



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y  
COMUNICACIONES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**TESIS**

SELECCIÓN DE PERSONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS  
TRABAJADORES DE LA EMPRESA ACRILANAS, SANTA ANITA - 2022

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTORA**

LUISA SANDRA PILLACA VILLON  
ORCID: 0000-0002-1216-3582

**ASESOR**

MG. MARIO EDGART CHURA ALEGRE  
ORCID: 0000-0002-5222-444X

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE PROGRAMA  
DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS**

**LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2023**



**CC BY-ND**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

*Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.*

## Referencia bibliográfica

Pillaca Villon, L. S. (2023). *Selección de personal y rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita - 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

## HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Luisa Sandra Pillaca Villon
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73498547
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-1216-3582">https://orcid.org/0000-0002-1216-3582</a>
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Mario Edgart Chura Alegre
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	43486931
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-5222-444X">https://orcid.org/0000-0002-5222-444X</a>
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	James Arístides Pajuelo Rodríguez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	03497186
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Danny Retamozo Riojas
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	03695192
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Erika del Rosario Buitron Hurtado de Medianero
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41260648
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Selección de personal y rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita - 2022
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de organizaciones y personas
URL de disciplinas OCDE	<a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a>

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**  
**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: el MAG. JAMES ARÍSTIDES PAJUELO RODRIGUEZ como presidente, la MAG. DANNY RETAMOZO RIOJAS como secretario y la MAG. ERIKA DEL ROSARIO BUITRON HURTADO DE MEDIANERO como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**SELECCIÓN DE PERSONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS  
TRABAJADORES DE LA EMPRESA ACRILANAS, SANTA ANITA - 2022**

Presentado por la bachiller:  
**LUISA SANDRA PILLACA VILLON**

Para obtener el **Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado** con una calificación de **TRECE (13)**.


En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 01 de diciembre del 2023.



**PRESIDENTE**  
MAG. JAMES ARÍSTIDES  
PAJUELO RODRIGUEZ



**SECRETARIO**  
MAG. DANNY RETAMOZO  
RIOJAS



**VOCAL**  
MAG. ERIKA DEL ROSARIO  
BUITRON HURTADO DE  
MEDIANERO

## **ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD**

Yo MARIO EDGART CHURA ALEGRE docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

**SELECCIÓN DE PERSONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ACRILANAS, SANTA ANITA - 2022**

De la bachiller LUISA SANDRA PILLACA VILLON, certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 11% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito revisó y analizó dicho reporte a lo que concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 16 de febrero de 2024



---

MARIO EDGART CHURA ALEGRE

43486931

## **DEDICATORIA**

A mis padres y hermano que son el pilar y motor que me impulsan a superarme cada día, también se lo dedico a Dios por permitirme tener salud, bienestar y guiarme en este gran trayecto, asimismo a todos que de una u otra forma hicieron posible este logro.

## **AGRADECIMIENTOS**

La investigación se ha desarrollado con el apoyo de diferentes personas que ayudaron a la culminación de este proyecto de investigación, lo cual se menciona a continuación. Al Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe, asesor de tesis, quien orientó y perfeccionó mis conocimientos para hacer posible el desarrollo de esta investigación, al Mg. Mario Edgart Chura Alegre, quien supo instruirme dando los primeros conocimientos sobre los procesos de la investigación perfeccionando el desarrollo de la tesis, y finalmente, también va dirigido a la empresa Acrilanas por brindarme la información requerida haciendo posible la realización de esta investigación. Asimismo, a mis compañeros que de una u otra forma aportaron en mis deseos de seguir superándome cada día en mi desarrollo como estudiante de la carrera de administración.



## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	2
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	3
<b>LISTA DE TABLAS</b> .....	5
<b>LISTA DE FIGURAS</b> .....	6
<b>RESUMEN</b> .....	7
<b>ABSTRACT</b> .....	8
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN</b> .....	9
<b>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA</b> .....	48
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	49
2.2 Población, muestra y muestreo.....	50
2.3 Hipótesis .....	51
2.4 Variables y operacionalización.....	52
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	53
2.6 Procedimientos.....	59
2.7 Análisis de datos.....	59
2.8 Aspectos éticos.....	60
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS</b> .....	61
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN</b> .....	73
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES</b> .....	77
<b>CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES</b> .....	80
<b>REFERENCIAS</b>	
<b>ANEXOS</b>	

## LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Operacionalización de la variable selección de personal
- Tabla 2 Operacionalización de la variable rendimiento laboral
- Tabla 3 Ficha de técnica del cuestionario de la variable selección de personal
- Tabla 4 Resultado de validación del cuestionario de selección de personal
- Tabla 5 Análisis de fiabilidad del instrumento selección de personal
- Tabla 6 Resultados de confiabilidad de las dimensiones de selección de personal
- Tabla 7 Ficha de técnica del cuestionario de la variable rendimiento laboral
- Tabla 8 Resultado de validación del cuestionario de rendimiento laboral
- Tabla 9 Análisis de fiabilidad del instrumento rendimiento laboral
- Tabla 10 Resultados de confiabilidad de las dimensiones del rendimiento laboral
- Tabla 11 Análisis descriptivo de la variable selección de personal
- Tabla 12 Análisis descriptivo de la variable rendimiento laboral
- Tabla 13 Análisis descriptivo de la dimensión reclutamiento
- Tabla 14 Análisis descriptivo de la dimensión evaluación
- Tabla 15 Análisis descriptivo de la dimensión inducción
- Tabla 16 Análisis descriptivos de la relación entre la selección de personal y el rendimiento laboral
- Tabla 17 Resultado de la prueba de normalidad de la variable
- Tabla 18 Resultado de correlación entre la selección de personal y el rendimiento laboral
- Tabla 19 Resultado de correlación entre el reclutamiento y el rendimiento laboral
- Tabla 20 Resultado de correlación entre la evaluación y el rendimiento laboral
- Tabla 21 Resultado de correlación entre la inducción y el rendimiento laboral

## LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Medidas de frecuencia de la variable selección de personal
- Figura 2 Medidas de frecuencia de la variable rendimiento laboral
- Figura 3 Medidas de frecuencia de la dimensión reclutamiento
- Figura 4 Medidas de frecuencia de la dimensión evaluación
- Figura 5 Medidas de frecuencia de la dimensión inducción
- Figura 6 Análisis descriptivo de la relación entre selección de personal y rendimiento laboral
- Figura 7 Diagrama de dispersión de las variables selección de personal y rendimiento laboral

# SELECCIÓN DE PERSONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ACRILANAS, SANTA ANITA – 2022

LUISA SANDRA PILLACA VILLON

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación existente entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Acrilanas, Santa Anita. La investigación es de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental y con un enfoque cuantitativo, asimismo la muestra está conformada por 86 colaboradores de la empresa Acrilanas. La técnica utilizada para medir las variables fue la encuesta y el instrumento aplicado fueron dos cuestionarios compuestos por 24 ítems para cada prueba, ambos instrumentos fueron validados por criterios de juicio de expertos y metodólogos internos quienes indicaron que son válidos. Por otro lado, su nivel de confiabilidad se desarrolló mediante el alfa de Cronbach que dio como resultado 93.8 para la prueba de selección de personal y 0.945 para la prueba de rendimiento laboral. Los resultados de correlación indicaron que existen evidencias estadísticas suficientes que demuestran que existe una relación significativa y positiva media entre ambas variables ( $\rho=0.309$ ;  $\text{Sig.}=0,004$ ). Este resultado permite concluir que en la medida que la empresa mejore el proceso de selección de personal consecuentemente, el rendimiento laboral será mucho más eficiente para ello se recomienda contratar profesionales expertos en el proceso de selección de personal donde pueda aplicar las técnicas y métodos necesarios para encontrar al candidato idóneo para el puesto o labor que se pretenda cubrir.

**Palabras clave:** selección de personal, rendimiento laboral.

## SELECTION OF PERSONNEL AND JOB PERFORMANCE IN THE EMPLOYEES OF THE COMPANY ACRILANAS, SANTA ANITA – 2022

LUISA SANDRA PILLACA VILLON

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

### ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between personnel selection and the work performance of the employees of the company Acrilanas, Santa Anita. The research is basic, correlational level, non-experimental design and with a quantitative approach. Likewise, the sample is made up of 86 employees of the Acrilanas company. The technique used to measure the variables was the survey and the instrument applied were two questionnaires composed of 24 items for each test, both instruments were validated by expert judgment criteria and internal methodologists who indicated that they are valid. On the other hand, its level of reliability was developed through Cronbach's alpha, which resulted in 93.8 for the personnel selection test and 0.945 for the job performance test. The correlation results indicated that there is sufficient statistical evidence to demonstrate that there is a significant and medium positive relationship between both variables ( $\rho=0.309$ ;  $\text{Sig.}=0.004$ ). This result allows us to conclude that to the extent that the company consequently improves the personnel selection process, work performance will be much more efficient. Therefore, it is recommended to hire expert professionals in the personnel selection process where they can apply the necessary techniques and methods to Find the ideal candidate for the position or job you intend to fill.

**Keywords:** personnel selection, job performance.

**CAPÍTULO I**  
**INTRODUCCIÓN**

La selección de personal es el proceso en el cual se busca encontrar al candidato adecuado que cumpla con las necesidades de la organización, evaluando conocimientos, comportamientos y actitudes requeridas para desempeñar un determinado puesto de trabajo. Por ello es muy importante poner énfasis en el proceso de selección ya que el rendimiento y el desarrollo de los postulantes dependerá alcanzar los objetivos de la organización. En ese sentido, la investigación tiene como su principal situación problemática la deficiencia en la selección de personal debido a que no se realiza un filtro exhaustivo por el área de recursos humanos. Estas falencias se presentan desde el inicio que se realiza el reclutamiento, la inducción y la evaluación al candidato para determinar si es la persona indicada para cubrir dicho puesto. Por lo tanto, para obtener buenos resultados a este problema se debe precisar bien las tareas asignadas utilizando nuevas herramientas y tener una actualización constante en las bolsas de trabajo para llevar a cabo una selección exitosa y un mayor rendimiento laboral.

El desarrollo de la investigación se elaboró en cinco capítulos, los cuales se distribuye de la siguiente manera, en el capítulo I, se realizó el planteamiento del problema a nivel mundial, nacional y local, evidenciando lo que acontece la empresa que permitieron formular el problema de general y específicos, luego se explicó la justificación e importancia de la investigación, asimismo se plasmaron los objetivos de la investigación y por último se desarrollaron las limitaciones identificadas en el desarrollo de la investigación. Asimismo, se realizó el marco teórico en base a los antecedentes de estudio, tanto internacionales y nacionales, luego se desarrolló las bases teóricas de las variables científicas de estudio. En el capítulo II, se realizó la metodología de la investigación, en el cual se plasmaron el tipo y diseño de investigación, determinando también la población y muestra de estudio, se

evidenciaron las hipótesis y la operacionalización de variables. Asimismo, se estableció los métodos y técnicas de investigación, explicando el análisis del proceso estadístico que se aplicaron en la prueba de normalidad. En el capítulo III, se realizó el análisis e interpretación de cada variable y de sus dimensiones, mostrándose en figuras y tablas con sus respectivas interpretaciones, posteriormente se identificó los resultados de la prueba de normalidad y la prueba de contrastación de hipótesis del estudio. En el capítulo IV, se realizaron las discusiones de resultados que consisten en la comparación de los resultados obtenidos con los obtenidos en los estudios anteriores. En el capítulo V, se plantearon las conclusiones a las que se llegó en la investigación y finalmente, en el capítulo VI, se desarrollaron las recomendaciones conforme a los objetivos e hipótesis planteados de la investigación.

En relación con la selección de personal es una técnica muy usada en las empresas en los últimos años con el objetivo de mejorar los procesos en el reclutamiento, de esta manera tener mejor resultados. Por ello se dice que el recurso humano es el recurso más importante en una organización, ya que el buen funcionamiento de los colaboradores depende el éxito de las empresas, asimismo las empresas también deben contar con buenas prácticas de selección, de esta manera escoger al candidato idóneo para el puesto de trabajo requerido, el proceso de selección no solo se encarga de la búsqueda del conocimiento o la experiencia, sino que busca analizar el potencial humano en el rendimiento laboral. Se puede sintetizar que estas dos variables son muy necesarias ya que de ello se forjara la base para alcanzar los resultados esperados. Por otra parte, el rendimiento laboral se refiere al buen cumplimiento de la acción al realizar las funciones encomendadas, muchas personas también lo relacionan como una obligación ya que se encuentran en constantes monitoreo para obtener mejores resultados.



En la actualidad la selección de personal cumple una labor muy importante en el desarrollo de las organizaciones esto se debe a la creación de nuevas técnicas que permiten a las empresas captar al candidato idóneo, así garantizar un futuro próspero a la empresa. De acuerdo con Cortés (2021) las organizaciones para tener mejores resultados en cuanto a su potencial humano realizan unas series de procesos que consiste en escoger al candidato óptimo para cada puesto laboral, donde el entrevistador realiza una serie de pruebas para evaluar capacidades, de esta manera tener resultados positivos en beneficio de la propia persona y la organización.

Al nivel mundial, según el foro económico mundial realizado por el equipo Genomawork (2022) las empresas buscan nuevas competencias para luego evolucionarlas a través de la automatización con un 50% en los diversos procesos de selección, este sistema permite mejorar la capacidad de los candidatos en cuestión de aprendizaje y experiencia. Por ello el 94% de los líderes empresariales buscan potenciar las habilidades de sus colaboradores al máximo nivel de eficiencia, así mismo se estima que para el 2025, 85 millones de puestos laborales podrían ser desplazados por cambios en la división de tareas o actividades a realizar.

En América latina, existen plataformas que ayudan evaluar al nuevo candidato para el puesto requerido, un estudio realizado por la consultora Mercer Perú, Akamine (2022) indica que este sistema permite agilizar los procesos de identificación de habilidades, estas plataformas se crearon con el objetivo de mejorar la selección de personal, puesto que el 23% de las empresas evalúa las capacidades de sus candidatos de manera errónea y el 27% afirma que la contratación prolongado no permite retener colaboradores, por ello los mejores profesionales con mayor capacidad suelen dejar de estar disponible 10 días, en el mayor de los casos terminan potenciando sus conocimientos en empresas internacionales, por esta razón algunas

empresas como: Amazon, BBVA y Microsoft trabajan con estas plataformas. En este sentido, se debe mejorar los procesos para una mejor evaluación en toda latinoamericana tomando de referencia a las empresas ya mencionadas, con el objetivo de potenciar el conocimiento y las organizaciones en este mundo globalizado.

En el Perú, menos del 30% de líderes en selección de personal utilizan el método de inteligencia artificial para probar las capacidades del futuro colaborador, un estudio realizado por el grupo Krowdy (2020) señala que el método más utilizado son las video entrevistas con una puntuación 81.9% puesto que lo consideran como una de las técnicas más efectivas en el proceso de conocer a sus nuevos postulantes, por otra parte hay empresas que utilizan la técnica de gamificación de esta manera medir las habilidades en situaciones laborales reales, en el Perú esta técnica se utiliza solo el 30.6% en el proceso de selección, esta técnica o herramienta es muy importante en el proceso de selección porque ayuda conseguir mejores resultados por ello es recomendable que la mayoría de las empresas implementen la gamificación, así obtener mayor rendimiento laboral y organizacional.

Al nivel local, la empresa Acrilanas, dedicada al servicio de ventas al por mayor y menor de algodón acrílico alpacril HB y N, tacto de algodón entre otros. Para lograr con los objetivos es necesario realizar una buena selección de personal, de esta manera minimizar riesgos en el proceso por ello se observan los factores deficientes en la empresa con respecto a la selección de personal. Los problemas evidenciados con respecto al reclutamiento, no se cumple con los procedimientos o técnicas en el proceso de selección, tampoco se realiza un filtro exhaustivo de cada candidato, para así también conocer las debilidades del postulante. Respecto a la evaluación, se evidencia que no se da mucha importancia a la prueba de conocimientos o habilidades, puesto que las decisiones se toman a base de currículum, lo cual no

garantiza conocer el puesto al cual se requiere cubrir con la selección de personal que se está realizando. Respecto a la inducción, los colaboradores sienten que no son escuchados por parte de los administrativos, puesto que no se preocupan por resolver quejas, reclamos, dudas o cualquier tipo de problemática que se puedan presentar en sus puestos laborales o la organización, generando pésimo clima laboral. Respecto al rendimiento en la tarea, el personal contratado no realiza con eficiencia sus labores encomendadas, por el cual la empresa se ve en la obligación de realizar capacitaciones constantes para evitar fallas en el proceso. Respecto al rendimiento en el contexto, los colaboradores no se identifican con la empresa, por ello no aportan realizando otras labores o actividades más allá de las encomendadas, por el cual no muestra su máximo potencial como colaborador y persona. Respecto al comportamiento laboral, se evidencia que los colaboradores mantienen comportamientos antisociales que se ven reflejados en sus labores o tareas diarias, por ello en la organización se debe mantener una comunicación, un comportamiento y una actitud favorable entre compañeros ya que los valores son importantes en un área de trabajo para poder laborar bien y demostrar buenos resultados frente a los objetivos de la empresa. Por los factores mencionados la empresa Acrilanas debe optimizar sus procesos en cuanto a la selección de su personal, así garantizar un buen clima laboral en toda la organización, de esta manera potenciar sus procesos de obtener un mayor rendimiento en los resultados, aunque es una empresa conocida en el distrito de Santa Anita, todavía no logra posicionarse en el mercado como una de las empresas líderes en el rubro del algodón.

El propósito de esta investigación es identificar el nivel de relación que existe entre la selección de personal y el rendimiento laboral, de este modo las empresas puedan mejorar sus procesos de reclutamiento de manera que los nuevos candidatos

puedan realizar sus labores de manera eficiente, así tener una mejor posición en el mercado laboral. Esta investigación también busca mejorar el rendimiento laboral, así potenciar al máximo las capacidades de cada colaborador, visualizándose en los resultados ya que el recurso más importante en las organizaciones para cumplir los objetivos deseados es el recurso humano, cumpliendo eficientemente con los términos ya mencionados las empresas lograrán posicionarse en el mercado meta.

El problema general del estudio es ¿Qué relación existe entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita - 2022? Los problemas específicos de la investigación son ¿Qué relación existe entre el reclutamiento y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita - 2022?, ¿Qué relación existe entre la evaluación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita - 2022? y ¿Qué relación existe entre la inducción y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita - 2022?

