	3
Mecánico	4
Chofer de flota Liviana	4
Enfermero	2
TOTAL	46

Fuente Planilla Petrex SA
Fuente propia de los autores

Muestra

(Hernández, 2010) , en las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra.

En este caso el procedimiento no es mecánico, ni con base en fórmulas de probabilidad, si no de la toma de decisiones de los investigadores.

Por el tamaño de la población se optó por realizar una muestra censal de tipo no probabilístico, con tipo de muestreo por conveniencia, en este caso será de 46 colaboradores. Para los colaboradores que se encuentran en la ciudad, la encuesta será de forma presencial en la oficina administrativa, en el caso de los trabajadores operativos que se encuentren en campo, la encuesta se realizará a través de correos electrónicos. Además, el coordinador encargado de la empresa Petrex SA sede Iquitos, viaja aproximadamente de 02 a 03 veces a más al mes hasta donde se encuentran dichos colaboradores de campo. Esto facilita la aplicación de las encuestas y posterior las evaluaciones para cada uno de los colaboradores. Es así que se contará con la accesibilidad de todos los sujetos a investigar.

3.3 Procesamiento de recolección de datos

Previo a la encuesta se explicará la razón de la aplicación de dicha técnica, también los objetivos de la investigación. Las encuestas se dieron de forma presencial a los colaboradores que se encontraban en la ciudad, a los que se encontraron laborando fuera, se les envió por correo y/o envíos físicos hasta su centro de labor destacada.

3.4 Procesamientos y análisis de los datos

Para el análisis de los datos, tabulación, obtención de tablas y gráficas se empleó el programa estadístico Statistical Package for the Social Science (SPSS 25).

Este programa tiene la capacidad de gestionar grandes volúmenes de datos y es capaz de llevar análisis de textos y entre otros formatos.

3.5 Aspectos Éticos

Protección a las personas: Las respuestas de cada colaborador es confidencial

Justicia: Se trata equitativamente y con justicia a todos los participantes.

Consentimiento Informado: Las personas son conscientes del uso de la información para los fines específicos establecidos en la investigación.

CAPITULO IV: RESULTADOS

VARIABLE N°01: SELECCIÓN DE PERSONAL

DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

1. ¿Está de acuerdo de cómo se realiza el reclutamiento de personal en la empresa Petrex sede Iquitos?

Tabla N° 04 Reclutamiento del Personal

Item	Cantidad	%
Totalmente en desacuerdo	9	19.57
En desacuerdo	20	43.48
Ni de acuerdo ni desacuerdo	7	15.22
De Acuerdo	6	13.04
Totalmente de acuerdo	4	8.70
Total	46	100.00

Fuente Propia de los autores.

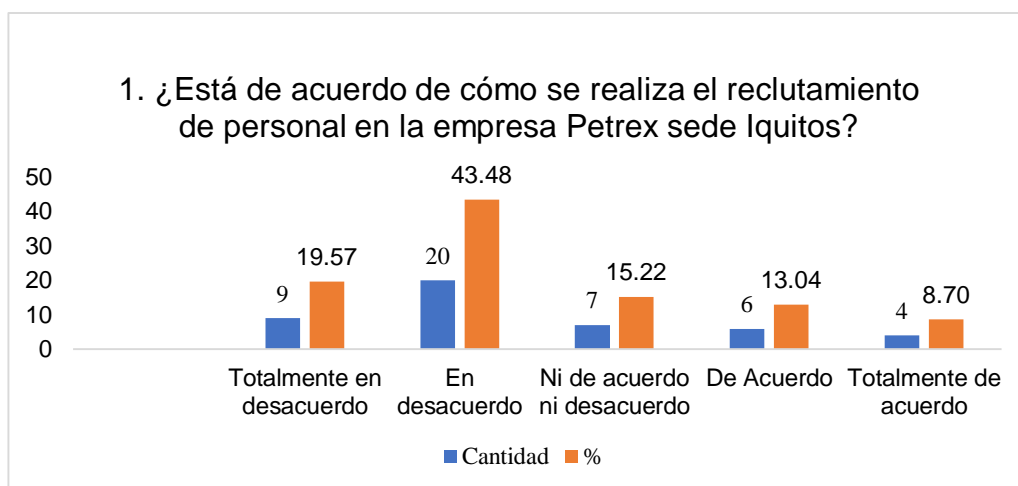


Gráfico 1. Reclutamiento del Personal

Fuente Propia de los autores.

Interpretación:

En respuesta a la pregunta si ¿Está de acuerdo de cómo se realiza el reclutamiento de personal en la empresa Petrex sede Iquitos?, el 19.57% indica que está totalmente en desacuerdo, el 43.48% está en desacuerdo, el 15.22% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 13.04% indica que está de acuerdo y finalmente el 8.70% está

totalmente de acuerdo .Lo que significa que hay un mayor porcentaje que están en desacuerdo de la forma de cómo se realiza el reclutamiento en la empresa.

2. ¿Está de acuerdo de cómo se realiza el proceso de selección de personal en la Petrex SA sede Iquitos?

Tabla N°05 Proceso de Selección

Item	Cantidad	%
Totalmente en desacuerdo	10	21.74
En desacuerdo	19	41.30
Ni de acuerdo ni desacuerdo	10	21.74
De Acuerdo	5	10.87
Totalmente de acuerdo	2	4.35
Total	46	100.00

Fuente Propia de los autores.

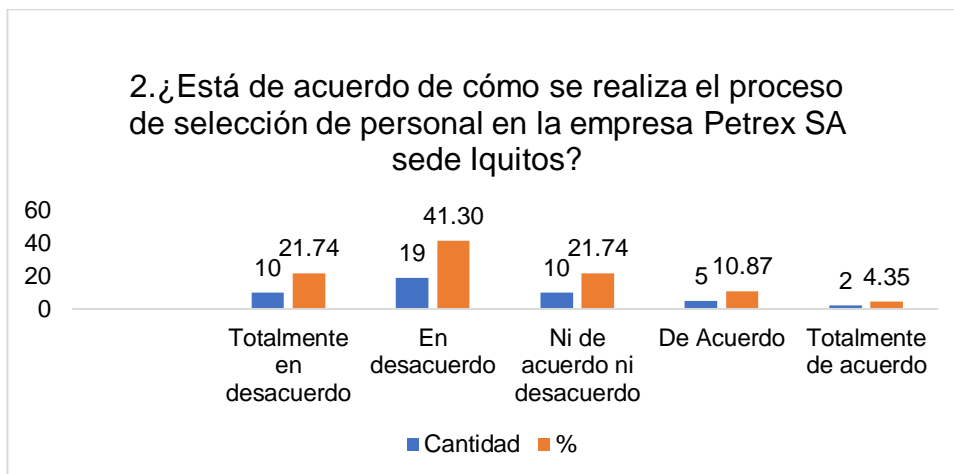


Gráfico 2. Proceso de Selección

Fuente Propia de los autores.