La investigación es importante porque a través del reclutamiento se pueda realizar un filtro más exhaustivo de nuestros futuros colaboradores de esta forma aumentar niveles de productividad. Estos resultados se reflejan a través de un alto rendimiento en las tareas que los colaboradores realizan en dicha organización, por esta razón es necesario realizar un estudio, de esta manera conocer la problemática que aqueja a la organización, la empresa en estos momentos requiere colaboradores que tengan las características óptimas para poder ejercer cualquier tipo de actividades en cualquier puesto laboral. Desde la connotación teórica, la investigación contribuye a mejorar las anomalías relacionadas a la selección de personal y rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Acrilanas; es decir, dar a conocer los fundamentos necesarios para tener un sustento en los antecedentes y teorías para conseguir

alternativas de solución frente al problema que presenta dicho estudio, por ello se busca aportar conocimientos acerca de la selección de personal en el rendimiento laboral, de esta forma lograr potenciar la empresa frente a sus competidores, es importante porque de los resultados obtenidos se fortalece la responsabilidad de las personas comprometidas con la empresa. Asimismo, se sustentó la selección de personal y rendimiento laboral fundamentado por las bases teóricas de González (2015) para la selección de personal, mientras que para el rendimiento laboral se utilizó a Gabini (2018). Desde la connotación práctica, la investigación pretende insertar estrategias adecuadas para la selección de personal para influir positivamente en el rendimiento laboral de la organización, con las dimensiones planteadas, se pretende ayudar a la empresa a tomar las mejores medidas para poder diferenciarse de sus competidores, se busca que esta investigación permita mejorar la selección de personal y el rendimiento laboral, de manera que podrán ser utilizados como aporte al mejor entendimiento del impacto que genera la selección de personal y el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Acrilanas, por lo tanto podrán ser utilizados en futuras investigaciones similares. Desde la connotación metodológica, los métodos utilizados en esta investigación ayudan a medir la validez de los instrumentos de recolección de datos que permite determinar la relación que existe entre la selección de personal y rendimiento laboral. Por lo tanto, son utilizados en otras investigaciones similares, con la ayuda de dos instrumentos, de recolección de datos, uno para medir la selección de personal y el otro para medir el rendimiento en la organización, dichos instrumentos pasan por todos los procesos de validez y confiabilidad.

El objetivo general de la investigación es establecer la relación entre la selección personal y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita – 2022. Por otro lado, los objetivos específicos son: Establecer

la relación entre el reclutamiento y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita – 2022, establecer la relación entre la evaluación y el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa Acrilanas, Santa Anita – 2022 y establecer la relación entre la inducción y el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa Acrilanas, Santa Anita – 2022.

Las limitaciones que acontecieron en el desarrollo de la presente investigación fue la poca disposición de tiempo que exige un estudio, por otro lado, se hizo una búsqueda exhaustiva sobre ambas variables, aunque se tuvo algunos inconvenientes para conseguir los libros sobre la variable rendimiento laboral. Finalmente hubo restricciones al acceso de la información de los antecedentes con las variables de forma independiente, ya que no se encontraron estudios con ambas variables y relación con el rubro de investigación.

Los antecedentes internacionales consultados en el estudio son los desarrollados por Morán y Urrutia (2021) en su investigación *Propuesta de mejora del sistema de reclutamiento y selección de personal por competencias, para la empresa Hanaska Catering del distrito metropolitano de Quito*, tuvo por objetivo proponer un sistema de selección por competencias como una herramienta de aplicación sustentable y perdurable para así generar un nivel de desempeño óptimo en todo su personal. Su metodología que utilizó fue descriptiva de enfoque cuantitativo. La población estuvo constituida por 47 trabajadores de la empresa, al no tener la población estadística un valor manejable no se considera necesaria la determinación de la muestra. La conclusión principal fue que la empresa tuvo un alto nivel en la rotación de su personal con 25% aproximadamente, generando pérdidas en la inversión por no lograr alcanzar las ventas en el área comercial. Por otro lado, también implementar una propuesta de mejora para la selección de personal en los procesos

comerciales, para que de alguna u otra manera consiga una virtud competitiva, accediendo la atracción del talento humano desarrollando competencias y disminuyendo la rotación. Asimismo, se puede resaltar que estos factores se dan por el mal uso del proceso en la evaluación del candidato al igual que la baja capacitación por parte de la empresa. Por ello para efectuar la selección de personal en el área de recursos humanos se somete al cumplimiento de los organigramas del proceso. El aporte de este antecedente fue por la realidad problemática que se presenta, ya que genera mayor alcance en cuanto al procedimiento de la selección, lo cual es favorable para la presente investigación ya que se considera útil para el desarrollo organizacional, por ende, el reclutador tiene el papel importante en el proceso de la selección para una mejor productividad en la empresa.

Robles y Tóala (2021) en su tesis *Proceso de reclutamiento y selección de personal de mandos medios y operarios en empresa industrial*, tuvo por objetivo compartir las estrategias de reclutamiento y selección implementadas y con mejores resultados para mejorar la eficacia en la gestión de recursos humanos. Su metodología fue no experimental con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo. La población estuvo constituida por 110 colaboradores y la muestra estuvo constituida por 63 trabajadores. La conclusión principal fue que el proceso de reclutamiento y selección no se está realizando debidamente por ello se debe trabajar la interrelación entre los departamentos. Por otra parte, la caracterización del perfil del puesto y la utilización del instrumento debe pertenecer a los objetivos de la empresa para que se muestren en la plaza. Asimismo, cabe recalcar que la falta de comunicación es el factor que acarrea la mayor parte de la problemática por el cual se deberá trabajar más en este aspecto con el fin de llevar una mejor gestión en todas las áreas de la empresa. El aporte obtenido de esta investigación es tener una idea más clara sobre

la selección de personal, puesto que no solo se encarga de medir el conocimiento, sino que también la eficiencia de los colaboradores, y coinciden con la misma problemática en no poner énfasis en una adecuada selección.

Salinas (2021) en su tesis *La selección de personal y su incidencia en el clima laboral de la empresa DAG Soluciones & Asociados*, tuvo por objetivo analizar el proceso de selección de personal de la empresa. Su metodología fue descriptiva con un enfoque mixto y de diseño no experimental. La población estuvo constituida por 20 colaboradores de la empresa, al tener la población estadística un valor manejable no se considera necesario la determinación de una muestra. La conclusión principal fue que las dimensiones inciden considerablemente a la selección de personal, por ello reflejan problemas que necesariamente requieren ser resueltas porque afecta a los colaboradores en su rendimiento laboral, a través de argumento estadístico, se extrajo un valor 23,3049417, con un nivel de significancia de 0.05 del Chi cuadrado siendo este: 16,9189776, donde se observa que la selección de personal si incide en el clima laboral de la empresa. El aporte de esta investigación fue tener una idea más clara sobre la importancia del proceso de selección, puesto que de ello dependerá el funcionamiento de sus colaboradores reflejados en el éxito de la empresa, así mismo me brindó más información sobre el proceso de realizar una óptima selección, por el cual se tomó como referencia para esta investigación.

Martínez (2020) en su tesis *Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en la empresa provincial de la industria alimentaria de Pinar del Río*, tuvo por objetivo elaborar un procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal que tribute a una mayor eficacia y eficiencia de la gestión de recursos humanos. Su metodología fue descriptiva con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal.



La población estuvo constituida por 2433 trabajadores, de los cuales el 32% son mujeres y el 68% hombres, se considera una muestra porque se tomó el total de la población. La conclusión principal fue que las teorías utilizadas en el proceso de reclutamiento y selección de personal permitió elaborar un marco teórico con las necesidades básicas del estudio. Por otro lado, los resultados indican que el proceso de reclutamiento y selección son componentes importantes que observan los especialistas de la empresa Pinar, así como también el cumplimiento del compromiso laboral. Asimismo, permitió conocer las fortalezas y debilidades en el proceso de reclutamiento y evaluación de los colaboradores, como también las cuatro etapas que se llevarán a cabo a través de un conjunto de procedimientos para reclutar y evaluar de acuerdo con las necesidades que la empresa pretende cubrir. El aporte de la investigación son los conocimientos que se relacionan con los procesos, logrando que el personal se pueda adaptar en el desarrollo de las tareas asignadas en dicha organización, por otro lado, también me facilito tener una idea más clara y precisa sobre la selección, donde las empresas puedan establecer un adecuado proceso para poder evitar riesgos en las posibles contrataciones.

Velásquez y Ciro (2018) en su tesis *Influencia del proceso de reclutamiento y selección en las organizaciones, corona y organización Emtelco*, tuvo por objetivo identificar los procesos de selección de manera simultánea para determinar beneficios y errores. Su metodología fue de tipo descriptivo con enfoque cualitativo. La población estuvo conformada por 5 personas, las cuales 2 son jefes de gestión humana, 2 son empleados de las organizaciones y una experta en el tema de gestión humana, al tener una población manejable no se considera necesario la determinación de una muestra. Los resultados indican que la organización necesariamente debe implementar un adecuado proceso en la selección, puesto que será la clave para un

desarrollo eficaz de las actividades a desempeñar, por ello cabe resaltar que la selección de personal es un proceso de suma importancia, donde se detallará la indagación nueva y diferente sobre el aspirante a escoger como su capacidad, experiencia, personalidad, conocimiento, que facilitará la determinación en la etapa de elegir al personal adecuado para la organización. De acuerdo con esta investigación se debe realizar un filtro exhaustivo en el proceso de reclutamiento y selección, de esta manera los personales destaquen sus conocimientos y habilidades y así desarrollar con eficiencia sus labores, generando un buen clima laboral. El aporte obtenido de esta investigación fue conocer las consecuencias que origina una mala selección y el potencial humano que podemos retener realizando un filtro exhaustivo de los candidatos, porque nos garantiza cubrir diversos cargos en la organización, por ello es mejor invertir en un excelente proceso de selección, utilizando las técnicas y herramientas aplicadas en este estudio.

Asimismo, los antecedentes nacionales consultados son los desarrollados por Sánchez (2021) en su investigación *Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores del proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto*, tuvo por objetivo determinar la relación entre la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores. Respecto a la metodología que utilizó fue descriptiva de tipo básica, diseño no experimental y la población estuvo constituida por 279 y la muestra de 162 colaboradores. La conclusión principal es que existe una relación significativa relativamente positiva entre las variables, selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores del proyecto de Huallaga, resultado obtenido a través del coeficiente de correlación de Spearman que fue de 0,973 y un p valor igual a 0,000. De acuerdo con la investigación se evidencia que el reclutamiento en la empresa es regular con un 46%, mala con un 30% y buena en un 24%, por ello se

concluye que no hay un buen proceso en la selección de personal y a causa de ello no hay un buen funcionamiento. El aporte obtenido de esta investigación fue por las similitudes que tienen entre sí, la primera por evidenciar un nivel bajo de reclutamiento y la segunda por la desmotivación por parte de los colaboradores al realizar sus labores, seguido por la falta de identificación con la organización, originando un pésimo clima laboral en ambas empresas.

Huanca (2020) en su tesis *Selección de personal y rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa 2020*, tuvo por objetivo analizar la relación entre la selección de personal y rendimiento laboral de los colaboradores. La metodología fue descriptiva con enfoque cuantitativo de tipo aplicada y nivel correlacional. Asimismo, la población de estudio estuvo constituida por 30 colaboradores, al ser manejable no se considera una muestra. La conclusión principal es que existe relación positiva entre ambas variables, selección de personal y rendimiento laboral, por consiguiente, se afirma que una óptima selección permite un mejor rendimiento laboral, resultado extraído a través del coeficiente de Rho de Spearman de 0.412. De igual manera se identificó la relación entre la descripción del puesto y el rendimiento laboral. De acuerdo con la investigación se pudo determinar que la evaluación es uno de los procesos fundamentales en la selección de personal, las cuales garantiza reclutar al personal con las características y el perfil óptimo para desarrollar las actividades la cual se quiere cubrir a través de su rendimiento.

Guevara y Villanueva (2019) en su tesis *Selección del personal y desempeño laboral en la empresa tiendas exclusiva en la ciudad de Cajamarca, 2019*, tuvo por objetivo determinar la relación existente entre proceso de selección del personal y desempeño laboral. La metodología aplicada fue de tipo básica aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental. La población estuvo constituida por 67

colaboradores y con una muestra de 57 colaboradores. La conclusión principal fue que, la variable selección de personal no tiene una relación significativa con la variable desempeño laboral en la empresa tiendas exclusivas, debido a que no se lleva un adecuado proceso de selección, por ello existe un componente desempeño laboral por participación de sus trabajadores, que se reflejó en el de R de Pearson, con 0,47. De acuerdo de la investigación no se realiza un adecuado proceso al momento de seleccionar al futuro colaborador de la empresa sin embargo también se puede visualizar que los colaboradores realizan eficientemente sus labores encomendadas. El aporte obtenido de esta investigación permitió conocer las técnicas a profundidad para una buena selección de personal realizando adecuadamente la evaluación, el reclutamiento y la entrevista, así potenciar el recurso humano minimizando fallas en el proceso.

De la cruz y Potosí (2018) en su tesis *Selección de personal y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa virgo contratistas generales de la ciudad de Trujillo, 1° trimestre del año 2018* tuvo por objetivo determinar cómo influye la selección de personal en el desempeño de los colaboradores. Su metodología fue descriptiva con enfoque cualitativo de corte transversal. Su población estuvo constituida por 16 colaboradores, al tener una población pequeña no se considera una muestra. La conclusión principal fue que ambas variables, tanto selección de personal como el desempeño laboral en la empresa virgo, los colaboradores no logran adecuarse al perfil del puesto, resultado obtenido a través de la prueba estadística del chi cuadrado donde la relación es insuficiente, por ello facilita concluir que el personal no fue precisamente seleccionado. De acuerdo con la investigación no existe una buena evaluación para el perfil de puesto, por ello no presenta una influencia significativa en el desempeño de los colaboradores donde se evidencia en las pruebas

estadísticas, de la misma manera en el rendimiento laboral de dicha empresa. El aporte obtenido de esta investigación ayudo para tomar de referencia a las recomendaciones hechas por el autor donde especifica la manera correcta de realizar el proceso de selección y reclutamiento, sobre todo ser rigurosos con el perfil que se desea obtener para asegurar el buen desempeño.

Rodríguez (2019) en su tesis *La selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Joel's, Callao 2019*, tuvo por objetivo determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores. La metodología que utilizo fue de corte transversal de diseño no experimental, con enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 50 trabajadores y con una muestra de 47 trabajadores. La conclusión principal es que existe una relación favorable entre las dos variables, la selección de personal y la satisfacción laboral como se puede visualizar en la hipótesis nula y absoluta, concluyendo que la satisfacción laboral influye favorablemente en el desempeño de los colaboradores. El aporte obtenido de esta investigación fue por las semejanzas de las variables de estudio, teniendo mucha relación entre ellos, en la primera variable el proceso de selección, y en la segunda variable el rendimiento de los colaboradores.

En relación con las bases teóricas se puede mencionar que la selección de personal ha sido utilizada desde diversas disciplinas y aunque se tiene claro la definición, muchos autores señalan que cumplen un rol importante en las organizaciones, las bases teóricas científicas en el cual se fundamenta este estudio es la psicología, la administración, la sociología y la economía, ciencias que aportan en la selección de personal por los diversos estudios relacionados al reclutamiento y selección del capital humano, sus habilidades, conocimientos y destrezas para llevarlos a cabo en distintas tareas laborales.

La historia de la selección de personal proviene desde la antigüedad, con la necesidad de medir el conocimiento de las personas para realizar funciones específicas. González (2015) afirma: “Algunos conocedores de la ciencia se remontan a los años 2200 a.C. como sus inicios, cuando los altos líderes militares realizaban cada cierto tiempo con el propósito de comprobar si conservaban sus habilidades para realizar ciertas tareas” (p. 24). Sin importar de donde proviene la selección de personal, debemos tener en cuenta la importancia de este proceso y los beneficios que aporta a las organizaciones que están en constante búsqueda de la productividad y la eficiencia rumbo a la competitividad.

Es así como a través de los años y el tiempo las personas ya no solo contratan trabajadores, sino que también mide y evalúan el desempeño mediante técnicas y estrategias utilizados en este mundo globalizado, por lo tanto las organizaciones en la actualidad deben de seleccionar adecuadamente a su personal mediante los diferentes métodos utilizados, ya que nos encontramos en un mercado competitivo, las capacitaciones deben ser constantes puesto que es la gestión más importante de una organización, considerando que el éxito de las empresas en gran parte dependen de sus recursos humanos.

La selección de personal consiste en tomar una decisión en cuestión a la elección, midiendo las capacidades a realizar una actividad en favor y beneficio a la empresa. Al respecto, Alles (2006) menciona que la selección es un proceso que consiste en elegir a los personales con características óptimas para cada cargo o labor a desempeñar con el propósito de satisfacer las necesidades de la empresa y el objetivo de mejorar su proceso productivo en las distintas áreas requeridas. Por otra parte, se debe entender que la selección de personal utiliza diversos métodos o estrategias, que deben ser empleadas por una persona capacitada y con las

habilidades necesarias para llevar el control. Asimismo, González (2015) indica que el encargado de la selección de personal debe ser una persona capacitada para seleccionar a los personales óptimos para el cargo, así poder proporcionar todos sus conocimientos en favor a la organización. En ese sentido, la selección de personal consiste sobre todo en mejorar el desempeño y la eficiencia de los colaboradores, por ello podemos decir que es una de las funciones más importantes que la empresa realiza, puesto que de ello dependerá el logro de los objetivos, según Chiavenato (2017) la selección de personal consiste en reclutar al candidato idóneo para ocupar la nueva vacante con el objetivo de aumentar la productividad junto con la eficiencia en las labores, por ello la organización juega un rol muy importante anticipándose a los nuevos cambios y buscando reforma para mejorar las técnicas de trabajo y el desempeño de sus colaboradores. Finalmente, se puede entender que la selección de personal consiste en buscar al personal con las características que se requiere en la organización y un desempeño eficiente al realizar sus actividades laborales, respecto a esto Ansorena (2005) afirma que la selección de personal es una actividad planificada que permite reclutar y evaluar a personas con características y capacidades determinadas para desempeñar con eficiencia sus labores encomendadas en dichas tareas específicas que tiene que realizar.

La selección de personal es importante porque garantiza un proceso de contratación planificado, transparente y justo que ayudara al encargado de recursos humanos, seleccionar a las personas aptas para el puesto requerido. También es importante porque gracias a este proceso se puede clasificar, identificar y evaluar al nuevo aspirante, a través de pruebas y técnicas para sí medir las cualidades, capacidades y perfil que busca la empresa. Al respecto, Barceló (2016) menciona que la selección de personal es importante para establecer un grupo competitivo

conduciendo valentía hacia la organización, puesto que, tener el deber es fundamental dentro de alguna planificación empresarial.

Es evidente que, en el pasado no se ha dado la importancia debida, al proceso de selección de personal, generalmente por ser desarrollada por personas no adecuadas para su realización que daban lugar a fallas o accidentes en su proceso, a causa de ello se generaba un mal clima de trabajo perjudicando la productividad de la organización (Nebot et al., 1999).

Actualmente se da mayor énfasis a este proceso ya que el éxito de las empresas depende mucho de una óptima selección de personal mejorando la productividad y la satisfacción laboral. Como se puede ver la importancia de la selección de personal fue evolucionando con el tiempo, desde el pronóstico del éxito hasta emitir un pronóstico sobre la eficiencia del colaborador. Asimismo, puede dar la proyección de un colaborador en el futuro, es decir su avance y nivel de evolución en la organización, sobre todo a través de los datos de los trabajadores ofrece la información necesaria para dar un pronóstico extenso acerca de los candidatos o colaboradores.

Gómez et al. (2016) señalan que las técnicas de selección de personal más utilizadas son:

- Test de capacidad. En general mide la inteligencia al igual que la facilidad que tiene para aprender adaptándose a situaciones cambiantes, asimismo en la policía y en los bomberos miden las pruebas físicas a través de la fortaleza y la durabilidad, las simulaciones exigen a los postulantes desarrollen las mismas tareas en caso lleguen a ocupar el puesto.
- Test de personalidad. Evalúan y miden las características de cada colaborador, dentro de esta técnica se pueden encontrar cinco factores como: Extroversión,



el grado que una persona es sociable; la simpatía, el grado que una persona es cooperativa; diligencia, el grado que una persona es organizada; estabilidad emocional, el grado que una persona es segura y abierta la experiencia, el grado que una persona es curiosa.