Interpretación:

En respuesta a la pregunta si ¿Está de acuerdo de cómo se realiza el proceso de selección de personal en la empresa Petrex SA sede Iquitos?, el 21.74% indica que está totalmente en desacuerdo, el 41.30% está en desacuerdo, el 21.74% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 10.87% indica que está de acuerdo y finalmente el 4.35% está totalmente de acuerdo. Lo que significa que hay un mayor porcentaje que están en desacuerdo de la forma en cómo se realiza el proceso de selección de personal en la empresa.

DIMENSIÓN 2: ENTREVISTA

3. ¿Está de acuerdo con la estructura utilizada por la empresa Petrex SA para evaluar al candidato en la entrevista?

Tabla N°06 Estructura de la entrevista

Item	Cantidad	%
Totalmente en desacuerdo	11	23.91
En desacuerdo	17	36.96
Ni de acuerdo ni desacuerdo	8	17.39
De Acuerdo	7	15.22
Totalmente de acuerdo	3	6.52
Total	46	100.00

Fuente Propia de los autores.

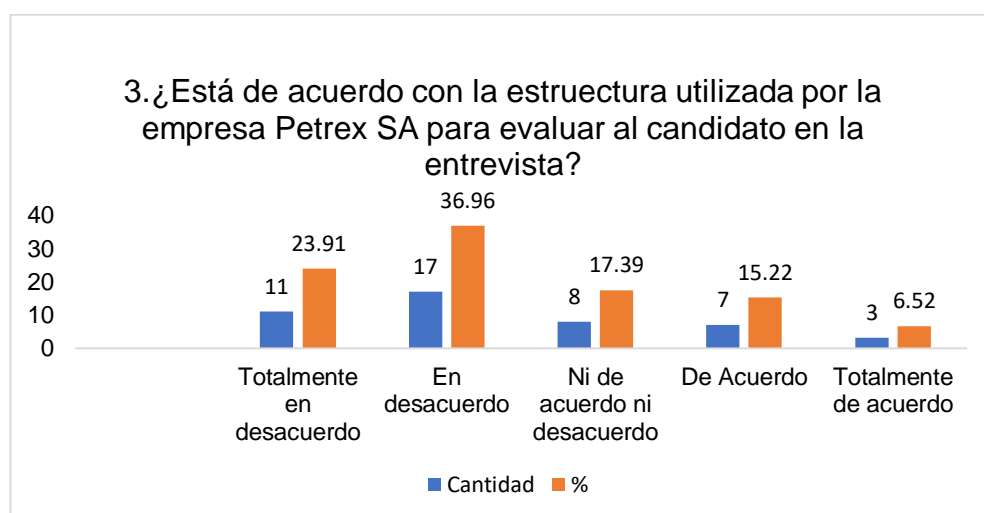


Gráfico 3 .Estructura de la Entrevista

Fuente Propia de los autores.

Interpretación:

En respuesta a la pregunta si ¿Está de acuerdo con la estructura utilizada por la empresa Petrex SA para evaluar al candidato en la entrevista?, el 23.91% indica que está totalmente en desacuerdo, el 36.96% está en desacuerdo, el 17.39% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 15.22% indica que está de acuerdo y finalmente el 6.52% está totalmente de acuerdo. Lo que significa que hay un mayor porcentaje que

están en desacuerdo con la estructura utilizada por la empresa para evaluar a los candidatos en la entrevista.

DIMENSIÓN 3: EVALUACIONES

4. ¿Está de acuerdo que se debe de evaluar el nivel de conocimiento técnico a los candidatos según el puesto a desempeñar?

Tabla N°07 Evaluación del Conocimiento

Item	Cantidad	%
Totalmente en desacuerdo	3	6.52
En desacuerdo	4	8.70
Ni de acuerdo ni desacuerdo	9	19.57
De Acuerdo	12	26.09
Totalmente de acuerdo	18	39.13
Total	46	100.00

Fuente Propia de los autores.

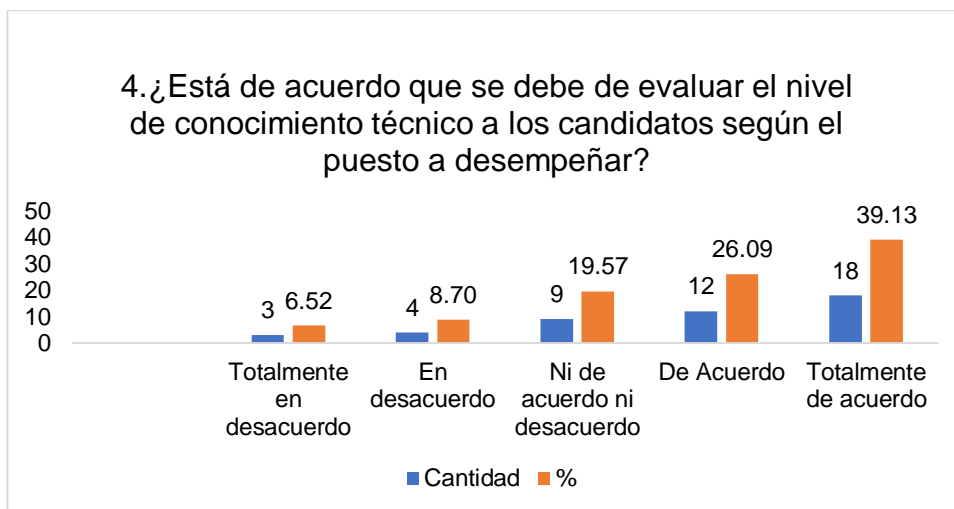


Gráfico 4. Evaluación del Conocimiento

Fuente Propia de los autores.

Interpretación:

En respuesta a la pregunta si ¿Está de acuerdo que se debe de evaluar el nivel de conocimiento técnico a los candidatos según el puesto a desempeñar?, el 6.52% indica que está totalmente en desacuerdo, el 8.70% está en desacuerdo, el 19.57% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 26.09% indica que está de acuerdo y finalmente el 39.13% está totalmente de acuerdo. Lo que significa que existe un mayor

porcentaje en que están totalmente de acuerdo que se debe evaluar el nivel de conocimiento técnico a los candidatos según el puesto a desempeñar en la empresa.