Asimismo, González (2015) señala que la prueba de personalidad evalúa rasgos de una persona orientados al ámbito laboral y la productividad, a través de la estabilidad emocional, la apertura mental de responsabilidad.

Entrevista, se desarrolla una serie de preguntas, relacionada a las labores en el puesto de trabajo, existen tres tipos de preguntas:

- Preguntas de situación, intentan tener información en base a las situaciones en que se desarrolla.
- Pregunta sobre conocimiento, prueba el nivel de conocimiento para comprobar si el candidato es apto para el puesto.
- Preguntas sobre los requisitos, hace referencia a la voluntad del candidato para laborar en las condiciones que se les presente.

Por otro lado, González (2015) menciona que la entrevista es un dialogo entre el personal encargado de los recursos humanos y el postulante al cargo, este puede ser virtual, asíncrona o presencial, que se detallaran a continuación:

- Entrevista virtual. Es una conversación entre el entrevistador y el postulante a través de una cámara donde no necesariamente tienen que estar físicamente juntos, pero si a tiempo real, estas entrevistas suelen ser beneficiosos, ya que se ahorra tiempo, costos y se puede realizar desde cualquier parte del mundo.
- Entrevista asíncrona. Es una entrevista diferente y no es tan utilizada, consiste en que las preguntas por parte del entrevistador, o las respuestas por los futuros ocupantes del puesto ya están grabadas, y no están realizadas a

tiempo real, por ello el candidato y el entrevistador no dialogan, tampoco no tienen contacto en ningún momento, solo la grabación será analizada por el personal a cargo de acuerdo con ello se tomará las mejores decisiones en favor y crecimiento de la organización.

- Entrevista normal. es el tipo de entrevista más utilizado por los entrevistadores donde interactúan de manera directa y tienen contacto físico, donde todo el proceso se desarrolla de manera fluida y de acuerdo con las circunstancias del momento, donde se estudiará si las características del postulante.

Los procesos de selección de personal consisten en buscar o encontrar al aspirante que este apto para poder desempeñar un puesto de trabajo, donde se desarrolla una serie de pruebas para validar si cumple las condiciones que se necesita en el puesto requerido.

Respecto al reclutamiento, se pretende encontrar al nuevo talento que formara parte de la empresa, también se debe entender que no solo se recluta para cubrir un puesto de forma inmediata, sino que va de acuerdo con los planes de la empresa, por ello se dice que la empresa siempre buscar tener candidatos disponibles y con el perfil requerido, que para cuando requiera ya tenga una cartera de candidatos para cubrir el puesto disponible. De acuerdo a González (2015) consiste en captar al personal apto para cubrir la vacante en el puesto, con los conocimientos necesarios para superar cualquier reto, y lo más importante que se adapte eficientemente a los cambios de la organización, es el primer paso que el encargado de recursos humanos tiene que realizar el momento de seleccionar al personal con las características requeridas para el puesto, las empresas se encuentran en constante búsqueda del talento humano y no es una labor fácil encontrar los candidatos con el perfil requerido para hacer posible el logro de los objetivos.

Reclutamiento externo. Es el proceso de selección de personal, que consiste en buscar a los nuevos candidatos fuera de la organización con el perfil para cubrir la vacante, y se concretara con una nueva contratación de empleados que anhelan el puesto, a continuación, se detallarán las fuentes de reclutamiento.

- Portales de empleo. Cuanto más extenso sea el portal de empleo se tendrá mayor probabilidad de encontrar postulantes.
- Eventos. Para que el candidato tenga una idea sobre que busca la empresa y cuál es el sector.
- Bolsas de empleo. Consiste en buscar nuevos talentos que quieran incorporarse en el mundo laboral, generalmente se da en universidades y escuelas.
- Páginas de empleo de la compañía. Para dar a conocer las distintas ofertas de puestos y cargos disponibles, al igual que los valores organizacionales.
- Ferias de empleo. Permite analizar las características a primera instancia, así tener un conocimiento previo sobre el perfil del posible candidato y lo que busca la empresa.

Reclutamiento interno. Se refiere a la búsqueda de personales idóneas dentro de la misma organización con el perfil y los conocimientos necesarios para cumplir eficientemente con las exigencias del puesto, a continuación, se detallarán las fuentes que se utilizan de forma interna.

- Base de datos de empleado. Para tener conocimiento del historial con base a la formación del trabajador, aunque pocas empresas utilizan esta estrategia.
- Base de datos de antiguos candidatos. Consiste en buscar a los candidatos que alguna vez mostraron interés por permanecer o ser parte de la empresa, para ello se revisara todo el currículum recopilado.

- Enlaces sindicales. Para difundir la oferta y preguntar sobre el personal que ocupe la plaza, ya que representa los intereses de los empleados.
- Programas referidos. Consiste en la recomendación de un empleado con el objetivo que los nuevos colaboradores se sientan familiarizados, en este sentido pueda realizar con mayor eficiencia sus labores, para no defraudar a la persona intermediaria.

Reclutamiento referenciado. Consiste en la búsqueda de nuevos candidatos, los cuales serán referenciados por un empleado de la misma organización, este tipo de reclutamiento garantiza un mejor desempeño laboral ya que gracias a este candidato el empleado recibe una compensación que en el mayor de los casos suele ser económico y es considerada como una estrategia de motivar al empleado. A continuación, se precisarán el método de reclutamiento referenciado que se basa desde lo económico hasta aspectos más subjetivos y humanos.

- Reduce costos. Reduce el nivel de búsqueda, se contrata solo a personas conocidas, recomendados o antiguos colaboradores.
- Menor índice de rotación personal. A través de programas referidos se logra fidelizar más a los colaboradores, en este sentido es menos probable que se produzca rotación, consecuentemente reducción de costos.
- Menor tiempo de búsqueda. El nivel de búsqueda es reducido, el proceso de reclutamiento también es corto, logrando contar con los nuevos personales antes de un mes.
- Mayor adaptación. Consiste en contratar a los referidos ya que están familiarizados con algún trabajador de nuestra empresa, por ende, conoce el sistema de trabajo, las relaciones entre compañeros y el clima organizacional, en este sentido la adaptación será mucho más fácil.

Respecto a la evaluación, es el proceso donde el encargado de recursos humanos mide la personalidad y el desempeño de los colaboradores a través de sus aptitudes, puntualidad y el conocimiento en las tareas a desempeñar para su futuro crecimiento laboral, según González (2015) la evaluación de candidatos para un puesto de trabajo, se origina desde el primer momento que el postulante presenta la hoja de vida laboral o común mente llamada currículum, una vez revisada continuara con los siguientes procesos o técnicas de selección que consiste en las pruebas y entrevistas, todo con el propósito de averiguar si la persona entrevistada presenta toda la característica para cubrir la plaza disponible.

Pruebas situacionales. Consiste en poner al colaborador a realizar una actividad definida, donde tendrá que demostrar sus habilidades, así como convencer que es el indicado para ejercer el cargo, esta prueba consiste sobre todo en evaluar el potencial de las personas, de esta manera tener una idea más clara de lo que el postulante pueda ofrecer a la empresa en el puesto a desempeñar, de esta manera no tener fallas en el proceso.

Pruebas de conocimiento. Consiste en la elección de alternativas considerando la respuesta correcta, necesariamente es de forma presencial, en un ambiente propicio y en un tiempo estipulado por el encuestador para desarrollar las actividades o pruebas de demostración teniendo o no los recursos para su realización.

Test psicométricos. Son habilidades especiales donde se utilizan una serie de conocimientos que no todas las personas tienen la capacidad de realizarla por ello es recomendable que las personas encargadas de realizarlas puedan especializarse en algunas psicometría específica, igual en el test, incluyendo la base en la cual se sustenta esta teoría, en el mayor de los casos esta prueba es aplicada por profesionales (psicólogos), como su nombre mismo lo dice (psicométrico) esto con el

propósito de que se aplique de manera correcta, así evitar fallas en el proceso de selección y contratar al candidato idóneo o apto para el puesto disponible a cubrir.

Respecto a la inducción, es el proceso mediante el cual el personal de recursos humanos familiarizara al nuevo colaborador con el propósito de conocer su cultura, patrones de conductas y estilo de vida, en ese sentido adiestrarle para el cargo y los trabajos que realizara. De acuerdo con Alles (2006) es el proceso donde busca tener mayor contacto con los nuevos empleados de la empresa entorno a las actividades o labores a desempeñar en el puesto, casi siempre se realiza después del reclutamiento, con el propósito de que los nuevos empleados se sientan cómodos.

Inducción a la organización. Tiene como propósito desarrollar actividades con el apoyo de las propias personas en común para lograr los objetivos trazados, en cualquier ámbito o rubro desarrollado, para ello se debe tener en cuenta una serie de contenidos, que hará posible la realización de este proceso:

- Información sobre la empresa. Conocer la historia, la misión y visión de la organización al igual que la localización geográfica, asimismo las políticas, las normas internas y los beneficios.
- Comunicación y costumbre de la compañía. Conocer los horarios laborales, feriados especiales y los procedimientos de emergencia para cualquier tipo de circunstancia.
- Información vinculada al mercado. Conocer los aspectos referentes a la competencia y los productos, así mismo toda información que sea relevante para la organización y el nuevo empleado.

Inducción al puesto de trabajo. Es el proceso donde la persona a cargo de las labores tiene el conocimiento necesario para desarrollar adecuadamente cada actividad ordenada por un jefe superior. Este proceso consiste en explicar cómo

funciona el equipo de trabajo, en cuanto a las tareas, estándares labores y reuniones usuales de trabajo, en este sentido familiarizar a los colaboradores respecto a los métodos de trabajo y los procedimientos más habituales que lo involucran.

La selección del personal tiene como objetivo garantizar el desarrollo de la contratación ordenado, claro y preciso, logrando que el personal encargado de reclutar coloque a personas indicadas y capacitadas en las áreas que se requiere cubrir. Por otra parte, González (2015) considera que el objetivo de la selección de personal es buscar al candidato apto para cumplir con la tarea determinada, por ello, se debe realizar una serie de validación como los conocimientos, habilidades y aptitudes, así conocer si en realidad la persona cumple con las condiciones para ejecutar las labores.

- Conocimientos, para una mejor laboral en sus actividades.
- Habilidades, para realizar con facilidad las labores que se les encomienda, asimismo puedan desarrollar todo tipo de actividad.
- Aptitudes, para fomentar la creatividad, la iniciativa, el trabajo en equipo, sobre todo la resolución de problemas, en este sentido llevar a cabo la tarea.

Asimismo, Villar e Hinojosa (2020) señalan que el objetivo principal en el proceso de selección de personal es conocer las habilidades, capacidades y experiencias, que se detallaran a continuación:

- Habilidades para fomentar la productividad a través de la eficiencia y el trabajo en equipo, generando un buen clima en el puesto.
- Capacidades para realizar eficientemente sus funciones ya que se requiere contar con mentes creativas e innovadoras, siendo flexible.
- Experiencia para minimizar fallas en el proceso y generar mayor productividad, transmitiendo sus conocimientos para una labor más eficiente.

La selección de personal comienza con la necesidad de brindar una respuesta a las organizaciones, ya que es uno de los procesos más importante en los recursos humano para la toma de decisiones, adaptándose al requerimiento de las empresas.

González (2015) sostiene que la selección de personal es fundamental siempre en cuando no exista fallas en el proceso de toma de decisiones puesto que fue creada con el objetivo de incorporar solo a los trabajadores que cumplan con todas las expectativas, así satisfacer las necesidades de la organización, la selección de personal destaca una función estratégica en el área de recursos humanos y la importancia de la medición.

En la antigüedad la selección de personal no muestra funciones estratégicas radicales, según la teoría de Gonzáles (2015) la selección de personal es una tarea basada en el filtro de un candidato a través de procesos, hoy en día la selección de personal en las empresas se le considera un proceso estructurado y planificado para un desempeño eficiente. Por otro lado, Gonzáles (2015) indica que el reclutamiento es la principal fase en el proceso de selección, donde se recauda cierta cantidad de aspirantes que se ajusten al puesto de trabajo, donde serán evaluados sus conocimientos y habilidades para el logro de los objetivos, siendo el reclutamiento interno, que es la búsqueda de un colaborador que procede en la misma empresa y este apto para postular a las vacantes que surjan, la ventaja que tiene este reclutamiento es el ahorro de costes ya que evita realizar publicaciones de oferta laboral en el portal de empleo, mantener el salario y tener un buen expediente del colaborador en su puesto anterior. El reclutamiento externo, que consiste en obtener nuevos candidatos fuera de la empresa mediante anuncios publicitarios, candidaturas espontáneas donde acuden directamente a la organización a entregar su currículum vitae, agencias de colocación de empleo y bolsas de trabajos que tienen algunas



universidades o colegios institucionales y el reclutamiento referenciado, que se basa en la búsqueda del nuevo candidato que son referenciados por un colador de la misma organización, donde difunde la oferta de empleo entre sus recomendados y contactos, ajustándose al puesto trabajo solicitante.

Por otra parte, Gonzáles (2015) señala que la evaluación es un proceso en el cual se determina el significado, valor, mérito y conocimientos de la persona, que empieza desde la revisión de los currículums y la realización de diferentes entrevistas y pruebas, con el objetivo de hallar a la persona indicada para el puesto que se quiere cubrir. A continuación, se presentarán diferentes técnicas que se pueden utilizar a la hora de evaluar.

Las pruebas situacionales son consideradas como el proceso en el cual se evalúa el potencial de las personas, donde evidenciara sus habilidades y convencer que es el adecuado para ejercer el cargo. De las cuales existen distintas pruebas situacionales que se desarrollan de manera grupal o individual, que son:

- Role-playing o simulación. Es la simulación de una situación real de trabajo.
- Dinámica de grupo / grupo de discusión. Proponer una problemática, buscando soluciones.
- In basket. Es una prueba donde se resuelve asuntos pendientes, evaluando las competencias y el nivel de desarrollo durante la prueba.
- Estudios de casos. Se propone una situación hipotética para ayudar a resolver una actividad logrando los objetivos concretos.

Pruebas de conocimientos. Esta prueba es muy utilizada en el proceso de selección, por ello, en la mayoría de los casos se realizan de manera presencial y en un tiempo estipulado por el indagador donde solo debe elegir a un candidato.

Test psicométrico. Se trata de una serie de habilidades especiales que utilizan una variedad de conocimientos, en la que se establece como un gran apoyo en el proceso de selección, por lo tanto, es aplicable que el encargado de realizar esta prueba sea de manera correcta para evitar fallas al contratar al candidato apto para el puesto disponible. Por último, González (2015) enfatiza que la inducción es un proceso donde se interactúa de manera directa con los nuevos empleados de la empresa poniendo énfasis en las labores o actividades del puesto de trabajo a ejecutar.

Integración. Se refiere al conocimiento que el postulante debe adquirir al momento de laboral en dicho puesto como, por ejemplo, sus valores, competencias, misión, visión, horario de trabajo, normas internas, sus políticas etc.

Puesto de trabajo. Consiste en familiarizar al trabajador sobre los métodos de trabajos, reuniones y procedimientos habituales que lo involucran en el logro de los objetivos organizacionales.

Respecto a las fundamentaciones de la variable rendimiento laboral, se puede mencionar que la historia del rendimiento laboral proviene desde la antigüedad con la necesidad de dar merito por sus desempeños al realizar actividades determinadas, según Bautista et al. (2020) el rendimiento laboral proviene aproximadamente en el siglo XIX cuando se otorgaba reconocimientos a los militares por presentar sus informes en tiempos determinados, más adelante este mismo método se utilizó en los Estados Unidos dando armamentos solo a los soldados que contaban con mayor esfuerzo físico. Sin importar como nace el rendimiento laboral debemos considerar la importancia que cumple en las organizaciones encaminado hacia la productividad laboral y el logro de los objetivos organizacionales. Es así como a través de los años, las empresas ya no solo definen al rendimiento como un esfuerzo cumplido a través

de sus subordinados sino que ahora mide las capacidades, es así que en los últimos años se volvió el constructo más explorado de la última década teniendo mucha relación con la eficacia, es por ello que toda empresa evalúa el rendimiento para detectar a tiempo algunas ineficiencias para luego corregirlas, en pocas palabras el buen rendimiento garantiza el éxito de toda organización.

El rendimiento laboral ha sido utilizado desde diversas disciplinas y aunque se tiene una definición conceptual sobre el proceso, muchos autores mencionan como uno de los estudios más importantes en la productividad de las organizaciones, las bases teóricas científicas en el cual se fundamenta este estudio es la psicología, administración y sociología, ciencias que aportaron una definición más subjetiva sobre el nivel de rendimiento, donde los trabajadores probaran su máximo potencial en las tareas o labores a realizar.

El rendimiento laboral se define como el fruto de todo esfuerzo que realiza un colaborador o un grupo de empleados, generalmente es usado como el medio para obtener algún beneficio. Al respecto Gabini (2018) señala que el rendimiento laboral es uno de los temas más estudiados en cuestión al esfuerzo de los trabajadores dentro de la organización por tanto la de una definición clara hace que este tema siga siendo estudiada y en la mayoría de los casos estas definiciones son reemplazables, con el objetivo y propósito de encontrar un concepto más amplio y preciso, para tener una referencia sobre los conceptos de rendimiento laboral en las organizaciones. Por otra parte, el rendimiento está asociado al vínculo de un trabajador con la organización, usando como estrategia para obtener algún beneficio, estando estrechamente relacionado con lo económico o un ascenso en el puesto. Lara (2012) afirma que el rendimiento implica realizar todos los procesos de la administración, de esta manera trata de medir el esfuerzo de todos los colaboradores de una empresa

sin dejar de lado las ofertas y los beneficios, de esta manera tomar medidas sobre el avance de los conocimientos de un trabajador en el puesto de trabajo, teniendo en cuenta las recomendaciones y la enseñanza.

Finalmente se puede entender que el rendimiento es la forma correcta de realizar funciones organizacionales a través de los conocimientos, habilidades y destrezas que cuenta un colaborador al ejecutar tareas o actividades determinadas, asimismo, Whitmore (2018) menciona que el rendimiento prueba el conocimiento y la realización de manera adecuada al realizar algo, contribuyendo a mejorar el desempeño laboral, esta forma de proceder cohibe las prioridades y las características particulares de los trabajadores dentro de la empresa u organización.

El rendimiento laboral es importante ya que se verán reflejados en los resultados y esto al ser evaluado permite realizar métodos y técnicas para mejorar la eficiencia y la productividad empresarial. Al respecto Gabini (2018) señala que el rendimiento laboral ayuda a tomar decisiones correctas a los altos directivos, así alcanzar los objetivos estratégicos con las individualidades de cada colaborador logrando las metas organizacionales. Como se puede ver el rendimiento laboral beneficia mucho a las empresas ya que al contar con un colaborador eficiente garantiza mayor productividad fortaleciendo significativamente el lazo entre colaborador y organización. En pocas palabras el rendimiento laboral permite reconocer el perfil adecuado de cada colaborador como también al área afectada.

Jaén (2010) indica que las consecuencias que se podría producir en el trabajo, no está bajo el control del empleado, existen diversos factores que pueden causar un mal rendimiento, que necesariamente no depende del trabajador, como, por ejemplo:

- Prácticas organizativas: Escasa comunicación de los directivos con los trabajadores, y la falta de atención a las necesidades del colaborador.

- Preocupaciones relacionadas con el puesto: Falta de conocimiento para ocupar el cargo, problema entre compañeros, el aburrimiento y la excesiva carga de trabajo.
- Problemas personales: Se hacen notar los problemas familiares, económicos y la estabilidad emocional, que es fundamental para realizar un trabajo eficiente.
- Factores externos: Como la excesiva competencia y los conflictos entre sindicatos, que lo único que provoca es la baja productividad.

Asimismo, menciona los principales factores que deben considerarse para una adecuada medición de rendimiento laboral son:

- Rendimiento direccionado al puesto laboral, este compuesto por una serie de requisitos como los conocimientos y las habilidades que permitirá al colaborador desempeñar eficientemente las labores, asimismo garantiza que el colaborador pueda desarrollar tareas diferentes a su especialidad, desde producir bienes y servicios hasta dar soporte a la producción, a través de planificación y la supervisión así contribuir al logro de los objetivos.
- Rendimiento en el contexto, se considera al comportamiento fuera de sus funciones, por decisión propia del colaborador, suele ser voluntaria e intencional, demostrando así su identificación y lealtad con la empresa.

Respecto a los modelos del rendimiento laboral. Gabini (2018) menciona la existencia de varios modelos del rendimiento laboral que fueron utilizados a través de los años, por ello es importante mencionar algunos de ellos, para aplicar en las organizaciones así aumentar la productividad en base al rendimiento de las personas, quien menciona un modelo de rendimiento laboral que se dará a conocer en las siguientes dimensiones.

- Conductas orientadas a la tarea. Consiste en promover o tomar acciones en base a la realización de una tarea transmitiendo a todas las áreas relacionadas, con el propósito de lograr un objetivo en común en favor de todos los integrantes de la organización.
- Conductas orientadas interpersonalmente. Este tipo de modelo se encuentra estrechamente relacionado con la comunicación entre compañeros de trabajo para una mejor realización en las labores.
- Conductas relacionadas con la pérdida de tiempo. Consiste en evitar aquellos comportamientos que perjudiquen la productividad, haciendo imposible el logro de los objetivos.
- Conductas destructivas. Son actos consecuentes que se debe evitar para cuidar la integridad física y mental del colaborador, así no verse expuesta a riesgos.
- Trabajo en equipo. Son actividades que se realizan en conjunto, tienen un propósito en común, aunque cada una de ellas desarrolla sus actividades de forma individual, así conseguir los resultados esperados.

Las formas de medición del rendimiento laboral, es uno de los conceptos más importantes en la psicología organizacional y laboral, por lo que hoy en día no está claro cómo se puede medir realmente el rendimiento laboral (Gabini, 2018). Por otro lado, Raga (2022) indica que para obtener buenos resultados mediante la medición del rendimiento es importante realizar al menos una vez al año, con el objetivo de conocer cada factor incorporado en la medición. Por ello se presentarán algunos métodos que se pueden utilizar para medir el rendimiento laboral.

- Gestión por objetivos. Consiste en disponer los objetivos de los colaboradores frente a la organización para lograr un buen rendimiento laboral, por lo tanto,

es importante poder definir y tener claro los objetivos y logros para aumentar la productividad del equipo.

- Método de evaluación. En esta medición se realiza un análisis a los colaboradores y líderes si relativamente han cumplido con los objetivos organizacionales, proporcionando la eficacia y eficiencia respecto a su puesto de trabajo.
- Productividad de venta. Es un detonador importante en la empresa ya que se ve reflejado en los resultados a un largo plazo y poder medir el rendimiento de los colaboradores, optimizando los recursos necesarios para el logro de los objetivos y excelente manejo en las actividades a realizar.
- Productividad de servicio. Sirve para tener un conocimiento previo de que tan eficiente son los colaboradores en el puesto que desempeñan, poniendo en práctica los procesos que se deben mejorar amplificando la eficiencia máxima. Por ello, la productividad de servicio en el rendimiento es un indicador clave para establecer los servicios y productos en un periodo determinado.
- Gestión de tiempo. Para realizar la medición de la gestión tiempo es necesario iniciar desde la evaluación del desempeño, ya que es esencial tener un conocimiento previo del desarrollo en el rendimiento de los equipos e individual de las metas estratégicas en la organización.
- Calidad de trabajo. Se mide los resultados del colaborador la eficiencia en sus tareas aplicando sus conocimientos, habilidades y actitudes en el puesto que se desarrolla, con el fin lograr los objetivos y mejorar en su rendimiento laboral.

El estudio del rendimiento laboral fue abordado por diferentes autores que quisieron aportar a través de una definición más clara sobre la naturaleza de dicha variable, aunque no se llegó a una definición concreta, la variable se encuentra

estrechamente relacionada con el desempeño. Sin embargo, los modelos que se proponen de este estudio el que se asemeja a mayor entendimiento es el modelo de Gabini en el año 2018, pues este ha logrado tener resultados positivos a través de la combinación del buen desempeño y la productividad. En ese sentido, Gabini (2018) afirma que el rendimiento laboral es un estudio que describe la capacidad de un colaborador al realizar alguna actividad en particular, esto influye de manera positiva en el buen desempeño de sus compañeros. Asimismo, busca medir las fortalezas del candidato al realizar alguna actividad determinada, donde se realizará una serie de procesos como el rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y los comportamientos laborales contraproducentes, así definir qué colaborador tiene las características óptimas para el puesto.

El rendimiento en la tarea es el nivel en que un trabajador evidencia sus habilidades en diferentes ocupaciones y actividades dentro de la organización para medir el grado de eficiencia que demuestra al realizar actividades determinadas. Asimismo, rendimiento en la tarea consiste en la consecución de los objetivos y la responsabilidad en cumplir los deberes encomendados y en cómo realizar dichas tareas, compuesta por elementos como: el nivel de conocimiento y habilidades, instrucción para la realización de otros trabajos y la aplicación de técnicas. Por lo tanto, estas conductas pueden ser de dos tipos, la primera basada en la transformación de los materiales y la segunda en la realización de las tareas. Por otra parte, Gabini (2018) indica algunos indicadores del rendimiento en la tarea de las cuales son:

Planificación del trabajo. Se enfatiza como un proceso ejecutado dentro de un plan estratégico para reconocer las prioridades en el ámbito laboral, llevando a cabo una recopilación de información para un buen rendimiento, teniendo una buena



organización para la obtención de más producción y calidad en el desarrollo planificado, ejerciendo el objetivo de la meta utilizando estrategias necesarias para el desempeño en el trabajo, asimismo mejorar con mayor criterio la eficiencia.

Orientación de resultados. Es el equilibrio de la manera como forma su capacidad para tener objetivos claros e influir en las metas diarias, teniendo así existo con los resultados de una manera inteligente, demostrando la habilidad de su capacidad y rendimiento, descubriendo su potencial para ejecutar acciones de solución en diferentes posturas orientando de manera positiva para cumplir un objetivo sin desvió y dificultades durante el proceso.

Priorización del trabajo. Métodos de un orden para la organización laboral que significa priorizar lo más importante de las tareas, implicando de manera critica que se debe realizar primero para determinar correctamente el intervalo de tiempo innovando las listas de tarea y resaltando lo más importante para un rendimiento óptimo en el ámbito laboral.

El rendimiento en el contexto. Son conductas de protección que posee una disposición efectiva hacia la organización, estas conductas casi siempre son beneficiosas para el colaborador y la organización, generalmente para el colaborador con ayudas económicas y para la organización con mayor productividad en sus procesos. Por lo tanto, también son conductas de ayuda que en el mayor de los casos suelen ser beneficioso para toda la empresa, aunque no son reconocidos y tampoco se tiene derecho a los reclamos, pedidos o exigencia, eso dependerá del encargado de los recursos humanos. Asimismo, menciona que el rendimiento en el contexto se divide en tres etapas:

Toma de iniciativa. Se refiere a la innovación o desarrollo de proyectos, teniendo las cualidades de anticipar los problemas en las ideas de mayor eficiencia,

tomando decisiones factibles para el mejoramiento laboral, por lo tanto, se pueden anticipar riesgos en estas situaciones para implementar ideas para la mejora de buenos resultados con los cambios productivos minimizando los riesgos que se presenten.

**Conocimientos actualizados.** Consiste en promover la competitividad en el entorno laboral, estableciendo nuevas medidas de estrategias, recopilando ideas constructivas en el desarrollo de sus actividades para realizar una mejor eficiencia en sus labores, por otro lado, teniendo una mejor jornada con estrategias y conocimientos positivos.

**Soluciones creativas.** La creatividad en la empresa consiste en realizar nuevas ideas dando solución a los problemas, impulsando una mejor comunicación que generen ideas innovadoras dentro de la empresa con la capacidad de adaptar nuevas experiencias en el ámbito laboral, solucionando problemas y fortaleciendo las relaciones laborales en la toma de decisiones.

Por otro parte, el comportamiento laboral son posturas que adaptan los trabajadores en su centro de trabajo, estos aspectos pueden verse reflejados grupal o individualmente, estas conductas pueden influir de forma positiva o negativa en el otro individuo y ser determinantes para el éxito o fracaso de las organizaciones.

**Comportamiento individual.** Se refiere a la conducta de cada colaborador frente a sus habilidades y experiencias que afectan el comportamiento y resultado, por otro lado, la cooperación y satisfacción de los empleados se busca determinar los objetivos demostrando la parcialidad y positividad para la perseverancia de solucionar problemas en el clima laboral, distinguiéndose por una buena conducta.

**Comportamiento grupal.** Es la comunicación entre compañeros de la organización donde intercambian ideas, en la que ayuda a predecir y estudiar las

búsquedas de resultados positivos para plantear métodos estratégicos y concluir el objetivo de la organización.

Una mejor comprensión de la teoría demandó de la conceptualización de términos importantes como:

Comportamiento laboral contraproducentes. El comportamiento laboral contraproducentes son actitudes de los empleados dentro de la organización sobre todo en sus puestos de trabajo incumpliendo los valores organizacionales y fomentando un pésimo clima laboral.

Evaluación. Proceso fundamental donde el encargado de recursos humanos a través diversas técnicas tiene obligación de comprobar los conocimientos, habilidades y aptitudes de los postulantes, seleccionando solo a los personales aptos para el cargo.

Inducción. Proceso donde el encargado del personal proporciona toda la información necesaria sobre los antecedentes de la organización, con el propósito de guiar a los personales para evitar las fallas y potenciar la eficiencia, en ese sentido aumentar el rendimiento laboral.

Reclutamiento. Consiste en la búsqueda de nuevos personales mediante un anuncio de empleo, seleccionando a las personas aptas para cubrir el puesto de trabajo o la nueva vacante.

Rendimiento laboral. El rendimiento laboral es el resultado del trabajo que realiza un colaborador en el cual se medirán el desempeño empleado en las tareas y funciones encomendadas.

Rendimiento en la tarea. El rendimiento en la tarea implica las actividades a desempeñar, especificando cada trabajo con el propósito de lograr los objetivos trazados y la visión de la organización.

Rendimiento en el contexto. El rendimiento en el contexto son actividades desarrolladas de acuerdo con las circunstancias en la que se desarrollan y en el mayor de los casos no son recompensados y tampoco exigibles por parte del colaborador.

Selección de personal. Consta en medir el desempeño de los colaboradores, evaluando conductas, comportamientos y conocimientos requeridas para el puesto de trabajo eligiendo al personal apto para cubrir dicha vacante.

**CAPÍTULO II**  
**METODOLOGÍA**

## **2.1. Tipo y diseño de investigación**

### ***Tipo de investigación***

El estudio se desarrolló con el tipo de investigación básica porque se basa en fundamentos teóricos y un marco conceptual que sostiene una investigación simple descriptiva comparativa correlacional. En ese sentido, Ñaupas et al. (2018) mencionan que la investigación básica: “Son la base de las investigaciones aplicadas porque proporcionan información para llevar a cabo estudios explicativos, además de analizar problemas en un contexto único” (p. 106).

Respecto al nivel de la investigación es correlacional, debido que su objetivo es establecer una conexión entre las dos variables, la variable independiente con la variable dependiente, así determinar la relación entre la selección de personal y rendimiento laboral. Según Hernández y Mendoza (2018) la investigación correlacional: “Tiene como propósito conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, variables, categorías o fenómenos en un contexto en particular” (p. 36).

El enfoque para esta investigación es cuantitativo, ya que pretende observar los fenómenos a través de cifras o datos numéricos recaudados, así tener una idea más clara sobre el análisis estadístico de lo que se pretende estudiar. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) consideran al enfoque cuantitativo como: “Un conjunto de procesos organizado de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones. Cada fase precede a la siguiente y no podemos eludir pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna etapa” (p. 7).

### ***Diseño de la investigación***

La investigación se centra en el diseño no experimental porque las variables no son manipuladas, solo se analizan los problemas a investigar, basado en sucesos.

Hernández y Mendoza (2018) explica al diseño no experimental como: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 175).

Asimismo, la presente investigación es de corte transversal porque los datos de las variables recopiladas se dan en un periodo de tiempo sobre la población o muestra predefinido, no permite definir casualidad, pero son útiles para la generación de hipótesis. Conforme a Hernández y Mendoza (2018) plantean que corte transversal son: “Investigaciones que se recopilan datos en un momento único” (p. 177).

## **2.2. Población, muestra y muestreo**

En la investigación la población de estudio está constituida por 110 trabajadores de la empresa Acrilanas en el distrito de Santa Anita, para ello se solicitó al dueño de la empresa el total de población. Al respecto, Ñaupas et al. (2018) plantean que: “La población puede ser definida como el total de las unidades de estudio, que contienen las características requeridas, para ser consideradas como tales” (p. 334).

La muestra es una parte que representa una buena porción de la población a los cuales se aplicó las pruebas que permitieron obtener los datos y, así conocer los posibles problemas que aquejan a la organización. Respecto a Ñaupas et al. (2018) menciona que: “La muestra es una pequeña parte o fracción representativa de una población, universo o colectivo, que ha sido obtenida con el fin de investigar ciertas características de este” (p. 334).

Para esta investigación se trabajó con una muestra de 86 trabajadores del área de producción de la empresa Acrilanas, cantidad representativa para investigar. El tamaño de la muestra se halló mediante la siguiente fórmula:

$$N = \frac{NZ^2pq}{(N - 1)E^2 + z^2 pq}$$

N: Población	110
Z <sup>2</sup> : Nivel de confianza	0.95
p: Proporción	0.5
q: Complemento de p	0.5

Remplazando los datos de la fórmula para obtener la muestra, se obtuvo lo siguiente:

$$N = \frac{110 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(110 - 1)0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 85.6874037 = 86$$

Por otro lado, respecto al muestreo el tipo de muestra para esta investigación es probabilístico porque todos los miembros de la población tendrán las mismas probabilidades de ser seleccionados, y se pueden hacer inferencias sobre el total de la población, generalmente el muestreo probabilístico se refiere al estudio de grupos pequeños de un todo de forma aleatoria. Al respecto, Ñaupas et al. (2018) afirman: “En los probabilísticos interviene el azar, partiendo del principio de que todos los componentes de una población están en posibilidad ser elegidos” (p. 339).

## 2.3 Hipótesis

### ***Hipótesis general***

Existe relación significativa entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita – 2022.

### ***Hipótesis específicas***

Existe relación significativa entre el reclutamiento con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita – 2022.

Existe relación significativa entre la evaluación con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita – 2022.

Existe relación significativa entre la inducción con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita – 2022.



## 2.4. variables y operacionalización

### ***Definición conceptual de la selección de personal***

Gonzáles (2015) indica que la selección de personal es un proceso donde el encargado de recursos humanos tiene la responsabilidad de tomar una decisión, con el objetivo de seleccionar solo al candidato apto para cubrir las necesidades de una organización.

### ***Definición operacional de la selección de personal***

La variable selección de personal se mide con un instrumento de recolección de datos conformado por la dimensión reclutamiento, evaluación e inducción y 8 indicadores con un total de 24 ítems, que son medido a través de la escala de Likert.

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable selección de personal*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rango
Reclutamiento	- Reclutamiento interno	1-9	1: Nunca 2: Casi nunca	Bajo [9-21]
	- Reclutamiento externo			Medio [22-33]
	- Reclutamiento referenciado			Alto [34 -45]
Evaluación	- Pruebas situacionales	10-18	3: A veces 4: Casi siempre	Bajo [9-21]
	- Pruebas de conocimiento			Medio [22-33]
	- Test psicométricos			Alto [34 -45]
Inducción	- Integración	19-24	5: Siempre	Bajo [6-14]
	- Puesto de trabajo			Medio [15-22] Alto [23 -30]

### ***Definición conceptual del rendimiento laboral***

Gabini (2018) menciona que el rendimiento laboral es un tema con un alto índice de investigación por las organizaciones, en cuestión a la eficiencia de los colaboradores, en tareas o labores específicos, pero las diversas contradicciones de

los distintos autores en base al rendimiento hacen que este tema siga siendo estudiada con el objetivo de encontrar una definición más amplia y precisa.

### ***Definición operacional del rendimiento laboral***

La variable rendimiento laboral se mide con un instrumento de recolección de datos conformado por rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamiento laboral y 8 indicadores con un total de 24 ítems, que son medidos a través de la escala de Likert.

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable rendimiento laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rango
Rendimiento en la tarea	- Planificaciones del trabajo	1-9	1: Nunca 2: Casi nunca	Bajo [9-21]
	- Orientación a resultados			Medio [22-33]
	- Priorización del trabajo			Alto [34 -45]
	- Toma de iniciativa			
Rendimiento en el contexto	- Conocimiento actualizado	10-18	3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Bajo [9-21]
	- Soluciones creativas frente a nuevos problemas			Medio [22-33]
				Alto [34 -45]
Comportamiento laboral	- Comportamiento grupal	19-24		Bajo [6-14]
	- Comportamiento grupal			Medio [15-22]
				Alto [23 -30]

## **2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### ***Técnica***

El desarrollo de la investigación tiene como técnica principal la encuesta que consiste en la recopilación de la información mediante el cuestionario como

instrumento, en las cuales esta información se obtuvo a través de conceptos que derivan de la problemática de estudio.

Alan y Cortez (2018) mencionan que:

La encuesta consiste en una recolección sistemática de información a una muestra representativa de un colectivo más amplio, por medio de un cuestionario preelaborado que contiene preguntas estandarizadas que intenta medir la distribución del colectivo a través de varias características. (p. 74)

Asimismo, en la investigación se utilizó la técnica de la observación, porque a través de un análisis permitió ver de cierta perspectiva la situación real de la empresa, los cuales se fortalecieron en las encuestas y el análisis estadístico.

Alan y Cortez (2018) enfatizan que la observación: “Es un método que hace uso del sentido de la vista, a fin de prestar atención a las conductas o características del objeto o hecho de estudio” (p. 25).

### ***Instrumentos de recolección de datos***

En la investigación se utiliza dos cuestionarios, donde se presentan las preguntas dirigidas a nuestra población de estudio, para una información más confiable, con el objetivo de recolectar toda la información necesaria sobre la problemática que se encuentra suscitando, estas preguntas deben ser organizadas y claras, para una mejor respuesta, así recolectar la información necesaria.

Hernández y Mendoza (2018) afirman que: “La confiabilidad es el grado en que un instrumento crea resultados consistentes o como su nombre mismo lo dice (confiable) en la muestra de estudio” (p. 229).

Hernández y Mendoza (2018) señalan que: “La validez es el nivel en que un instrumento en realidad mide la variable de estudio, demostrando la confiabilidad de dicho instrumento a través de sus indicadores” (p. 229).

### ***Instrumento I: Cuestionario de la variable selección de personal***

El cuestionario fue una herramienta fundamental para medir las tres dimensiones de la selección de personal en los colaboradores de la empresa Acrilanas, las dimensiones fueron reclutamiento, evaluación e inducción, para el reclutamiento se formuló 9 preguntas, para la evaluación se formuló 9 preguntas y para inducción se formuló 6 preguntas, conformando un total de 24 preguntas, para las respuestas se utilizó la escala de Likert con 5 opciones.