DIMENSIÓN 4: PRUEBAS PSICOLÓGICAS

5. ¿Está de acuerdo en que las pruebas psicológicas son fundamentales para la selección de personal idóneo?

Tabla N°08 Pruebas Psicológicas

Item	Cantidad	%
Totalmente en desacuerdo	2	4.35
En desacuerdo	5	10.87
Ni de acuerdo ni desacuerdo	21	45.65
De Acuerdo	11	23.91
Totalmente de acuerdo	7	15.22
Total	46	100.00

Fuente Propia de los autores.

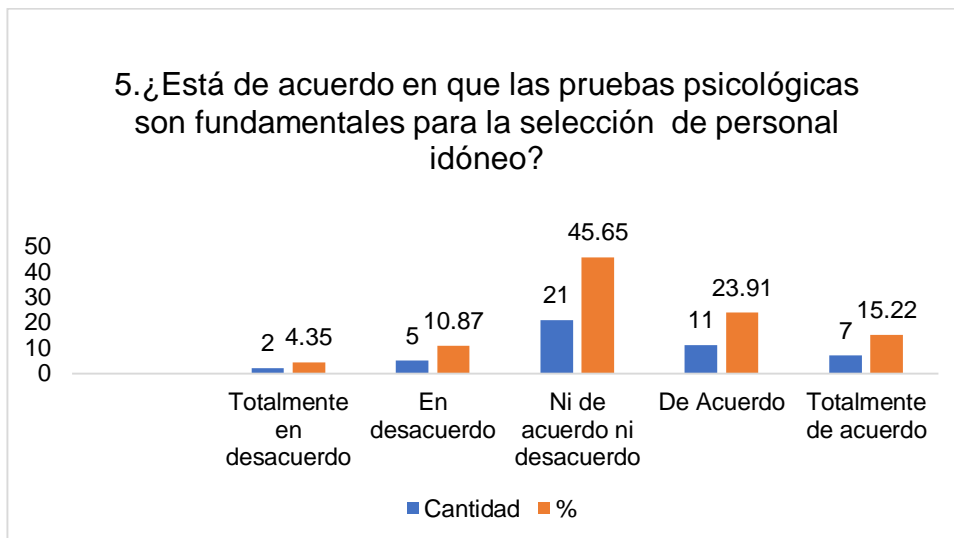


Gráfico 5. Pruebas Psicológicas

Fuente Propia de los autores.

Interpretación:

En respuesta a la pregunta si ¿Está de acuerdo en que las pruebas psicológicas son fundamentales para la selección de personal idóneo?, el 4.35% indica que está totalmente en desacuerdo, el 10.87% está en desacuerdo, el 45.65% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 23.91% indica que está de acuerdo y finalmente el 15.22% está

totalmente de acuerdo. Lo que significa que significa que existe un mayor porcentaje en que no están de acuerdo ni en desacuerdo en que las pruebas psicológicas son fundamentales para la selección de personal idóneo. Es decir, son indiferentes a ello.

DIMENSIÓN 5: MONITOREO DE ACTIVIDADES

6. ¿En la empresa Petrex SA sede Iquitos se realiza monitoreo a todas las actividades realizadas en el proceso de selección?

Tabla N°09 Monitoreo del Proceso de Selección

Item	Cantidad	%
Totalmente en desacuerdo	7	15.22
En desacuerdo	17	36.96
Ni de acuerdo ni desacuerdo	10	21.74
De Acuerdo	9	19.57
Totalmente de acuerdo	3	6.52
Total	46	100.00

Fuente Propia de los autores

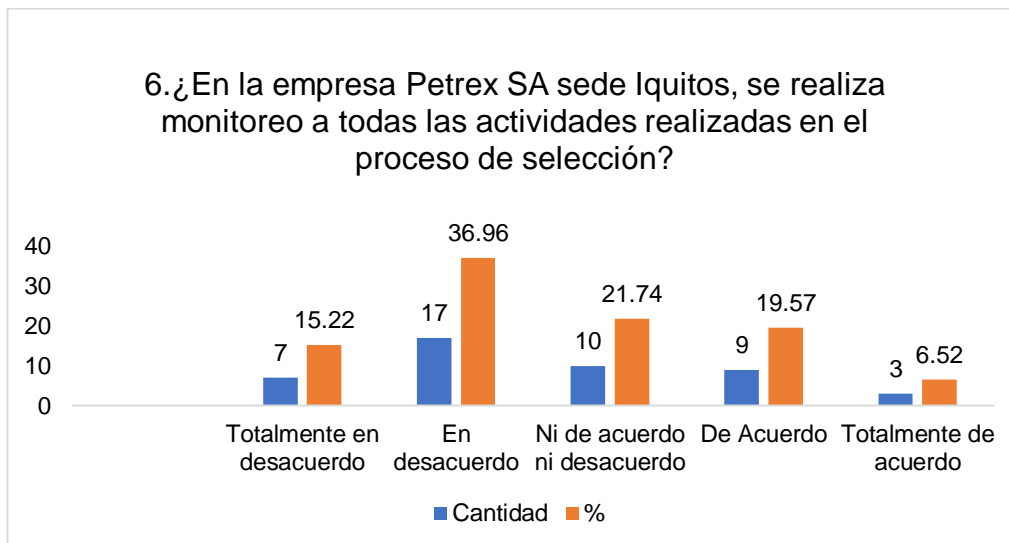


Gráfico 6. Monitoreo del Proceso de Selección

Fuente Propia de los autores.

Interpretación:

En respuesta a la pregunta si ¿En la empresa Petrex SA sede Iquitos se realiza monitoreo a todas las actividades realizadas en el proceso de selección?, el 15.22% indica que está totalmente en desacuerdo, el 36.96% está en desacuerdo, el 21.74% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 19.57% indica que está de acuerdo y finalmente

el 6.52% está totalmente de acuerdo. Lo que significa que significa que existe un mayor porcentaje en que se encuentran en desacuerdo con que la empresa realiza monitoreo a todas las actividades realizadas en el proceso de selección.

DIMENSIÓN 6: DISTRIBUCIÓN DE TAREAS

7. ¿Crees que es adecuada la distribución de tareas que realiza la empresa Petrex SA sede Iquitos?