**Tabla 3**

*Ficha de técnica del cuestionario de la variable selección de personal*

Características	Descripciones
Nombre	Cuestionario de selección de personal
Autor	Pillaca Villon Luisa Sandra
Objetivo	Evaluación objetiva de la selección de colaboradores de la empresa Acrilanas
Ámbito de aplicación	Acrilanas, Santa Anita
Informadores	Colaboradores de la empresa Acrilanas, Santa Anita
Administración	Individual
Validación	Docentes especialistas e investigadores de la Universidad Autónoma del Perú
Duración	7 minutos aproximadamente
Significación	Evaluación objetiva de la selección de personal en base al reclutamiento, evaluación, e inducción
Finalidad	Identificar la selección de personal en los colaboradores de la empresa Acrilanas
Puntajes	Puntuaciones en la medida de bueno, regular y malo, considerando para el punto de corte $\pm 75\%$ de la desviación estándar para cada una de las dimensiones
Materiales	Formulario Google

La validez del cuestionario selección de personal se desarrolló, a través de criterios de jueces expertos en el área, quienes determinaron la validez del contenido

y la elaboración del instrumento para la recolección de datos, los validadores se encuentran en la siguiente tabla.

**Tabla 4**

*Resultado de validación del cuestionario de selección de personal*

Validador	Resultado de aplicabilidad
Mg. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable
Dr. William Hector Torres Burgos	Aplicable
Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos	Aplicable

Se determinó la confiabilidad del instrumento de la variable selección de personal, por el cual se realizó aplicando el estadístico alfa de Cronbach puesto que es una prueba adecuada para medir consistencia interna en cuestionarios de carácter politómico.

**Tabla 5**

*Análisis de fiabilidad del instrumento selección de personal*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	24

En la tabla 5 se observa el resultado del estadístico alfa de Cronbach es de 0.938 indicando que el instrumento de selección de personal muestra una excelente confiabilidad. Este resultado es adecuado para aplicar la prueba en las unidades de información.

**Tabla 6**

*Resultados de confiabilidad de las dimensiones de selección de personal*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Reclutamiento	,861	9
Evaluación	,839	9
Inducción	,893	6

En la tabla 6, se visualiza el resultado del estadístico alfa de Cronbach de las dimensiones del cuestionario de selección del personal que son: Reclutamiento,

evaluación e inducción, donde se encuentra en el intervalo de 0.72 a 0.99, por esta razón el instrumento de la selección de personal muestra una buena confiabilidad, por lo que el instrumento adecuado y aplicable para la recolección de datos de las unidades de información.

***Instrumento II: Cuestionario de la variable rendimiento laboral***

El cuestionario fue una herramienta fundamental para medir las tres dimensiones del rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Acrilanas, las dimensiones fueron rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamiento laboral, conformado un total de 24 preguntas aplicando, para las respuestas la escala de Likert con 5 opciones.

**Tabla 7**

*Ficha de técnica del cuestionario de la variable rendimiento laboral*

Características	Descripciones
Nombre	Cuestionario del rendimiento laboral
Autor	Pillaca Villon Luisa Sandra
Objetivo	Evaluación objetiva del rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Acrilanas
Ámbito de aplicación	Acrilanas, Santa Anita
Informadores	Colaboradores de la empresa Acrilanas, Santa Anita
Administración	Individual
Validación	Docentes especialistas e investigadores de la Universidad Autónoma del Perú
Duración	7 minutos aproximadamente
Significación	Evaluación objetiva del rendimiento laboral en base al rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamiento laboral
Finalidad	Identificar el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Acrilanas
Puntajes	Puntuaciones de la medida de bueno, regular y malo, considerando para el punto de corte +-75% de la desviación estándar para cada una de las dimensiones
Materiales	Formulario Google

La validez del cuestionario rendimiento laboral se estableció, mediante los criterios de jueces expertos en el área, de la misma forma determinaron la validez del contenido y la elaboración del instrumento para la recolección de datos, los validadores se encuentran en la siguiente tabla.

**Tabla 8**

*Resultado de validación del cuestionario de rendimiento laboral*

Validador	Resultado de aplicabilidad
Mg. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable
Dr. William Hector Torres Burgos	Aplicable
Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos	Aplicable

Se determinó la confiabilidad del instrumento de la variable rendimiento laboral, por el cual se realizó aplicando el estadístico alfa de Cronbach, considerando que este estadístico es adecuado para probar el nivel de consistencia interna en prueba con escala de Likert.

**Tabla 9**

*Análisis de fiabilidad del instrumento rendimiento laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	24

En la tabla 9 se observa el resultado estadístico alfa de Cronbach es de 0.945 indicando que el instrumento del rendimiento laboral muestra una excelente confiabilidad. Estos resultados demuestran que es una prueba adecuada para recoger datos de las unidades consideradas en el estudio.

**Tabla 10**

*Resultados de confiabilidad de las dimensiones del rendimiento laboral*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Rendimiento en la tarea	,893	9
Rendimiento en el contexto	,873	9
Comportamiento laboral	,863	6

En la tabla 10, se visualiza el resultado del estadístico alfa de Cronbach de las dimensiones rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamiento laboral, donde se encuentra en el intervalo de 0.72 a 0.99, por esta razón el instrumento del rendimiento laboral muestra una buena confiabilidad, por lo que el instrumento es aplicable para la recolección de datos de las unidades que conforman el estudio, pues garantizan que los datos recogidos de la muestra sean objetivos y adecuados para las pruebas estadísticas.

## **2.6. Procedimientos**

Esta investigación inició con la identificación del problema en la empresa, siendo relacionadas con las variables de estudio, luego se analizar los factores que causaban dicho problema. Luego de identificaron las antecedentes de estudien que orienten la investigacion, posteriormente se desarrollaron los alcances teóricos, así como la metodología de la investigacion que permita construir y medir las variables de estudio. Finalmente, se desarrollaron las estadísticas respectivas que permitan dar con cumplido los objetivos del estudio.

## **2.7. Análisis de datos**

La recolección de datos se procedió a realizar una base de datos, mediante los programas más utilizados como Microsoft Excel y IBM SPSS statistics 27.0. Luego de elaborar las bases de datos se llevó a cabo la medición de la confiabilidad con los puntajes que se visualizaran en la prueba de alfa de Cronbach.

Al conocer que la información obtenida es confiable, se procedió con el análisis descriptivo de las variables, expresadas en tablas y gráficos estadísticos, que ayuda a organizar y presentar datos de la variable estudiada.

La investigación por ser de tipo correlacional se utilizan tablas de frecuencias para presentar los datos analizados y determinar si la frecuencia tiene la misma



distribución con relación a la media, mostrados mediante un orden a través de categorías. Asimismo, por ser una investigación de tipo cuantitativo se aplica los estadísticos de la prueba de normalidad, como Kolmogorov-Smirnov, puesto que el tamaño muestral está conformado por 86 colaboradores de la empresa Acrilanas.

Considerando los resultados mostrados en la prueba de normalidad, se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman, donde se determina si la hipótesis es aceptada o rechazada, considerando el rango y la relación que evidencian.

## **2.8. Aspectos éticos**

El presente estudio presenta niveles adecuados de originalidad en cuanto a forma y contenido. Asimismo, la forma en que se presenta la información cuenta con el formato que exige el APA 7 y de acuerdo con los lineamientos que exige la guía de presentación de tesis de la universidad.

**CAPÍTULO III**  
**RESULTADOS**

### 3.1. Resultados descriptivos de las variables

#### *Resultados descriptivos de la selección de personal*

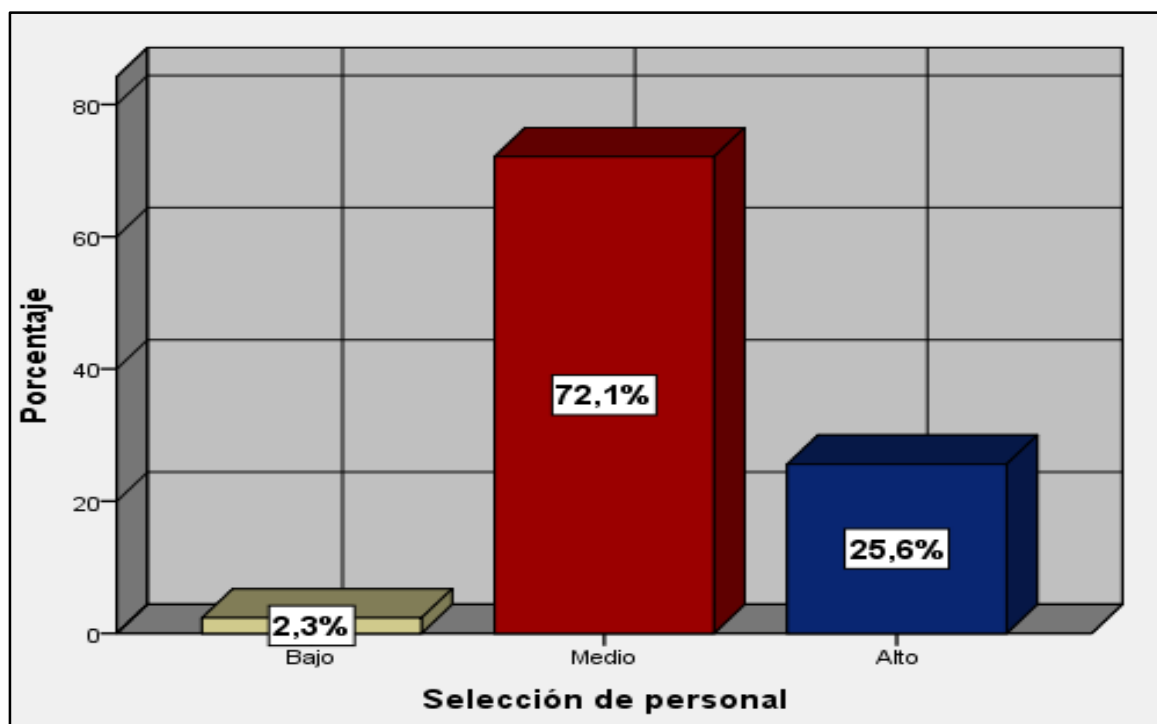
**Tabla 11**

*Análisis descriptivo de la variable selección de personal*

Niveles de evaluación	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	2	2,3
Medio	62	72,1
Alto	22	25,6
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100,0</b>

**Figura 1**

*Medidas de frecuencia de la variable selección de personal*



En la tabla 11 y figura 1 se percibe, que 22 colaboradores que representa el 25.6% de los encuestados, presentan un nivel alto con respecto a la variable selección de personal, posteriormente 62 colaboradores que representa 72.1% de los encuestados, presentan un nivel medio y por último 2 colaboradores que representan el 2.3% de los encuestados, presentan un nivel bajo.

## Resultados descriptivos del rendimiento laboral

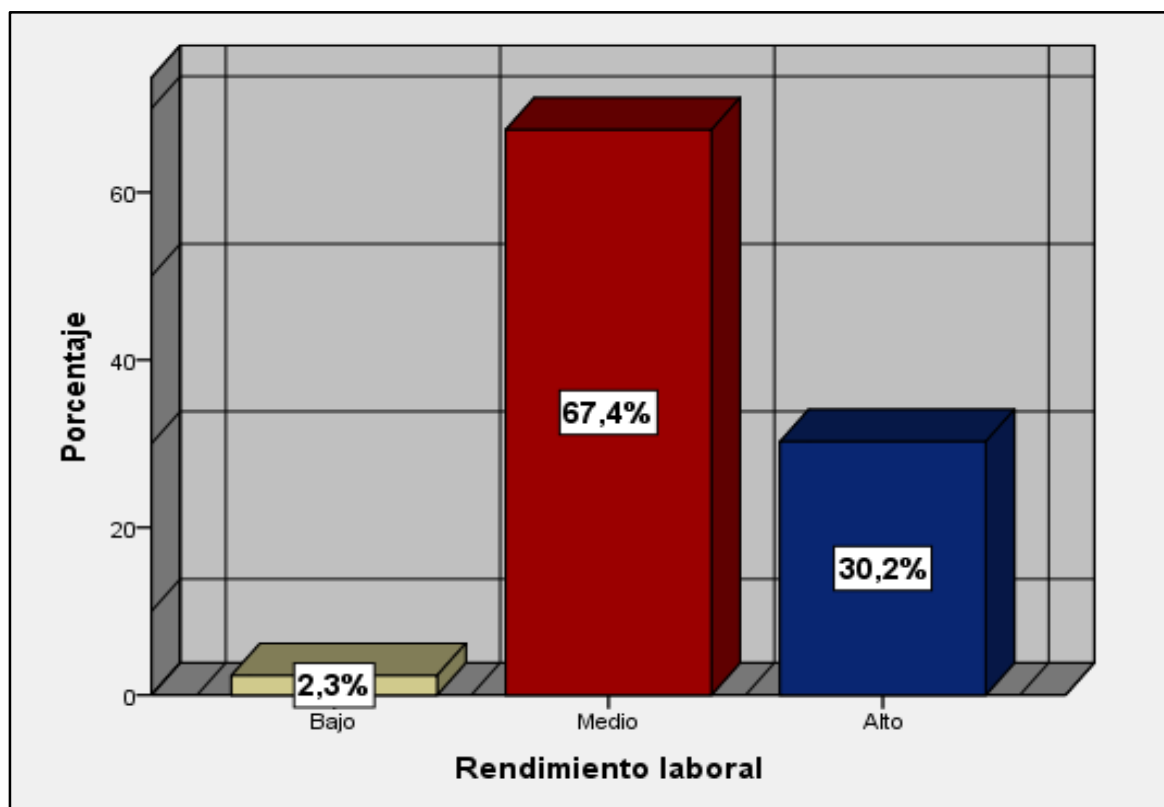
**Tabla 12**

*Análisis descriptivo de la variable rendimiento laboral*

Niveles de evaluación	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	2	2,3
Medio	58	67,4
Alto	26	30,2
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100,0</b>

**Figura 2**

*Medidas de frecuencia de la variable rendimiento laboral*



En la tabla 12 y figura 2 se percibe, que 26 colaboradores que representa el 30.2% de los encuestados, presentan un nivel alto con respecto a la variable rendimiento laboral, posteriormente 58 colaboradores que representa 67.4% de los encuestados, presentan un nivel medio y por último 2 colaboradores que representan el 2.3% de los encuestados, presentan un nivel bajo.

### 3.2. Resultados descriptivos de las dimensiones

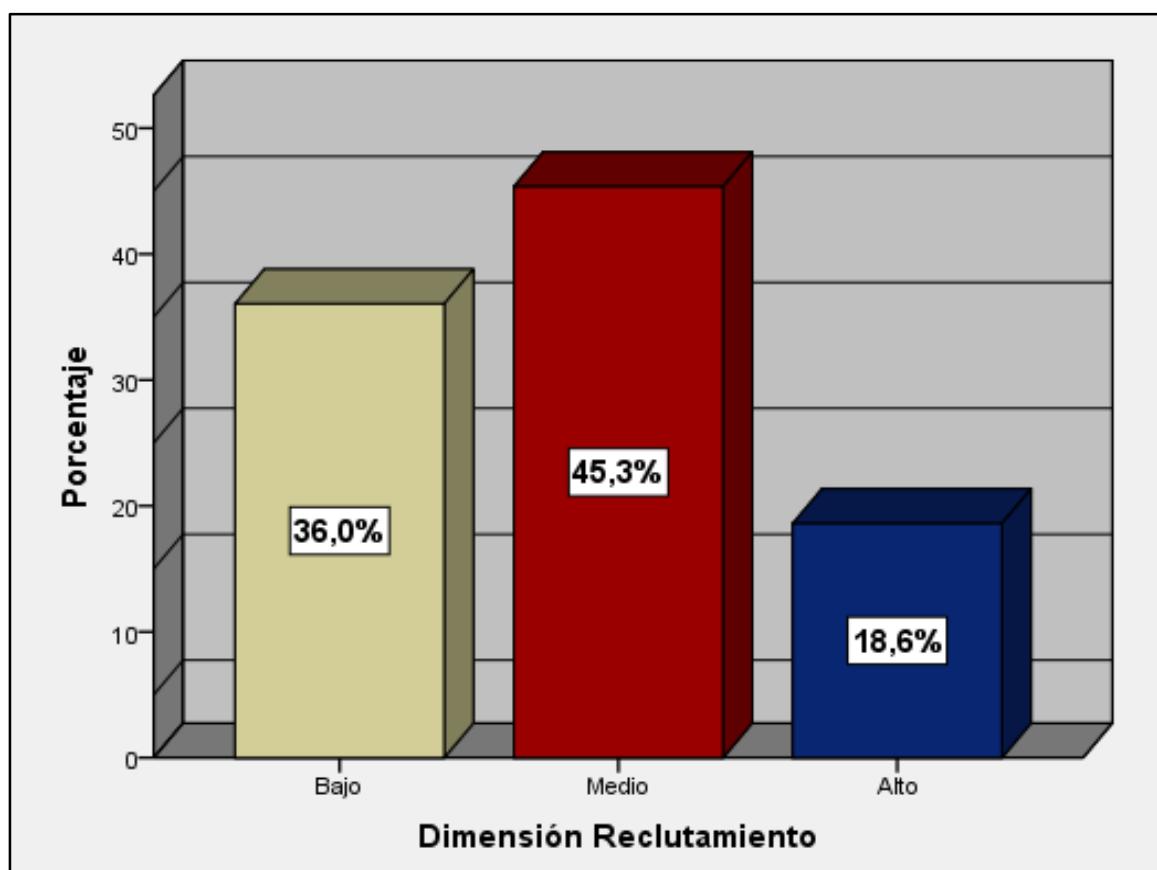
**Tabla 13**

*Análisis descriptivo de la dimensión reclutamiento*

Niveles de evaluación	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	31	36,0
Medio	39	45,3
Alto	16	18,6
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100,0</b>

**Figura 3**

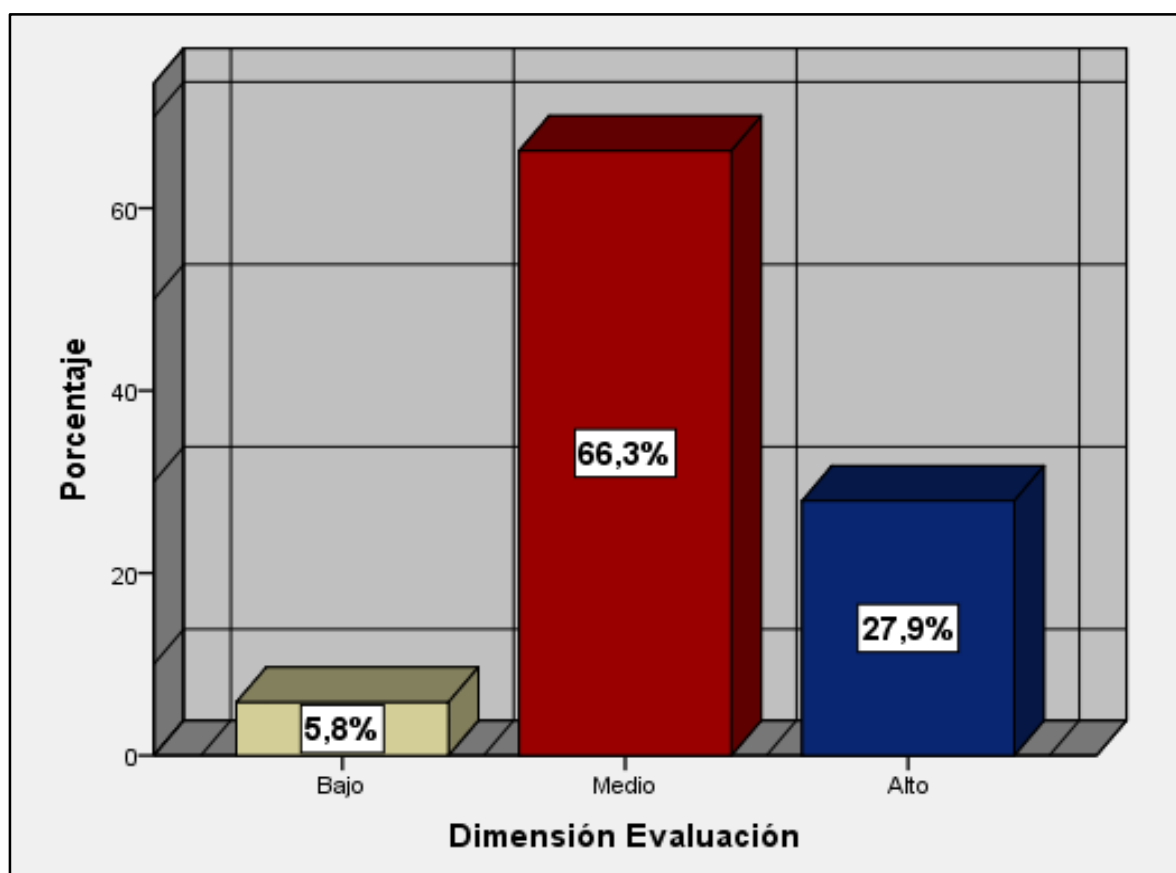
*Medidas de frecuencia de la dimensión reclutamiento*



En la tabla 13 y figura 3 se percibe, que 16 colaboradores que representa el 18.6% de los encuestados, presentan un nivel alto con respecto a la dimensión reclutamiento, posteriormente 39 colaboradores que representa 45.3% de los encuestados, presentan un nivel medio y por último 31 colaboradores que representan el 36.0% de los encuestados, presentan un nivel bajo.

**Tabla 14***Análisis descriptivo de la dimensión evaluación*

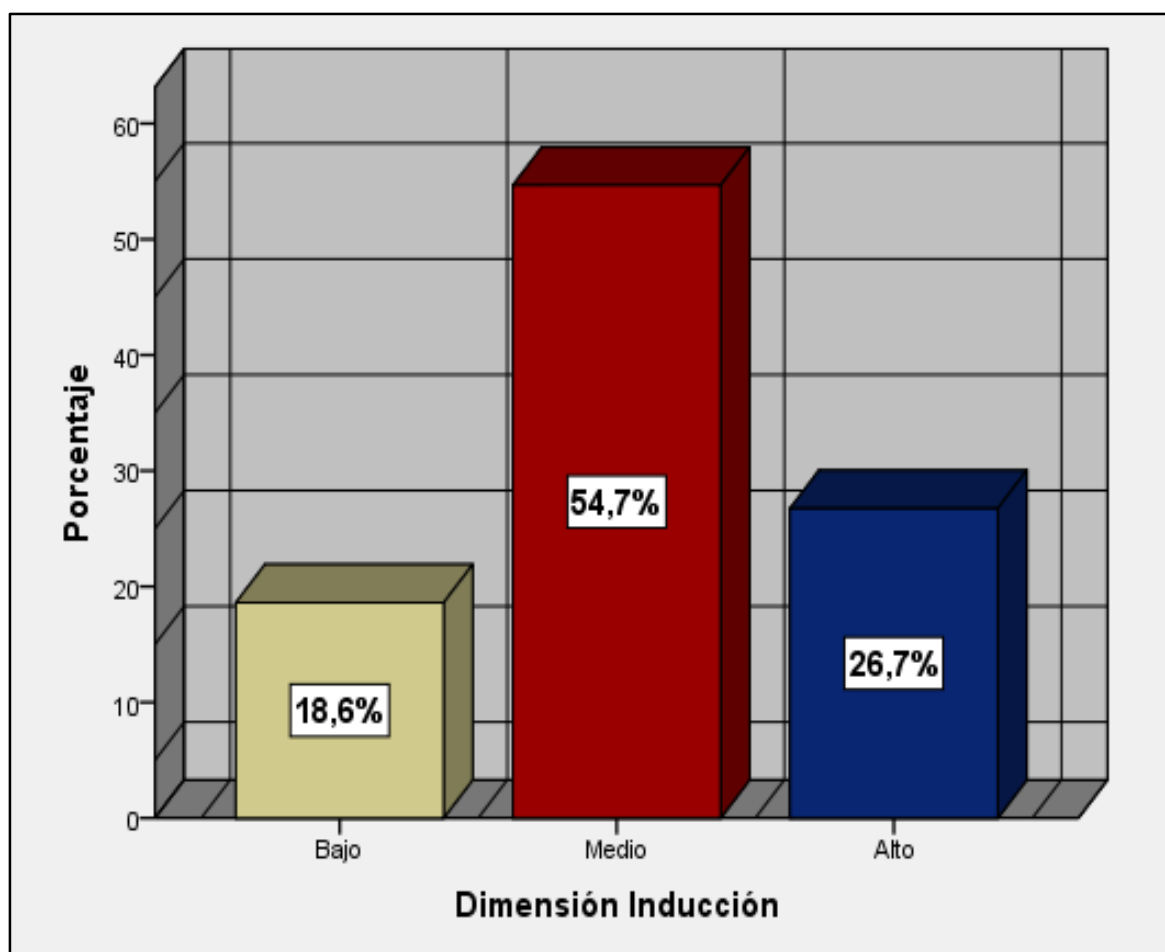
Niveles de evaluación	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	5	5,8
Medio	57	66,3
Alto	24	27,9
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100,0</b>

**Figura 4***Medidas de frecuencia de la dimensión evaluación*

En la tabla 14 y figura 4 se percibe, que 24 colaboradores que representa el 27.9% de los encuestados, presentan un nivel alto con respecto a la dimensión evaluación, posteriormente 57 colaboradores que representa 66.3% de los encuestados, presentan un nivel medio y por último 5 colaboradores que representan el 5.8% de los encuestados, presentan un nivel bajo.

**Tabla 15***Análisis descriptivo de la dimensión inducción*

Niveles de evaluación	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	16	18,6
Medio	47	54,7
Alto	23	26,7
Total	86	100,0

**Figura 5***Medidas de frecuencia de la dimensión inducción*

En la tabla 15 y figura 5 se percibe, que 23 colaboradores que representa el 26.7% de los encuestados, presentan un nivel alto con respecto a la dimensión inducción, posteriormente 47 colaboradores que representa 54.7% de los encuestados, presentan un nivel medio y por último 16 colaboradores que representan el 18.6% de los encuestados, presentan un nivel bajo.

### 3.3. Resultados descriptivos de las variables seleccionadas

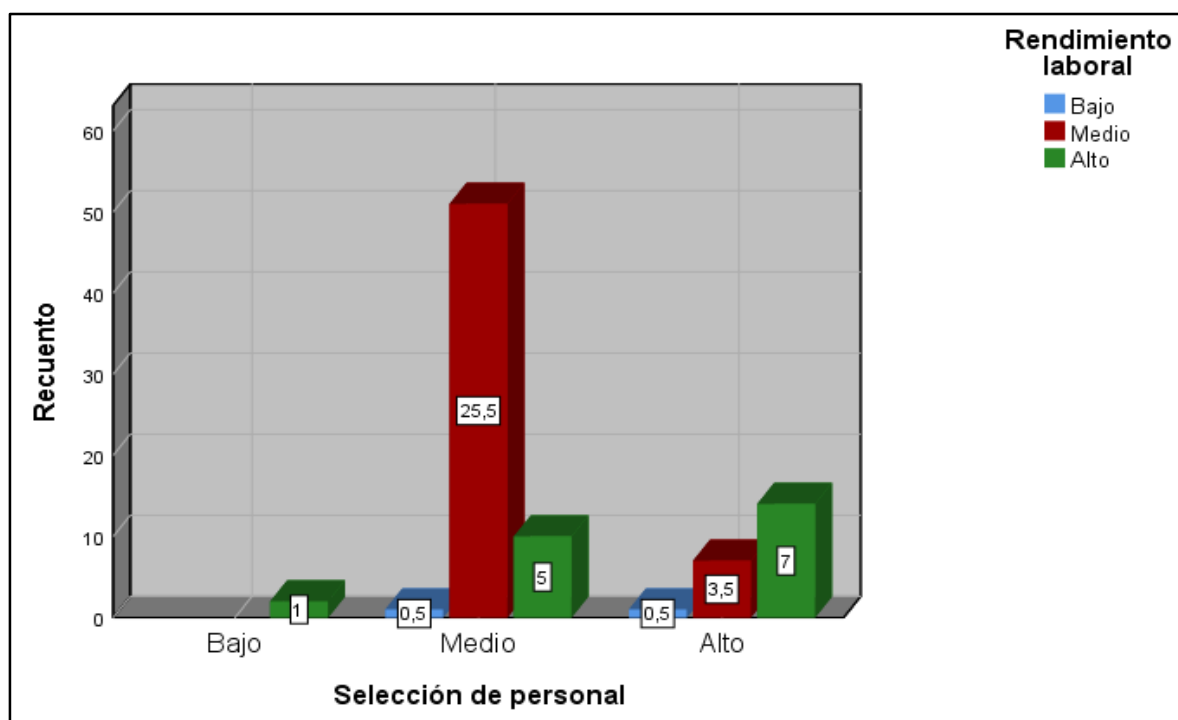
**Tabla 16**

*Análisis descriptivos de la relación entre la selección de personal y el rendimiento laboral*

Selección de personal	Rendimiento laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	2	2,3%	2	2,3%
Medio	1	1,2%	51	59,3%	10	11,6%	62	72,1%
Alto	1	1,2%	7	8,1%	14	16,3%	22	25,6%
Total	2	2,3%	58	67,4%	26	30,2%	86	100,0%

**Figura 6**

*Análisis descriptivo de la relación entre selección de personal y rendimiento laboral*



En la tabla 16 y figura 6, se presenta la descripción de los resultados con respecto a la relación entre la variable selección de personal y rendimiento laboral. Se aprecia que el 1% de los colaboradores encuestados consideran la relación entre las variables en un nivel bajo. Asimismo, el 25,5% de los colaboradores observa dicha relación en un nivel medio, mientras que el 7% de los colaboradores consideran que



la relación está en un nivel alto, esto demuestra que existe relación positiva y directa entre la selección de personal y el rendimiento laboral, estos análisis se validan con la respectiva prueba de hipótesis.

### 3.4. Prueba de normalidad para la variable de estudio

H<sub>0</sub>. La variable rendimiento laboral presenta una distribución normal

H<sub>a</sub>. La variable rendimiento laboral no presenta una distribución normal

**Tabla 17**

*Resultado de la prueba de normalidad de la variable*

		Rendimiento laboral
N		86
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	86,9419
	Desviación estándar	13,12416
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,166
	Positivo	,166
	Negativo	-,144
Estadístico de prueba		,166
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de los datos.

En la tabla 17 representan resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, se visualiza que la distribución de los puntajes de la variable rendimiento laboral no se aproxima a una distribución normal, el valor de Sig.= 0,000 es menor a 0.05, por esta razón se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Por lo tanto, la distribución de la variable rendimiento laboral no presenta una distribución normal. Romero (2016) sostiene que la prueba de Kolmogorov-Smirnov: “Es una prueba de significación estadística para verificar si los datos de la muestra proceden de una distribución normal. Se emplea para variables cuantitativas continuas y cuando el tamaño muestral es mayor de 50” (p. 36). Por ello para la

prueba de hipótesis se aplicó un coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman.

### 3.5. Procedimientos correlacionales

#### *Prueba de hipótesis general*

Ha. Existe relación significativa entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita – 2022.

Ho. No existe relación significativa entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita – 2022.

**Tabla 18**

*Resultado de correlación entre la selección de personal y el rendimiento laboral*

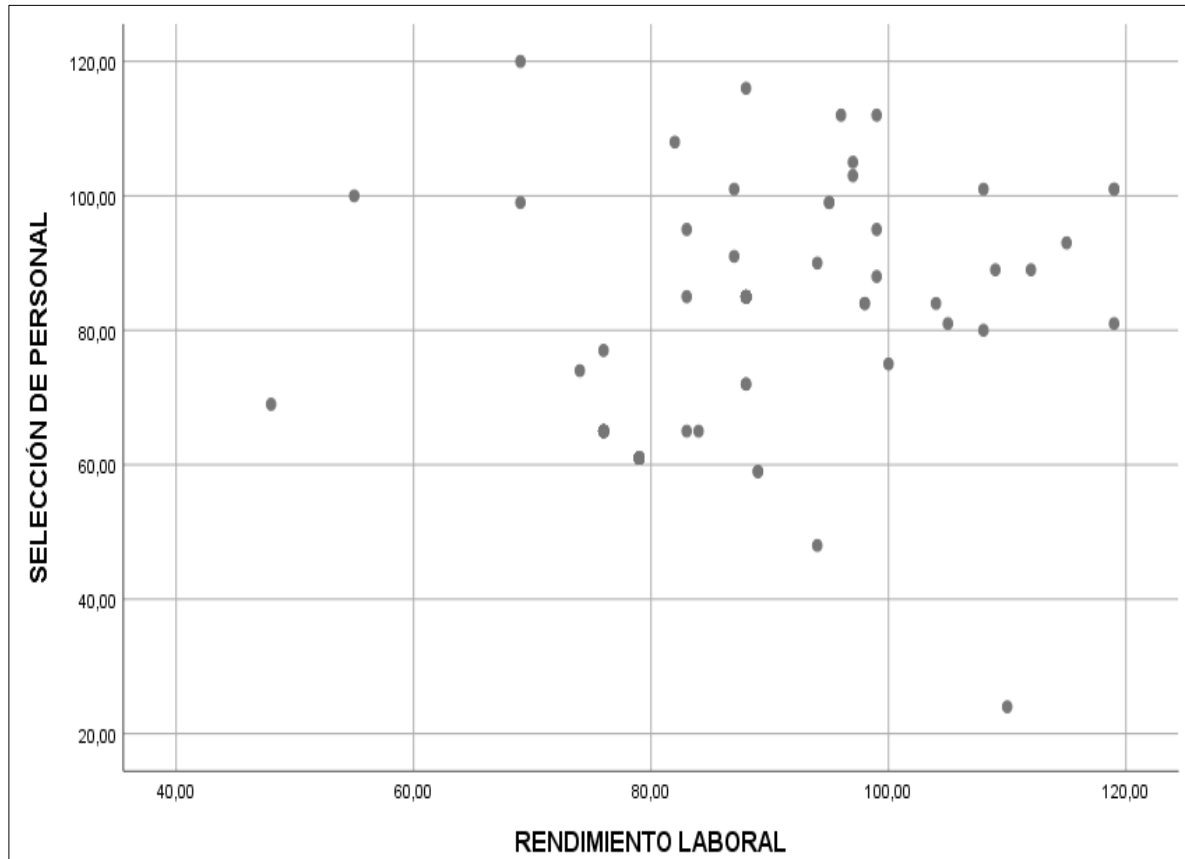
		Rendimiento laboral
Selección de personal	Coeficiente de correlación	,309**
	Sig. (bilateral)	,004
	N	86

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

Se muestra los resultados de la prueba de Rho de Spearman en donde el valor de coeficiente de correlación es 0,309\*\* lo que indica una correlación positiva media, además el valor de  $p=0,004$  resulta menor al de  $p= 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (Ho) asumiendo que existe relación significativa entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Acrilanas.

**Figura 7**

*Diagrama de dispersión de las variables selección de personal y rendimiento laboral*



En la figura 7, se muestra los resultados del gráfico de dispersión de la variable selección de personal y rendimiento laboral, donde se evidencia que existe una relación directa entre las variables selección de personal y rendimiento laboral. Dicho de otra manera, a mayores puntajes en la variable selección de personal mayores puntajes en la variable rendimiento laboral hacia los colaboradores de la empresa Acrilanas.

### ***Prueba de hipótesis específica 1***

H<sub>1</sub>. Existe relación significativa entre el reclutamiento con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita – 2022.

H<sub>0</sub>. No existe relación significativa entre el reclutamiento con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita – 2022.

**Tabla 19***Resultado de correlación entre el reclutamiento y el rendimiento laboral*

		Rendimiento laboral
Reclutamiento	Coeficiente de correlación	,331**
	Sig. (bilateral)	,002
	N	86

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

Se muestra los resultados de la prueba de Rho de Spearman en donde el valor de coeficiente de correlación es 0,331\*\* lo que indica una correlación positiva media, además el valor de  $p=0,002$  resulta menor al de  $p=0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre el reclutamiento y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Acrilanas.

### **Prueba de hipótesis específica 2**

$H_2$ . Existe relación significativa entre la evaluación con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita – 2022.

$H_0$ . No existe relación significativa entre la evaluación con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita – 2022.

**Tabla 20***Resultado de correlación entre la evaluación y el rendimiento laboral*

		Rendimiento laboral
Evaluación	Coeficiente de correlación	,259*
	Sig. (bilateral)	,016
	N	86

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se muestra los resultados de la prueba de Rho de Spearman en donde el valor de coeficiente de correlación es 0,259\* lo que indica una correlación positiva media, además el valor de  $p=0,016$  resulta menor al de  $p=0,05$  y en consecuencia la relación

es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre la evaluación y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Acrilanas.

### ***Prueba de hipótesis específica 3***

$H_3$ . Existe relación significativa entre la inducción con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita – 2022.

$H_0$ . No existe relación significativa entre la evaluación con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita – 2022.

**Tabla 21**

*Resultado de correlación entre la inducción y el rendimiento laboral*

		Rendimiento laboral
Inducción	Coeficiente de correlación	,454**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	86

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se muestra los resultados de la prueba de Rho de Spearman en donde el valor de coeficiente de correlación es 0,454\*\* lo que indica una correlación positiva media, además el valor de  $p=0,000$  resulta menor al de  $p= 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre el rendimiento laboral y la inducción de los colaboradores de la empresa Acrilanas.

## **CAPÍTULO IV**

### **DISCUSIÓN**

Los resultados que se han obtenido en la investigación que tiene como objetivo general han sido favorables, ya que se encontró una correlación de 0.309\*\* con el Rho Spearman, con un p valor al  $0.004 < 0.05$ , con el cual se concluye que existe una relación significativa media entre la selección de personal y el rendimiento laboral en una empresa industrial. Dichos resultados coinciden con lo expuesto por Huanca (2020) en su tesis titulada *Selección de personal y rendimiento laboral de los colaboradores del consorcio comercial Arequipa*, donde menciona que existe una relación positiva entre la selección de personal y el rendimiento laboral, en la que como resultado de su investigación se encontró una correlación de 0.412, lo cual indica que se encuentra dentro de la zona de aceptación. Asimismo, la selección de personal según González (2015) consiste que la selección de personal es una tarea basada en el filtro de un candidato a través de procesos, hoy en día la selección de personal en las empresas se le considera un proceso estructurado y planificado para un rendimiento eficiente.