Tabla N°10 Distribución de Tareas

Item	Cantidad	%
Totalmente en desacuerdo	9	19.57
En desacuerdo	19	41.30
Ni de acuerdo ni desacuerdo	8	17.39
De Acuerdo	7	15.22
Totalmente de acuerdo	3	6.52
Total	46	100.00

Fuente Propia de los autores

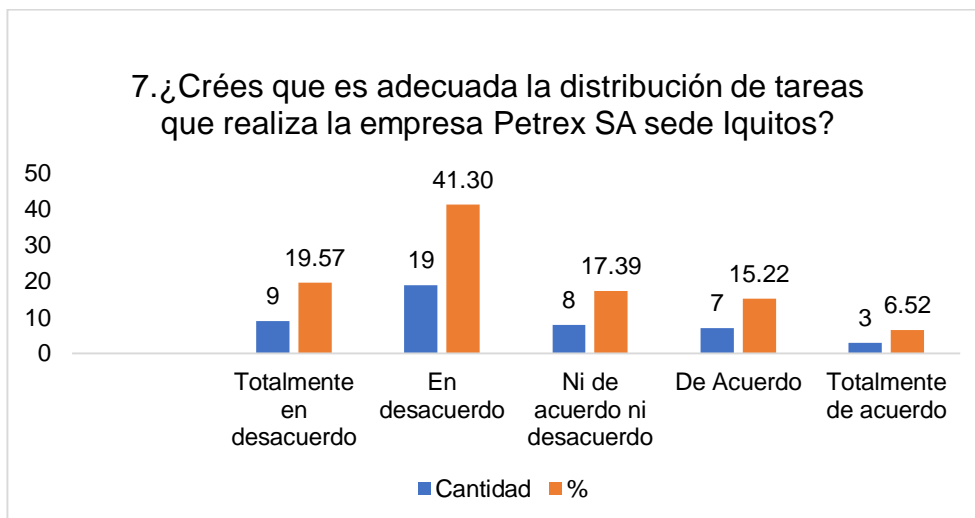


Gráfico 7. Distribución de Tareas

Fuente Propia de los autores.

Interpretación:

En respuesta a la pregunta si ¿Crees que es adecuada la distribución de tareas que realiza la empresa Petrex SA sede Iquitos?, el 19.57% indica que está totalmente en desacuerdo, el 41.30% está en desacuerdo, el 17.39% ni de acuerdo ni en

desacuerdo, el 15.22% indica que está de acuerdo y finalmente el 6.52% está totalmente de acuerdo. Lo que significa que significa que existe un mayor porcentaje en que están desacuerdo que existe una adecuada distribución de tareas realizada por la empresa.

VARIABLES N°02: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN 1: DE ESCALA GRÁFICAS

8. ¿Crees que tus compañeros de trabajo tienen un buen desempeño laboral?

Tabla N°11 Desempeño Laboral de los Compañeros

Item	Cantidad	%
Totalmente en desacuerdo	21	45.65
En desacuerdo	10	21.74
Ni de acuerdo ni desacuerdo	5	10.87
De Acuerdo	7	15.22
Totalmente de acuerdo	3	6.52
Total	46	100.00

Fuente Propia de los autores

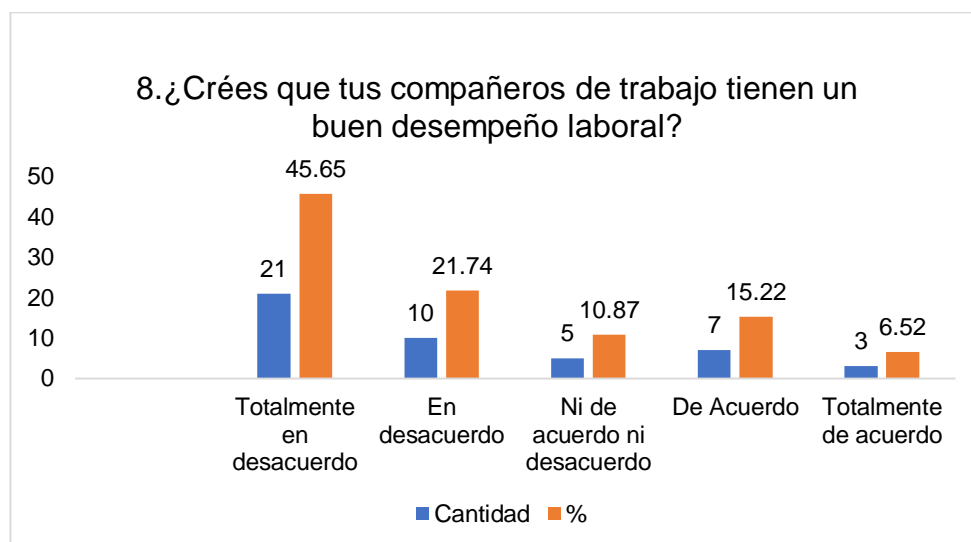


Gráfico 8. Desempeño Laboral de los compañeros

Fuente Propia de los autores.

Interpretación:

En respuesta a la pregunta si ¿Crees que tus compañeros de trabajo tienen un buen desempeño laboral?, el 45.65% indica que está totalmente en desacuerdo, el 21.74% está en desacuerdo, el 10.87% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 15.22% indica que

está de acuerdo y finalmente el 6.52% está totalmente de acuerdo. Lo que significa que existe un mayor porcentaje en que se encuentran totalmente en desacuerdo que los compañeros de trabajo tienen un buen desempeño laboral.

9. ¿Crees que los colaboradores deben de estar evaluados constantemente?

Tabla N°12 Evaluación Constante

Item	Cantidad	%
Totalmente en desacuerdo	3	6.52
En desacuerdo	7	15.22
Ni de acuerdo ni desacuerdo	1	2.17
De Acuerdo	6	13.04
Totalmente de acuerdo	29	63.04
Total	46	100.00

Fuente Propia de los autores

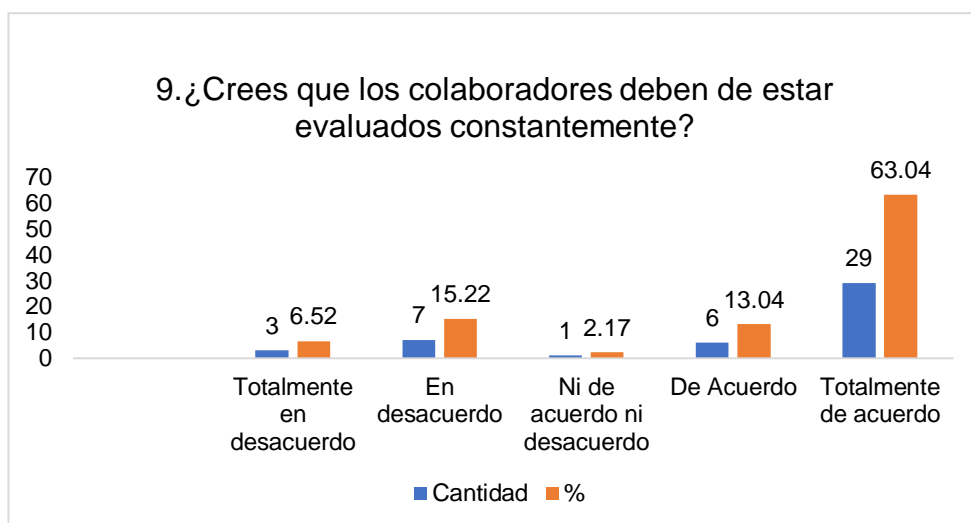


Gráfico 9. Evaluación Constante

Fuente Propia de los autores.