Los resultados que se han obtenido en la investigación que tiene como objetivo específico 1 han sido favorables, ya que se encontró una correlación de 0.331\*\* con el Rho Spearman, con un p valor al  $0.002 < 0.05$ , con el cual se concluye que existe una relación significativa media entre el reclutamiento y el rendimiento laboral. Dichos resultados coinciden con lo expuesto por Rodríguez (2019) en su tesis titulada *La selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Joel's Callao 2019*, respecto a la dimensión reclutamiento se encontró un 68.1% de colaboradores que califican con un nivel de percepción bueno. Por otro lado, en la dimensión del perfil se encontró un 54.2% que alcanzó un nivel de percepción bueno en el proceso de selección de personal, esto demuestra que un excelente proceso de reclutamiento conlleva a una mayor productividad al igual que González (2015)

menciona que el reclutamiento es captar al personal apto para cubrir la vacante en el puesto, con los conocimientos necesarios para superar cualquier reto.

Los resultados que se han obtenido en la investigación que tiene como objetivo específico 2 han sido favorables, ya que se encontró una correlación de 0.259\* con el Rho Spearman, con un p valor al  $0.16 < 0.05$ , con el cual se concluye que existe una relación significativa media entre la evaluación y el rendimiento laboral. Dichos resultados coinciden con Sánchez (2021), en su tesis titulada *Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores del proyecto especial Huallaga central y bajo mayo, Tarapoto – 2021*, respecto a la dimensión evaluación se determinó una correlación positiva alta de 0.979 es decir, la dimensión evaluación de la selección de personal se relacionan de manera positiva con el rendimiento laboral de los colaboradores, siendo la dimensión de mayor relación en la evaluación. Por otro lado, González (2015) afirma que la evaluación consiste en las pruebas y entrevistas, todo con el propósito de averiguar si la persona entrevistada presenta toda la característica para cubrir la plaza disponible.

Los resultados que se han obtenido en la investigación que tiene como objetivo específico 3 han sido favorables, ya que se encontró una correlación de 0.454\*\* con el Rho Spearman, con un p valor al  $0.000 < 0.05$ , con el cual se concluye que existe una relación significativa media entre la inducción y el rendimiento laboral. Dichos resultados coinciden con Robles y Tóala (2021) en su tesis titulada *Proceso de reclutamiento y selección de personal de mandos medios y operarios de en empresa industrial*, que respecto a la inducción, utilizo el proceso de inducción a través del jefe de seguridad donde se encargó de socializar en lo referente a la seguridad industrial a través del reconocimiento de lugares donde se podía acceder con precaución y donde no se podía ingresar sin los EPP necesarios, asimismo con la presentación



formal del gerente de recursos humanos y a los integrantes del equipo de trabajo, finalmente la descripción de cada cargo según el perfil, este proceso permitió identificar aspectos que requerían cambios en cada una de las áreas, por otro lado Alles (2006) fortaleciendo esta idea señala que la inducción es el proceso donde busca tener mayor contacto con los nuevos empleados de la empresa entorno a las actividades o labores a desempeñar en el puesto, casi siempre se realiza después del reclutamiento, con el propósito de que los nuevos empleados se sientan como en casa.

**CAPÍTULO V**  
**CONCLUSIONES**

De acuerdo a los resultados obtenidos en relación al objetivo general, se concluye que existe una correlación positiva media de 0,309 con el coeficiente Rho Spearman, con un valor de  $0.004 < 0.05$  rechazando la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptando la hipótesis alternativa ( $H_i$ ), lo cual se concluye que, a medida que la organización realice una adecuada selección de personal, mejoraran los procesos en cuanto al rendimiento laboral de los colaboradores, puesto que los entrantes no tienen la misma capacidad de ejercer las actividades que exige el puesto.

De acuerdo con los resultados obtenidos en relación con el objetivo específico 1, se concluye que existe una correlación positiva media de 0.331 con el coeficiente Rho Spearman, con un valor de  $0.002 < 0.05$  rechazando la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptando la hipótesis alternativa ( $H_i$ ), lo cual se concluye que, el reclutamiento no tiene un análisis exhaustivo, por ende, el rendimiento laboral tampoco es eficiente en algunas áreas de la organización.

De acuerdo con los resultados obtenidos en relación con el objetivo específico 2, se concluye que existe una correlación positiva media de 0.259 con el coeficiente Rho Spearman, con un valor de  $0.016 < 0.05$  rechazando la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptando la hipótesis alternativa ( $H_i$ ), lo cual se concluye que, existe un mínimo análisis en cuanto a la evaluación al momento de contratar personal, esto incide en el bajo rendimiento laboral y la poca identificación de los trabajadores con la empresa, poniendo mayor énfasis en estos aspectos se mejoraran los procesos para alcanzar los resultados esperados.

De acuerdo con los resultados obtenidos en relación con el objetivo específico 3, se concluye que existe una correlación positiva media de 0.454 con el coeficiente Rho Spearman, con un valor de  $0.000 < 0.05$  rechazando la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptando la hipótesis alternativa ( $H_i$ ), lo cual se concluye que, a medida en que la

empresa no mejore su proceso de inducción familiarizando al nuevo entrante no se visualizaran los resultados en cuanto al rendimiento de cada colaborador al momento de ejercer las labores en el puesto que se le asigne.

**CAPÍTULO VI**  
**RECOMENDACIONES**

De acuerdo con los resultados obtenidos en el objetivo general, se recomienda mejorar los procesos en la selección de personal, aplicando pruebas de conocimientos, habilidades y actitudes, con el propósito de que los nuevos entrantes tengan una mayor eficiencia en las labores a desempeñar, consecuentemente un mayor rendimiento en cada una de las actividades encomendadas, con el objetivo de maximizar los resultados y el logro organizacional.

De acuerdo a los resultados obtenidos respecto al primer objetivo específico sobre la dimensión reclutamiento, se recomienda que el encargado de realizar el reclutamiento debe tener los conocimientos y habilidades para realizar dicho proceso, puesto que más que seleccionar es identificar al recurso humano que cumpla con las características que el puesto exige, esto a través de ofertas laborales donde se anuncian detalladamente cada requisito, como también los beneficios que la empresa ofrece al aspirante.

De acuerdo a los resultados obtenidos respecto al segundo objetivo específico sobre la dimensión evaluación, se recomienda a la empresa realizar pruebas psicométricas, situacionales y de conocimientos para así tener una mayor perspectiva sobre las capacidades, teniendo una idea más clara y precisa de lo que el postulante pueda ofrecer a la empresa en el puesto a desempeñar, en este sentido evitar cualquier tipo de falla en los procesos, asimismo potenciar el desarrollo de cada trabajador en los distintos puestos a ocupar.

De acuerdo a los resultados obtenidos respecto al tercer objetivo específico sobre la dimensión inducción, se recomienda a la empresa familiarizar al nuevo colaborador presentando a todos los integrantes y describiendo su labor a desempeñar, asimismo brindarle la ayuda necesaria en cualquier tipo de dudas o consultas para un mejor desenvolvimiento en sus funciones, como también cada

cierto tiempo realizar un feedback para demostrar que la labor que realiza es importante para la empresa, de esta manera el nuevo postulante se sentirá identificado con la organización, consecuentemente tendrá una mayor eficiencia y calidad de trabajo en sus funciones.

## **REFERENCIAS**



- Akamine, M. (2022, febrero). *Empresas: 5 consecuencias de realizar una mala selección de talento*. Andina agencia peruana de noticias. <https://andina.pe/agencia/noticia-empresas-5-consecuencias-realizar-una-mala-seleccion-talento-786475.aspx>
- Alan, D. y Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Utmach.
- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. Granica.
- Ansorena, A. (2005). *15 pasos para la selección de personal con éxito*. Paidós
- Barceló, J. (2016, marzo). La importancia de una buena selección de personal. *Recursos Humanos*. IMF. <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/la-importancia-de-una-buena-seleccion-de-personal/>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista científica en administración*, 7(1), 109-121. [https://www.researchgate.net/publication/348144181\\_El\\_desempeno\\_laboral\\_desde\\_una\\_perspectiva\\_teorica/link/5ff35059a6fdccdc82e6daa/download](https://www.researchgate.net/publication/348144181_El_desempeno_laboral_desde_una_perspectiva_teorica/link/5ff35059a6fdccdc82e6daa/download)
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos* (10ª ed.). McGraw-Hill.
- Cortés, N. (2021, enero). *¿Qué es la selección de personal?: Conoce más aquí*. Geovictoria. <https://n9.cl/crbtu>
- De la Cruz, M. y Potosí, C. (2018). *Selección de personal y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa virgo contratistas generales E.I.R.L de la ciudad de Trujillo, 1° trimestre del año 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Antenor Orrego]. Repositorio de la Universidad Antenor Orrego. [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4302/1/re\\_admi\\_marilyn.delacruz\\_celia.potos%c3%8d\\_selecci%c3%93n.de.personal\\_datos.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4302/1/re_admi_marilyn.delacruz_celia.potos%c3%8d_selecci%c3%93n.de.personal_datos.pdf)

- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. Teseo
- Genomawork (2022, mayo). *Tendencias 2022: los retos en la gestión de recursos humanos*. Genomawork. <https://www.genoma.work/post/tendencias-2022-retos-gestion-de-recursos-humanos>
- Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2016). *Gestión de recursos humanos* (5ª ed.). Pearson.
- González, M. (2015). *Selección de personal buscando al mejor candidato*. Alfaomega.
- Guevara, R. y Villanueva, L. (2019). *Selección del personal y desempeño laboral en la empresa tiendas exclusiva S.R.L. en la ciudad de Cajamarca, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/upagu/1178/tesis%20final%20Guevara%20y%20villanueva.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. McGraw Hill.
- Huanca, L. (2020). *Selección de personal y rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63698/Huanca\\_BLT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63698/Huanca_BLT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales* [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio de la Universidad Complutense de Madrid. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/10843/1/T31913.pdf>

- Krowdy (2020, junio). *¿Transformación digital en recursos humanos? Conoce su impacto en esta área y la selección de personal:* Krowdy. <https://blog.krowdy.com/2020-5-proyecciones-en-seleccion-personal>
- Lara, F. (2012). *Liderar a las personas en el siglo XXI de la gestión del conocimiento a la gestión del talento.* Erasmus.
- Martínez, O. (2020). *Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en la empresa provincial de la industria alimentaria de Pinar del Río* [Tesis de pregrado, Universidad Pinar del Río]. Repositorio de la Universidad Pinar del Río. <https://rc.upr.edu.cu/bitstream/dict/3629/1/tesis%20olga%20lidia%20mart%c3%8dnez%20reinoso.pdf>
- Morán, K. y Urrutia, A. (2021). *Propuesta de mejora del sistema de reclutamiento y selección de personal por competencias, para la empresa Hanaska catering del distrito metropolitano de Quito, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cooperativa de Ecuador]. Repositorio de la Universidad Cooperativa de Ecuador. [https://repositorio.epneumann.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12892/278/trabajo\\_de\\_inv\\_mba\\_moran\\_urrutia.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.epneumann.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12892/278/trabajo_de_inv_mba_moran_urrutia.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Nebot, J., García, J., y García, R. (1999). *La selección de personal guía práctica para directivos y mandos de las empresas.* Fundación Confemetal.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U.
- Raga, C. (2022, junio). *Rendimiento laboral: qué es y cómo medirlo de forma eficaz.* Sesame. <https://www.sesamehr.mx/blog/rendimiento-laboral/>

- Robles, M. y Tóala, S. (2021). *Proceso de reclutamiento y selección de personal de mandos medios y operarios en empresa industrial* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio de la Universidad de Guayaquil. [http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/55402/1/tesis%20%20marzo%202021%20toala\\_%20robles.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/55402/1/tesis%20%20marzo%202021%20toala_%20robles.pdf)
- Rodríguez, M. (2019). *La selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa JOEL's, Callao 2019* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42800/Rodriguez\\_LME.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42800/Rodriguez_LME.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Romero, S. (2016). Metodología de la investigación. *Revista Enfermería del trabajo*, 6(3), 105-114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Salinas, C. (2021). *La selección de personal y su incidencia en el clima laboral de la empresa DAG soluciones & Asociados* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato. [https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/34215/1/TESIS\\_Cesar\\_Patricio\\_Salinas\\_Guerrero.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/34215/1/TESIS_Cesar_Patricio_Salinas_Guerrero.pdf)
- Sánchez, C. (2021). *Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66351/S%c3%a1nchez\\_TC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66351/S%c3%a1nchez_TC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Velásquez, D. y Ciro, Y. (2018). *Influencia del proceso de reclutamiento y selección en las organizaciones. Casos: Organización Corona S.A. y Organización Emtelco S.A.S.* [Tesis de pregrado, Universidad San Buenaventura].

Repositorio de la Universidad San Buenaventura.

[http://bibliotecadigital.usb.edu.co:8080/bitstream/10819/6056/3/Influencia\\_Proceso\\_Reclutamiento\\_Velasquez\\_2018.pdf](http://bibliotecadigital.usb.edu.co:8080/bitstream/10819/6056/3/Influencia_Proceso_Reclutamiento_Velasquez_2018.pdf)

Villar, Y. e Hinostraza, E. (2020) *Selección de personal y rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Pampa Hermosa – 2019*

[Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio de la

Universidad Peruana Los Andes.

[https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2224/T037\\_%2071526221\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2224/T037_%2071526221_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Whitmore, J. (2018). *Coaching el método para mejorar el rendimiento de las personas*. Paidós.

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Selección de personal y rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita - 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita - 2022?	<b>Objetivo general</b> Establecer la relación que existe entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita – 2022	<b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita – 2022	<b>Variable 1: Selección de personal</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
<b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe entre el reclutamiento y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa	<b>Objetivos específicos</b> Establecer la relación que existe entre el reclutamiento y el rendimiento laboral de los trabajadores	<b>Hipótesis específicas</b> Existe relación significativa entre el reclutamiento con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa	Reclutamiento	- Reclutamiento interno - Reclutamiento externo - Reclutamiento referenciado	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Bajo [9-21] Medio [22-33] Alto [34 -45]
			Evaluación	- Pruebas situacionales - Pruebas de conocimiento - Test psicométricos		Bajo [9-21] Medio [22-33] Alto [34 -45]
			Inducción	- Integración - Puesto de trabajo	Bajo [6-14] Medio [15-22] Alto [23 -30]	
			<b>Variable 2: Rendimiento Laboral</b>			

<p>Acrilanas, Santa Anita - 2022? ¿Qué relación existe entre la evaluación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita - 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la inducción y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita - 2022?</p>	<p>de la empresa Acrilanas, Santa Anita – 2022 Establecer la relación que existe entre la evaluación y el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa Acrilanas, Santa Anita – 2022 Establecer la relación que existe entre la inducción y el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa Acrilanas, Santa Anita – 2022</p>	<p>Acrilanas, Santa Anita – 2022. Existe relación significativa entre la evaluación con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita – 2022. Existe relación significativa entre la inducción con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita – 2022.</p>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>		
			Rendimiento en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación del trabajo</li> <li>- Orientación a resultados</li> <li>- Priorización del trabajo</li> </ul>			<p>1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</p>	Bajo [9-21] Medio [22-33] Alto [34 -45]
			Rendimiento en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma de iniciativa</li> <li>- Conocimiento actualizado</li> <li>- Soluciones creativas frente a nuevos problemas</li> </ul>				Bajo [9-21] Medio [22-33] Alto [34 -45]
Comportamiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comportamiento individual</li> <li>- Comportamiento grupal</li> </ul>	Bajo [6-14] Medio [15-22] Alto [23 -30]						
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Estadísticos utilizados</b>					



<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p>	<p><b>Población:</b> 110 trabajadores de la empresa Acrilanas.</p> <p><b>Muestra:</b> conformada por 86 trabajadores.</p>	<p><b>Variable 1: Selección de Personal</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario de selección de personal, elaborado por la investigadora.</p> <p><b>Variable 2: Rendimiento Laboral</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario de rendimiento laboral elaborado por la investigadora.</p>	<p><b>Estadísticos descriptivos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tablas estadísticas</li> <li>- Gráficos estadísticos</li> </ul> <p><b>Medidas de dispersión:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desviación estándar</li> </ul> <p><b>Estadísticos inferenciales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rho de Spearman</li> </ul>
--	---	--	---

## Anexo 2. Instrumentos de recolección

### CUESTIONARIO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

**Instrucción:** El presente cuestionario permite realizar una descripción de cómo se percibe la selección de personal en la empresa Acrilanas, es por lo que solicitamos su apoyo para que pueda responder con la mayor honestidad posible a cada una de las interrogantes planteadas que se presentaran a continuación. Su colaboración será importante porque nos ayudará a contribuir en el desarrollo de la investigación para comprender la relación entre las variables estudiadas.

1. nunca	2. casi nunca	3. a veces	4. casi siempre	5. siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO</b>						
1	La empresa reubica a los colaboradores	1	2	3	4	5
2	La empresa realiza ascensos de puestos	1	2	3	4	5
3	Pudo ascender de puesto por sus méritos	1	2	3	4	5
4	La empresa realiza campañas de reclutamiento	1	2	3	4	5
5	La empresa realiza ofertas de trabajo en su página web	1	2	3	4	5
6	Considera que la empresa selecciona adecuadamente a su personal	1	2	3	4	5
7	La empresa contrata personal recomendado	1	2	3	4	5
8	La empresa busca nuevos candidatos por medio de los trabajadores	1	2	3	4	5
9	La empresa cuenta con un programa para los empleados que recomienden a sus contactos	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 2: EVALUACIÓN</b>						
10	La empresa evalúa a través de casos prácticos	1	2	3	4	5
11	En el proceso de la entrevista consideras que el entrevistador debería intercambiar roles	1	2	3	4	5
12	Los casos que se presentan en la entrevista ayudan a tener un mejor debate	1	2	3	4	5

13	Se debe evaluar el nivel de conocimiento de los candidatos que exigen el puesto	1	2	3	4	5
14	La empresa evalúa constantemente para medir el nivel de avance	1	2	3	4	5
15	La empresa realiza evaluaciones a través de pruebas practicas	1	2	3	4	5
16	Las pruebas psicológicas son fundamentales para determinar el comportamiento	1	2	3	4	5
17	La aptitud y la personalidad son importantes para desempeñar un puesto laboral	1	2	3	4	5
18	En la empresa reciben algún tipo de ayuda psicológica	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 3: INDUCCIÓN</b>						
19	Se brinda un recorrido por las instalaciones al nuevo personal	1	2	3	4	5
20	La empresa presenta información suficiente a los nuevos colaboradores	1	2	3	4	5
21	La empresa realiza una presentación a los superiores y colaboradores del nuevo personal	1	2	3	4	5
22	Se presentan información a detalle sobre el puesto a ocupar en la empresa	1	2	3	4	5
23	La empresa evalúa el desarrollo del potencial de su colaborador	1	2	3	4	5
24	La información sobre el puesto es concisa y clara	1	2	3	4	5

## CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL

**Instrucción:** El presente cuestionario permite realizar una descripción de cómo se percibe el rendimiento laboral en la empresa Acrilanas, es por lo que solicitamos su apoyo para que pueda responder con la mayor honestidad posible a cada una de las interrogantes planteadas que se presentaran a continuación. Su colaboración será importante porque nos ayudará a contribuir en el desarrollo de la investigación para comprender la relación entre las variables estudiadas.