Interpretación:

En respuesta a la pregunta si, ¿Crees que los colaboradores deben de estar evaluados constantemente? el 63.64% indica que está totalmente de acuerdo, el 13.04% está de acuerdo, el 2.17% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 15.22% indica que está en desacuerdo y finalmente el 6.52% está totalmente en desacuerdo. Lo que

significa que existe un mayor porcentaje que están totalmente de acuerdo en que los colaboradores deben de estar evaluados constantemente.

DIMENSIÓN 2: ATENCIÓN AL CLIENTE

10. ¿Considera que la atención brindada por el personal del área de Recursos Humanos es buena y/o adecuada?

Tabla N°13 Atención al cliente

Item	Cantidad	%
Totalmente en desacuerdo	2	4.35
En desacuerdo	5	10.87
Ni de acuerdo ni desacuerdo	8	17.39
De Acuerdo	18	39.13
Totalmente de acuerdo	13	28.26
Total	46	100.00

Fuente Propia de los autores.

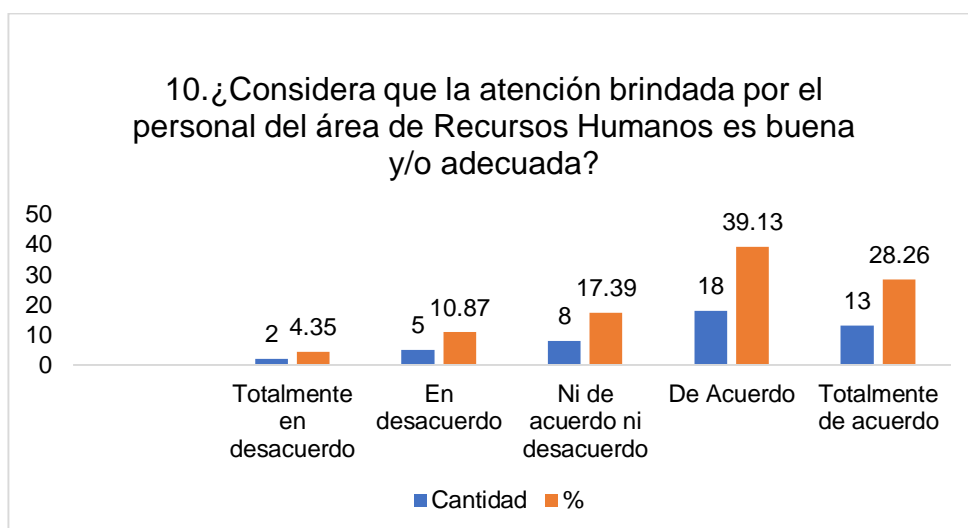


Gráfico 10. Atención al Cliente

Fuente Propia de los autores.

Interpretación:

En respuesta a la pregunta si, ¿Considera que la atención brindada por el personal del área de Recursos Humanos es buena y/o adecuada?, el 28.26% indica que está

totalmente de acuerdo, el 39.13% está de acuerdo, el 17.39% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 10.87% indica que está en desacuerdo y finalmente el 4.35% está totalmente en desacuerdo. Lo que significa que existe un mayor porcentaje en que se encuentran de acuerdo que la atención brindada por el personal de recursos humanos es adecuada.

11. ¿Considera que el personal del área de Recursos Humanos le brinda información clara y entendible?

Tabla N°14 Información clara y entendible

Item	Cantidad	%
Totalmente en desacuerdo	2	4.35
En desacuerdo	4	8.70
Ni de acuerdo ni desacuerdo	9	19.57
De Acuerdo	17	36.96
Totalmente de acuerdo	14	30.43
Total	46	100.00

Fuente Propia de los autores.

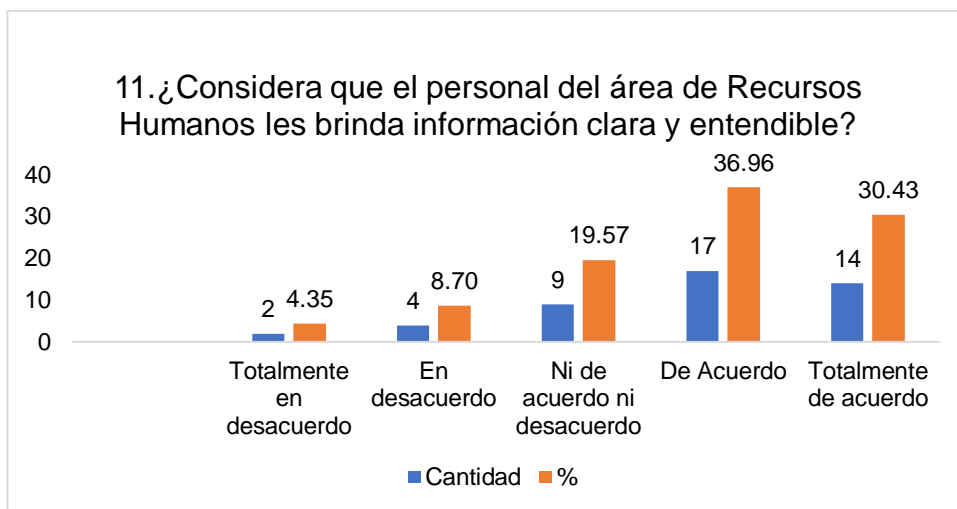


Gráfico 11. Información clara y entendible

Fuente Propia de los autores.

Interpretación:

En respuesta a la pregunta si, ¿Considera que el personal del área de Recursos Humanos le brinda información clara y entendible?, el 30.43% indica que está totalmente de acuerdo, el 36.96% está de acuerdo, el 19.57% ni de acuerdo ni

en desacuerdo, el 8.70% indica que está en desacuerdo y finalmente el 4.35% está totalmente en desacuerdo. Lo que significa que existe un mayor porcentaje en que se encuentran de acuerdo que el personal de recursos humanos brinda información clara y entendible.

DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD

12. ¿Realiza su trabajo buscando cumplir con los objetivos esperados por la empresa?

Tabla N°15 Cumplimiento de los objetivos

Item	Cantidad	%
Totalmente en desacuerdo	1	2.17
En desacuerdo	2	4.35
Ni de acuerdo ni desacuerdo	5	10.87
De Acuerdo	18	39.13
Totalmente de acuerdo	20	43.48
Total	46	100.00

Fuente Propia de los autores

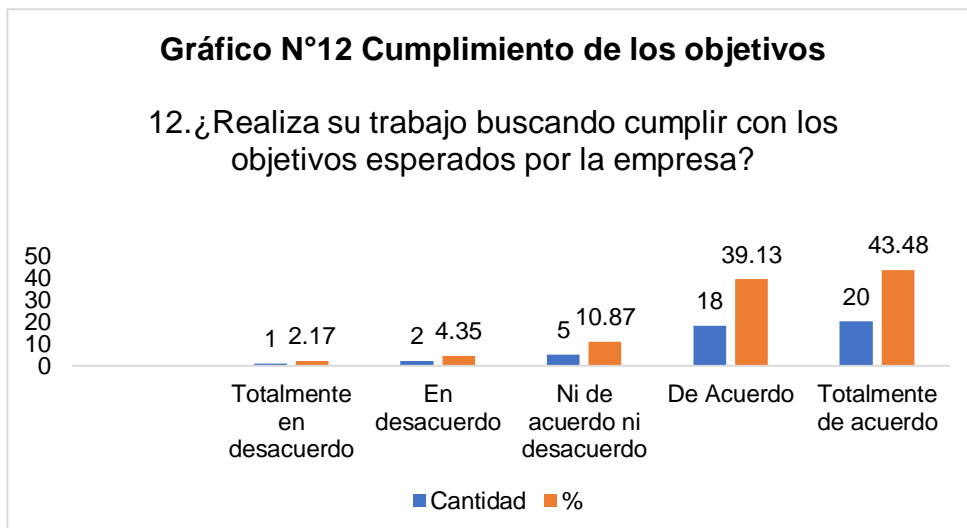


Gráfico 12. Cumplimiento de los objetivos

Fuente Propia de los autores.

Interpretación:

En respuesta a la pregunta si, ¿Realiza su trabajo buscando cumplir con los objetivos esperados por la empresa?, el 43.48% indica que está totalmente de acuerdo, el 39.13% está de acuerdo, el 10.87% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el

4.35% indica que está en desacuerdo y finalmente el 2.17% está totalmente en desacuerdo. Lo que significa que existe un mayor porcentaje en que se encuentran totalmente de acuerdo en que realizan su trabajo buscando cumplir con los objetivos esperados por la empresa.

13. ¿Tu actitud frente al cambio es positiva?

Tabla N°16 Actitud frente al cambio

Item	Cantidad	%
Totalmente en desacuerdo	5	10.87
En desacuerdo	16	34.78
Ni de acuerdo ni desacuerdo	5	10.87
De Acuerdo	8	17.39
Totalmente de acuerdo	12	26.09
Total	46	100.00

Fuente Propia de los autores

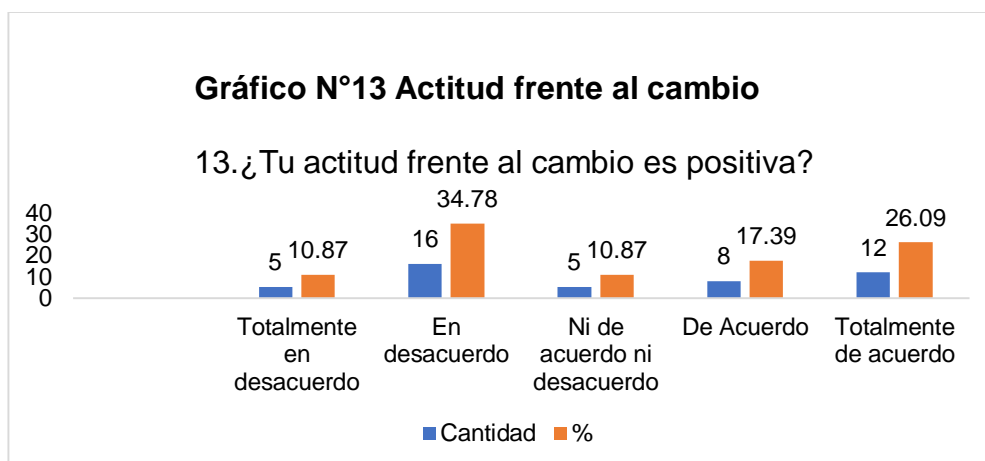


Gráfico 13. Actitud frente al cambio

Fuente Propia de los autores.

Interpretación:

En respuesta a la pregunta si ¿Tu actitud frente al cambio es positiva?, el 10.87% indica que está totalmente en desacuerdo, el 34.78% está en desacuerdo, el 10.87% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 17.39% indica que está de acuerdo y finalmente el 26.09% está totalmente de acuerdo. Lo que significa que existe un mayor porcentaje en que se encuentran en desacuerdo en que mantienen una actitud positiva frente al cambio.

DIMENSIÓN 4: RESPONSABILIDAD

14. ¿Está de acuerdo que se den cursos de capacitación para mejorar el desempeño laboral?

Tabla N°17 Capacitación Constante

Item	Cantidad	%
Totalmente en desacuerdo	1	2.17
En desacuerdo	3	6.52
Ni de acuerdo ni desacuerdo	2	4.35
De Acuerdo	10	21.74
Totalmente de acuerdo	30	65.22
Total	46	100.00

Fuente Propia de los autores

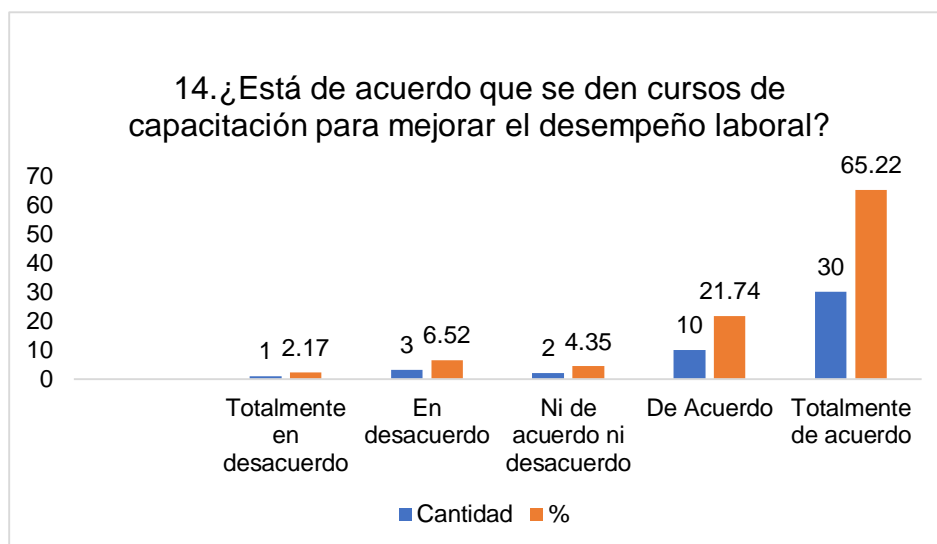


Gráfico 14. Capacitación Constante

Fuente Propia de los autores.

Interpretación:

En respuesta a la pregunta si, ¿Está de acuerdo que se den cursos de capacitación para mejorar el desempeño laboral?, el 65.22% indica que está totalmente de

acuerdo, el 21.74% está de acuerdo, el 4.35% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 6.52% indica que está en desacuerdo y finalmente el 2.17% está totalmente en desacuerdo. Lo que significa que existe un mayor porcentaje en que se encuentran totalmente de acuerdo con que se deben de dar cursos de capacitación para mejorar el desempeño laboral.

CAPITULO V: DISCUSIÓN

Según el objetivo general; que es determinar la influencia de la selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Petrex SA. Se recaudó información por medio de las 14 preguntas aplicadas sobre el proceso de selección y el desempeño laboral en cada uno de los colaboradores, en cuanto a los resultados se obtuvo que estas variables si tienen relación, pero también nos indica que no se está cumpliendo en su totalidad con los objetivos trazados por la organización. Lo cual nos permite aceptar la hipótesis formulada, la selección de personal influye de manera significativa en el desempeño de los colaboradores de la empresa.

En relación con los objetivos específicos; conocer el proceso de selección de personal y evaluar el desempeño laboral de los colaboradores, se establece que el perfil de los colaboradores con relación a su rendimiento es regular y/o bajo, pues la organización no aplica de forma eficiente a sus procedimientos ya establecidos de selección y reclutamiento de personal.

(De la Cruz Marilyn, 2018), en su tesis titulada Selección de personal de personal y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa Virgo Contratista Generales EIRL de la Ciudad de Trujillo, 1° Trimestre del año 2018, es la tesis que más se aproxima en cuanto a tema de investigación. La selección de personal de la empresa se encuentra con muchas limitaciones, como la preparación académica y/o profesional de los candidatos. Se ha demostrado a través de las encuestas realizadas a los colaboradores que no cumplen con el perfil de personalidad, conocimientos y habilidades. La relación de personal no tiene relación causa-efecto con el desempeño

laboral, pues es bajo y no es efectivo. En contraste con el la investigación aplicada a la empresa Petrex SA, los colaboradores no cumplen en su totalidad con el perfil requerido para cada puesto de trabajo, no cuentan con los conocimientos y habilidades requeridos, los contratan sólo por la experiencia con relación al sector petrolero. La selección de personal no se relaciona con el desempeño laboral, existe niveles bajos de desempeño, los colaboradores no se sienten comprometidos con la empresa y realizan su labor de forma regular sin tener en cuenta la mejora continua.

(Pinedo Cindy, 2017), en su tesis titulada La Gestión del Talento Humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex SA, se desarrolló una investigación cuantitativo correlacional con diseño no experimental, incluyó como población de estudio a 212 colaboradores. La investigación determinó que existe una correlación positiva entre el proceso de selección y el desempeño laboral de los colaboradores. Se concluye que la descripción de puestos es considerada como pieza clave dentro del proceso de reclutamiento y es de suma importancia para la obtención del personal calificado y motivado para el cargo a desempeñar. Esta investigación fue aplicada al personal de la empresa sede Lima, enfocándose en la motivación de los colaboradores, a comparación de Petrex sede Iquitos que es el enfoque de nuestra investigación, se tuvo como objetivo principal identificar la relación existente entre la selección de personal y el desempeño laboral. Con la aplicación de las encuestas, la observación y diálogos con los colaboradores ayudó a tener un mejor enfoque de la problemática. Este grupo de talento humano puede mejorar su desempeño, primero debe empezar por ellos mismos con guía permanente de los jefes.

(Colca, 2015), En su tesis titulada Selección de personal de personal y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa Virgo Contratista Generales

EIRL, incluyó como población y muestra a los servidores de la Municipalidad. La investigación determinó que el proceso de reclutamiento es malo, pues no cuenta con estructura establecida para el proceso de selección. En cuanto a los resultados la selección del personal y el desempeño laboral incide de forma negativa, pues existe deficiencias y malos procesos. En la investigación realizada la población de estudio está conformada por los 46 colaboradores, incluyendo a todos como participantes para dicho estudio. Las evaluaciones teóricas y prácticas no se realizan, haciendo que la selección de personal no se realice según los parámetros ya establecidos.

(Cancinos, 2015), en su tesis titulada Selección de personal y desempeño laboral Estudio realizado a realizarse Ingenio en Azucarero de la Costa Sur, se desarrolló una investigación tipo cuasi experimental que incluyó como población a los colaboradores del área administrativa de un Eugenio azucarero en San Andrés Villa Seca, siendo como muestra de estudio 36 trabajadores. Se determinó que el nivel de efectividad del proceso de selección de personal y el desempeño de los colaboradores se encuentran en un rango aceptable. A comparación de la investigación realizada, se pudo determinar que el nivel de efectividad es bajo, el nivel de desempeño laboral puede mejorar, aplicando de forma efectiva el procedimiento de la selección y reclutamiento de personal

CAPITULO VII: CONCLUSIONES

En la empresa Petrex SA sede Iquitos, se ha demostrado a través de la encuesta realizada a sus colaboradores, que estos no cumplen en su totalidad con el perfil de conocimiento y habilidades que se requiere para cada puesto establecido. Por lo tanto, no se está aplicando de forma adecuada la selección de personal.

La empresa aún cuenta con un proceso de selección de personal tradicional, esto ha influenciado de manera negativa al desempeño de los colaboradores, siendo necesaria un cambio de dichos métodos y/o procesos, esto ayudará a la obtención de mejores resultados que será de mucho beneficio para la organización.

El proceso de selección de personal no se relaciona con el desempeño laboral, con respecto a los procesos que utilizan para elegir al personal idóneo según los puestos requeridos.