1. Nuca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
---------	---------------	------------	-----------------	------------

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO EN LA TAREA</b>						
1	Presentan programas de sensibilización sobre los objetivos a cumplir	1	2	3	4	5
2	Comunican sobre los procedimientos laborales en cada área de trabajo	1	2	3	4	5
3	Hay un seguimiento de las labores encomendadas para su cumplimiento	1	2	3	4	5
4	Las tareas que se te encarga cumples en el tiempo establecido	1	2	3	4	5
5	Se confirman los logros alcanzados al finalizar el periodo de trabajo	1	2	3	4	5
6	La actitud frente al trabajo es un indicador determinante para lograr los objetivos	1	2	3	4	5
7	Primero se realizan las actividades que requieren de mayor atención	1	2	3	4	5
8	Antes de laborar se organizan las actividades a desarrollar	1	2	3	4	5
9	Se pone mayor énfasis en las tareas anticipadas	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 2: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</b>						
10	A la existencia de un problema espera que el jefe inmediato este presente para dar solución	1	2	3	4	5
11	Es importante tomar la iniciativa en labores urgentes que atender	1	2	3	4	5

12	Participa en reuniones para mejorar el rendimiento en la empresa	1	2	3	4	5
13	Existen capacitaciones sobre los nuevos cambios que exige el mercado	1	2	3	4	5
14	La formación de un colaborador brinda ventajas ante la competencia	1	2	3	4	5
15	La empresa contrata personal con experiencia para instruir a los colaboradores	1	2	3	4	5
16	La empresa promueve el compañerismo	1	2	3	4	5
17	La empresa fomenta una cultura positiva a través del deporte	1	2	3	4	5
18	La empresa organiza juegos de creatividad para incentivar el trabajo en equipo	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 3: Comportamiento laboral</b>						
19	Disfrutas de la labor que desarrollas en el trabajo	1	2	3	4	5
20	Te consideras una persona segura de sí mismo.	1	2	3	4	5
21	Cuando te sientes motivado realizas mejor tus labores.	1	2	3	4	5
22	Te consideras una persona sociable	1	2	3	4	5
23	Te agrada trabajar en equipo	1	2	3	4	5
24	El trabajo grupal mejora la eficiencia en las labores	1	2	3	4	5

### Anexo 3. Ficha de validación de instrumento

#### FIRMA DEL EVALUADOR

Validación del instrumento: SELECCION DE PERSONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: William Héctor Burgos Torres.....

..... DNI: 07472876.....

Especialidad del validador: Temático [  ]    Metodológico [  ]    Estadístico [  ]

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.

#### FIRMA DEL EVALUADOR

Validación del instrumento: RENDIMIENTO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: William Héctor Burgos Torres

..... DNI: 07472876.....

Especialidad del validador: Temático [  ]    Metodológico [  ]    Estadístico [  ]

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.

### FIRMA DEL EVALUADOR

Validación del instrumento: **SELECCION DE PERSONAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. /Mg.:

**RAMOS CHANG JORGE ALONSO**      **DNI: 40968849**

Especialidad del validador: Temático [ x ]    Metodológico [ ]    Estadístico [ ]

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

### FIRMA DEL EVALUADOR

Validación del instrumento: **RENDIMIENTO LABORAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Mg.:

**RAMOS CHANG JORGE ALONSO**      **DNI: 40968849**

Especialidad del validador: Temático [ x ]    Metodológico [ ]    Estadístico [ ]

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

### FIRMA DEL EVALUADOR

Validación del Instrumento: SELECCIÓN DE PERSONAL

Observaciones (preclarar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Fernando Alexis Nolazco Labajos

.....

DNI: 40088182

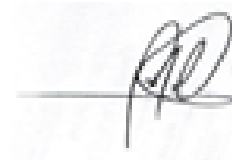
Especialidad del validador: Temático [ ]    Metodológico [ X ]    Estadístico [ ]

<sup>1</sup>Perinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

### FIRMA DEL EVALUADOR

Validación del Instrumento: RENDIMIENTO LABORAL

Observaciones (preclarar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Fernando Alexis Nolazco Labajos

.....

DNI: 40088182

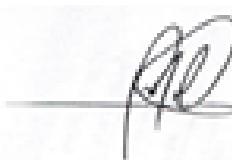
Especialidad del validador: Temático [ ]    Metodológico [ X ]    Estadístico [ ]

<sup>1</sup>Perinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.



## Anexo 4. Informe de índice de coincidencia

LUISA SANDRA PILLACA VILLON TESIS PARA REPOSITORIO ... [↔ Cambiar a la nueva versión](#) [i Detalles de la entrega](#) [i Ayuda](#)

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TESIS**  
SELECCIÓN DE PERSONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ACRILANAS, SANTA ANITA - 2022

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE**  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**AUTORA**  
LUISA SANDRA PILLACA VILLON  
ORCID: 0000-0002-1216-3582

**ASESOR**  
MG. MARIO EDGART CHURA ALEGRE  
ORCID: 0000-0002-5222-444X

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

Fuentes principales  Todas las fuentes

129 Similarity Exclusiones

**11%**  
Similitud general

1	repositorio.autonoma.edu.pe	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe	1%
3	hdl.handle.net	<1%
4	repositorio.uladech.edu.pe	<1%
5	1library.co	<1%

Compartir

Página 1 de 104

Marcas de alerta

**11%**  
Similitud general

Detalles del documento

AI

## Anexo 5. Constancia emitida por la empresa que acredita la realización



**ACRILANAS**

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

12 de setiembre del 2022

### Señores

Escuela PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS – FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

A través del presente, Sr. **CESAR MORAN**, representante legal de **ACRILANAS**, identificado con DNI N° 09344153, con el cargo de gerente de logística, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

- PILLACA VILLON LUISA SANDRA

Esta autoriza para:

- a) Recoger y emplear información de datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis que lleva por título: "SELECCIÓN DE PERSONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ACRILANAS, SANTA ANITA – 2022"

Sí  No

- b) Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación

Sí  No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

Firma y sello  
Acrilcorp S.A.C.  
Cesar M. Moran Bermúdez  
APCDEIADU

Michael Faraday 928, Ate 15022



(+51) 960 107 023



(511) 3261305



31	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38	5	4	5	4	4	4	4	5	4	39	4	5	4	5	5	5	28	105	31	3	3	3	5	5	5	5	5	39	5	4	4	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	4	5	29	111		
32	2	3	3	4	3	4	5	5	5	34	4	3	4	4	5	5	5	5	3	38	4	4	5	5	5	5	28	100	32	1	2	1	2	3	1	3	2	2	17	1	2	1	3	3	1	2	1	2	16	3	3	5	3	3	5	22	55
33	3	5	5	3	5	5	5	3	3	37	5	3	3	5	5	5	4	5	5	40	3	5	5	5	5	28	105	33	3	4	2	4	2	5	5	5	5	35	1	5	5	3	5	3	4	5	4	35	5	5	5	3	5	4	27	97	
34	3	4	4	3	3	4	4	4	4	33	3	4	4	5	4	3	5	5	3	36	3	4	5	4	3	4	23	92	34	1	2	2	1	2	1	1	2	1	13	2	2	2	1	2	1	1	1	2	14	2	2	2	1	1	1	9	36
35	3	3	3	3	3	4	4	3	3	29	3	3	3	3	3	3	4	4	3	29	3	3	3	3	3	4	19	77	35	4	4	3	5	5	4	5	5	4	39	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43	5	5	5	4	5	5	29	111
36	5	4	5	4	4	5	5	4	3	39	4	4	5	3	4	5	4	5	3	37	5	5	5	5	5	30	106	36	3	4	4	5	5	5	5	5	5	41	4	4	5	5	4	4	5	4	4	39	4	5	5	5	5	3	27	107	
37	3	4	4	3	3	4	2	2	1	26	3	3	4	4	3	3	5	5	3	33	5	5	5	5	4	29	88	37	5	5	3	5	5	3	5	5	5	41	3	4	5	5	5	3	3	1	3	32	3	3	5	5	5	5	26	99	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	30	120	38	3	2	2	5	3	2	3	2	2	24	3	2	2	2	2	3	3	3	3	23	4	5	5	3	4	1	22	69	
39	5	5	5	5	5	5	3	5	4	42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	30	116	39	3	5	4	4	4	5	5	4	3	37	3	4	3	2	4	3	4	2	3	28	3	4	5	3	4	4	23	88	
40	2	4	5	2	3	3	3	2	2	26	3	2	3	5	3	3	4	5	4	32	3	4	5	5	4	26	84	40	2	5	5	5	5	3	5	5	3	38	5	5	3	5	3	4	5	5	5	40	5	3	3	5	5	5	26	104	
41	2	5	4	4	4	4	5	4	4	36	4	4	5	4	5	5	4	5	5	41	4	4	4	4	4	24	101	41	3	3	3	3	2	4	4	4	4	30	4	4	4	3	4	4	4	3	3	33	4	4	4	4	4	4	24	87	
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	6	24	42	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43	1	3	5	5	3	5	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	30	110	
43	2	5	4	4	4	4	5	4	4	36	4	4	5	4	5	5	4	5	5	41	4	4	4	4	4	24	101	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	30	119	
44	4	5	4	5	5	4	5	5	5	42	5	5	4	5	5	5	4	5	4	42	4	5	4	5	5	28	112	44	2	2	3	3	3	3	4	3	4	27	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42	5	5	5	5	3	4	27	96	
45	3	3	2	3	4	3	4	3	1	26	1	3	3	4	3	5	4	5	2	30	2	3	2	2	3	4	16	72	45	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	24	
46	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29	4	4	4	3	4	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	18	78	46	3	3	3	3	4	3	4	3	3	29	4	4	4	4	4	3	3	3	4	33	3	4	3	3	3	3	19	81	
47	4	5	2	2	3	1	5	1	1	24	5	1	1	5	3	1	1	5	1	23	1	1	5	1	5	14	61	47	1	1	1	5	3	5	5	5	1	27	3	5	5	1	5	1	5	1	5	31	5	5	5	5	5	3	28	86	
48	4	4	4	2	5	5	5	4	3	36	3	5	3	4	4	4	3	3	2	31	4	4	4	3	4	23	90	48	4	4	3	4	3	2	3	3	4	30	4	4	5	3	3	4	5	4	3	35	3	3	4	4	4	4	22	87	
49	3	3	3	4	2	3	3	2	2	25	3	3	3	4	3	3	3	4	1	27	3	3	4	3	4	20	72	49	3	4	4	3	4	3	4	3	4	32	3	3	4	4	3	4	4	2	3	30	3	5	5	4	4	5	26	88	
50	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41	4	5	5	4	4	26	110	50	3	2	1	3	3	3	3	3	2	23	4	2	3	3	3	4	3	4	4	30	4	3	4	4	4	4	23	76	
51	4	5	5	5	5	5	4	5	5	43	5	4	5	5	5	4	5	4	5	42	5	5	5	5	4	29	114	51	4	5	4	5	5	5	5	5	4	42	3	5	4	3	5	4	5	2	2	33	4	4	5	3	4	4	24	99	
52	3	4	3	4	4	4	4	4	3	33	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34	5	4	4	4	3	24	91	52	4	4	5	4	4	5	4	4	5	39	5	5	5	5	3	5	4	5	4	41	5	5	3	4	5	5	27	107	
53	2	3	3	4	4	3	3	3	2	27	4	5	5	5	4	3	4	4	3	37	3	4	4	5	4	25	89	53	5	5	4	5	4	5	4	5	4	41	5	4	5	4	5	4	5	4	4	40	5	4	4	5	5	5	28	109	
54	4	5	4	4	5	4	3	3	5	37	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34	4	3	3	2	4	20	91	54	4	4	4	3	4	4	4	5	2	34	2	3	4	3	5	4	4	4	5	34	4	3	3	3	3	3	19	87	
55	4	4	2	3	3	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34	3	4	3	3	4	20	85	55	3	3	4	4	3	4	4	4	4	33	3	3	3	3	3	4	3	3	28	3	4	3	4	5	3	22	83		
56	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	4	5	5	3	4	4	4	5	3	37	5	5	5	5	5	30	102	56	4	4	4	3	5	2	4	3	33	2	5	4	3	5	3	4	3	3	32	4	5	4	3	4	5	25	90		
57	3	3	2	4	3	4	3	2	2	26	2	3	3	5	4	4	4	5	2	32	3	4	2	4	3	19	77	57	3	4	4	5	5	5	5	4	4	39	3	3	3	3	5	5	4	3	3	32	4	4	5	3	3	3	22	93	
58	3	2	4	4	2	4	3	3	4	29	2	3	4	1	2	3	4	2	1	22	4	4	4	3	4	22	73	58	3	3	4	4	4	3	2	3	3	29	4	4	2	2	4	4	4	3	3	30	4	4	2	4	4	4	22	81	
59	4	3	2	3	3	3	3	3	4	28	4	3	4	4	4	4	5	4	4	36	3	4	4	5	4	24	88	59	2	4	4	5	5	5	5	4	4	38	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	30	111	
60	3	3	1	2	3	3	3	2	2	22	3	3	3	5	5	3	5	5	4	36	5	4	3	4	23	81	60	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43	3	4	4	4	4	5	5	3	4	36	4	4	5	5	5	5	28	107		
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	30	120	61	3	4	3	5	3	5	4	3	4	34	3	5	3	2	5	2	3	1	1	25	2	5	1	4	3	3	18	77	
62	2	3	3	3	3	3	4	4	3	28	2	3	2	3	3	2	3	4	2	24	4	3	2	2	3	16	68	62	2	2	3	3	3	5	4	4	3	29	3	4	3	3	5	3	4	3	3	31	4	5	4	5	4	4	26	86	
63	2	2	2	3	5	5	3	4	2	28	3	3	3	3	3	3	4	5	3	30	4	3	3	1	3	18	76	63	3	3	3	4	4	5	5	3	3	33	3	4	3	3	3	3	5	2	2	28	4	4	5	2	4	5	24	85	

64	3	4	4	4	4	5	3	4	3	34	3	3	2	3	3	4	3	4	5	30	3	3	4	4	4	3	21	85	64	5	4	4	5	3	3	3	2	3	32	4	5	4	3	4	3	2	4	3	32	3	2	3	3	3	4	18	82
65	2	3	3	4	4	5	3	3	1	28	3	1	4	5	4	4	5	5	5	36	5	5	3	5	5	5	28	92	65	4	5	5	4	5	5	4	4	4	40	3	5	5	5	5	2	5	4	4	38	4	5	5	5	4	4	27	105
66	3	3	4	3	3	4	4	5	4	33	5	4	4	3	3	4	3	3	4	33	4	4	4	4	5	4	25	91	66	3	3	2	2	4	3	5	5	5	32	4	4	3	4	3	3	2	3	3	29	1	3	3	2	2	5	16	77
67	4	2	3	2	1	2	2	2	3	21	4	3	3	2	4	4	3	2	4	29	5	3	4	4	3	3	22	72	67	4	3	4	3	4	3	3	3	3	30	3	2	2	2	4	2	2	3	3	23	3	4	4	4	4	5	24	77
68	3	3	4	3	4	3	3	4	2	29	3	5	5	3	3	3	3	4	2	31	3	4	3	3	4	3	20	80	68	4	3	3	3	3	4	5	4	3	32	3	3	5	3	3	3	3	3	3	29	4	4	4	3	3	4	22	83
69	3	4	3	3	3	2	4	3	3	28	3	4	3	2	2	4	4	3	3	28	5	3	4	2	3	4	21	77	69	4	4	3	2	3	2	3	3	4	28	4	3	3	2	4	3	3	2	4	28	4	3	3	2	5	3	20	76
70	4	3	3	4	3	3	3	4	3	30	2	3	4	3	2	4	3	4	2	27	3	3	3	3	3	2	17	74	70	3	2	2	3	2	2	3	4	4	25	4	3	3	5	4	3	2	3	3	30	3	3	3	2	4	4	19	74
71	3	3	4	4	5	3	3	2	2	29	3	3	2	3	3	2	2	4	3	25	4	3	3	4	3	3	20	74	71	3	3	4	3	3	2	3	4	4	29	4	4	2	4	2	3	4	2	3	28	2	2	4	3	3	5	19	76
72	3	3	3	3	3	3	3	4	2	27	2	2	3	4	4	4	4	2	4	29	3	3	2	2	2	4	16	72	72	3	3	4	4	3	4	3	3	3	30	2	3	3	4	3	3	3	2	3	26	3	3	4	3	2	2	17	73
73	3	4	5	5	5	4	2	3	1	32	5	5	3	5	4	5	5	4	1	37	3	5	2	5	5	5	25	94	73	2	4	5	5	5	5	4	4	4	38	4	5	5	5	3	4	5	5	4	40	5	5	5	5	5	5	30	108
74	2	5	5	3	4	3	4	3	3	32	3	4	4	5	4	4	5	5	4	38	5	5	5	5	5	30	100	74	3	5	4	5	5	5	5	5	5	42	5	4	5	4	5	5	5	4	4	41	5	5	5	4	5	5	29	112	
75	3	3	3	3	3	2	3	2	2	24	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	2	2	2	3	3	3	15	65	75	3	5	3	5	5	5	2	4	3	35	2	5	3	1	2	1	5	2	1	22	5	5	5	2	5	4	26	83
76	4	5	5	4	5	3	3	3	3	35	4	5	5	4	5	5	5	5	5	43	5	3	3	3	4	3	21	99	76	2	2	3	3	2	3	2	2	2	21	3	4	3	2	3	3	3	2	3	26	3	4	4	3	4	4	22	69
77	3	5	5	3	2	5	3	3	3	32	4	3	3	4	5	5	3	5	5	37	4	3	4	4	3	4	22	91	77	4	4	4	5	4	5	5	4	5	40	2	5	5	3	5	2	5	3	4	34	5	5	5	4	4	4	27	101
78	3	3	4	4	4	3	4	4	4	33	4	3	4	5	4	4	5	5	2	36	3	3	3	3	3	4	19	88	78	3	4	4	4	5	5	5	5	5	40	5	4	5	4	3	3	4	4	5	37	5	5	5	5	5	5	30	107
79	2	3	4	3	3	3	4	3	2	27	3	3	4	4	4	4	3	5	3	33	3	4	3	4	4	4	22	82	79	3	5	3	5	5	5	4	3	5	38	4	5	5	5	3	4	5	5	3	39	5	5	5	4	5	5	29	106
80	3	4	4	5	4	4	3	5	5	37	3	3	4	4	5	4	4	5	4	36	5	5	5	4	4	5	28	101	80	3	3	5	4	3	4	5	4	34	3	3	4	3	4	3	4	1	1	26	4	5	5	5	4	5	28	88	
81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	48	81	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	2	5	3	4	5	4	3	4	4	34	4	3	5	3	4	4	23	94
82	3	2	3	4	3	3	2	3	2	25	4	5	5	5	3	4	3	5	5	39	4	4	3	5	4	5	25	89	82	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43	5	4	4	5	4	5	4	5	5	41	4	5	5	5	4	5	28	112
83	1	3	4	2	3	3	1	3	2	22	5	2	3	3	3	3	5	5	3	32	2	2	2	2	3	4	15	69	83	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	48
84	3	4	3	3	3	4	4	5	4	33	4	4	4	3	3	5	3	2	3	31	4	4	2	4	4	3	21	85	84	5	3	3	5	2	5	3	5	3	34	3	5	4	3	1	2	3	2	3	26	5	5	5	4	4	5	28	88
85	3	1	1	3	2	1	3	4	1	19	3	5	4	5	1	2	3	5	1	29	3	2	3	2	1	2	13	61	85	2	3	2	4	4	4	4	3	4	30	4	4	3	2	3	2	3	2	2	25	2	4	5	5	4	4	24	79
86	1	2	1	3	2	1	4	3	4	21	2	5	4	5	1	2	3	5	2	29	2	3	2	3	2	3	15	65	86	3	4	2	4	4	4	1	2	4	28	3	4	3	5	4	4	4	2	2	31	2	2	3	3	4	3	17	76