Se ha establecido que los niveles de desempeño laboral se encuentran en un rango regular y/o bajo, esto significa que los colaboradores si cumplen con los objetivos, pero no lo realizan de forma eficiente y eficaz. Dichos colaboradores pueden dar más de lo solicitado al momento de realizar sus labores.

Si el proceso de selección mejora, como consecuencia se incrementará la productividad y se obtendrá un servicio de calidad.

CAPITULO VIII: RECOMENDACIONES

La empresa cuenta con políticas ya establecidas para todos sus procedimientos, se recomienda que el personal responsable de la contratación de personal, cumpla en su totalidad con su aplicación. Con su correcta implementación se buscará minimizar las problemáticas encontradas, el trabajo ineficiente realizado por los colaboradores, es decir se contratará al personal debidamente preparado con conocimientos, habilidades, experiencias, etc. que requiera cada puesto de trabajo.

Crear alianzas estratégicas con empresas capacitadoras, que, mediante charlas de inducción, talleres y dinámicas en temas como motivación, trabajo en equipo, liderazgo, atención al cliente. Se obtendrá como resultado a colaboradores más motivados, preparados y por ende más competitivos.

Usar a la tecnología como herramienta primordial para la implementación de este nuevo proceso de selección, mediante plataformas virtuales, pruebas de conocimiento, aptitudes, pruebas psicológicas, etc.

Fomentar la competitividad en cada uno de los colaboradores, mediante premios, incentivos, ascensos, etc. Brindándoles la información necesaria y facilidades para el logro de dicho objetiv

CAPITULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación: administración, económica, humanidades y ciencias sociales*. (3° ed ed.). Colombia: Person Educación.

Cancinos, A. (2015). *tesis titulada Selección de personal y desempeño laboral Estudio a realizarse Ingenio en Azucarero de la Costa Sur*.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos* . México: McGraw-Hill Interamerica Editores SA.

Colca, H. (2015). *Tesis titulada Proceso de Selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Atuncola*.

De la Cruz Marilyn, y. P. (2018). *tesis titulada Selección de personal de personal y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa Virgo Contratista Generales EIRL de la Ciudad de Trujillo, 1° Trimestre del año 2018*.

Hernandez R, F. C. (2014). *Metodologia de la Investigación* . México: Mc Graw Hill Education.

Hernández, H. F. (2010). *Metodología de la Investigación, Cuantitativa- Cualitativa y redacción de la Tesis*. Colombia: Ediciones de la U.

Llanos, J. (2015). *La entrevista de trabajo en la selección de personal*. México: Trillas SA.

Morales , F. (2015). *Salarios, Estrategia y sistema salarial o de compensaciones* . México: Mc Graw Hill.

Olivares, E. L. (2018). *Administración del potencial humano*. Mexico: MB Soluciones Editoriales Mexico.

Petrex SA. (22 de Enero de 2018). Funciones y perfil de puestos del departamento de Recursos Humanos y Organización. *Doc. N° FORM-PTX-HR-204-S*. Lima, Lima, Perú.

Petrex SA. (18 de JUNIO de 2018). PERFIL DE PUESTO DE PERSONAL DE CAMPO. *Doc. N°FORM-PTX-HR-RDC-203-S*. LIMA, LIMA, PERU.

Pinedo Cindy, y. Q. (2017). *La Gestión del Talento Humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex SA*.

Valderrama, M. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.

ANEXOS

Anexo N° 01: Instrumento de recolección de Datos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA (UNAP)

Escuela Profesional de Administración de Empresas

ENCUESTA

Estimado Sr.(a):

Le agradecemos de forma anticipada por su colaboración en dar su opinión sobre la empresa Petrex SA sede Iquitos, para el trabajo de investigación titulada: Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa Petrex SA sede Iquitos en el Primer Trimestre del año 2019.

Por favor no escribir su nombre, la encuesta es anónima. Responde las preguntas con las alternativas de respuestas que usted crea conveniente, marque con una "X".

Totalmente e Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACION				
		1	2	3	4	5
VARIABLE N°01: SELECCIÓN DE PERSONAL						
DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL		1	2	3	4	5
1	¿Está de acuerdo de cómo se realiza el reclutamiento de personal en la empresa Petrex sede Iquitos?					
2	¿Está de acuerdo de cómo se realiza el proceso de selección de personal en la Petrex sede Iquitos?					
DIMENSIÓN 2: ENTREVISTA						
3	¿Está de acuerdo con la estructura utilizada por la empresa Petrex SA para evaluar al candidato en la entrevista?					
DIMENSIÓN 3: EVALUACIONES						
4	¿Está de acuerdo que se debe de evaluar el nivel de conocimiento técnico a los candidatos según el puesto a desempeñar?					
DIMENSIÓN 4: PRUEBAS PSICOLÓGICAS						
5	¿Está de acuerdo en que las pruebas psicológicas son fundamentales para la selección de personal idóneo?					
DIMENSIÓN 5: MONITOREO DE ACTIVIDADES						
6	¿En la empresa Petrex SA sede Iquitos se realiza monitoreo a todas las actividades realizadas en el proceso de selección?					
DIMENSIÓN 6: DISTRIBUCIÓN DE TAREAS						
7	¿Crees que es adecuada la distribución de tareas que realiza la empresa Petrex SA sede Iquitos?					

	VARIABLE N°02: DESEMPEÑO LABORAL					
	DIMENSIÓN 1: DE ESCALA GRÁFICAS					
8	¿Crees que tus compañeros de trabajo tienen un buen desempeño laboral?					
9	¿Crees que los colaboradores deben de estar evaluados constantemente?					
	DIMENSIÓN 2: ATENCIÓN AL CLIENTE (ÁREA DE RECURSOS HUMANOS)					
10	¿Considera que la atención brindada por el personal del área de Recursos Humanos es buena y/o adecuada?					
11	¿Considera que el personal del área de Recursos Humanos le brinda información clara y entendible?					
	DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD					
12	¿Realiza su trabajo buscando cumplir con los objetivos esperados por la empresa?					
13	¿Tu actitud frente al cambio es positiva?					
	DIMENSIÓN 4: CRECIMIENTO LABORAL					
14	¿Está de acuerdo que se den cursos de capacitación para mejorar el desempeño laboral?					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo N° 02: Consentimiento Informado

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, con el cargo de..... acepto participar voluntariamente en el estudio: Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa Petrex SA sede Iquitos Primer Trimestre del año 2019.

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido las condiciones de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

Firma Participante
Responsable

Firma Investigadora

Lugar y Fecha: