



**Universidad
Continental**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Académico Profesional de
Administración y Recursos Humanos

Trabajo de Investigación

**Proceso de selección personal y
desempeño laboral en la Constructora
GyQ de Huancayo**

Haymee Carmen Javier Fernandez

Huancayo, 2017

Para optar el Grado de Bachiller en
Administración



Repositorio Institucional Continental
Trabajo de investigación



Obra protegida bajo la licencia de "[Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Perú](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)"

**“PROCESO DE SELECCIÓN PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LA CONSTRUCTORA GyQ DE HUANCAYO”**

Asesor

Mg. Carmela Iris Guisbert Elescano

Dedicatoria

Esta investigación va dedicado a Dios y a mi familia. A Dios por ser el que bendice mi vida para poder alcanzar mis objetivos, y a mi familia por todo el apoyo brindado durante este tiempo para el logro de mis objetivos.

Haymee Carmen Javier Fernández

Agradecimiento

A mis profesores, por los aportes y orientación de la tesis.

Al gerente de la empresa GyQ por permitirme desarrollar la presente tesis.

Resumen

La presente investigación titulado “Proceso de Selección Personal y Desempeño Laboral en la Constructora GyQ de Huancayo”, tuvo como objetivo principal responder la interrogante ¿Cuál es la relación entre el proceso de selección personal y el desempeño laboral en la constructora GyQ de Huancayo?, formulando el objetivo general: Determinar el tipo de relación entre el proceso de selección personal y el desempeño laboral en la empresa GyQ de Huancayo y los objetivos específicos siguientes: determinar el tipo de relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la constructora GyQ y determinar el tipo de relación entre la selección y el desempeño laboral en la constructora GyQ. La investigación es de tipo básica y el nivel alcanzado es el correlacional. La población de estudio estuvo compuesta por los 17 colaboradores de la Constructora GyQ de Huancayo. Se aplicó los instrumentos como cuestionario, guía de entrevista y matriz de evaluación para la recolección de datos de ambas variables. Se concluyó según los resultados obtenidos en la investigación y según la demostración estadística, que el tipo de relación existente entre el proceso de selección y el desempeño laboral del personal de la Constructora GyQ de Huancayo es directa, y que el tipo de relación entre las dimensiones del reclutamiento, selección y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora GyQ de Huancayo es directa.

Palabras claves: Proceso de selección personal, desempeño laboral, reclutamiento, selección.

Abstract

This research entitled "Process of Personal Selection and Work Performance in the Construction GyQ of Huancayo", had as main objective to answer the question What is the relationship between the process of personal selection and work performance in the construction company GyQ de Huancayo? formulating the general objective: To determine the type of relationship between the process of personal selection and work performance in the company GyQ de Huancayo and the following specific objectives: determine the type of relationship between recruitment and work performance in the GyQ constructor and determine the type of relationship between the selection and the work performance in the construction company GyQ. The research is of the basic type and the level reached is the correlational. The study population consisted of the 17 employees of the GyQ Constructor in Huancayo. The instruments were applied as a questionnaire, interview guide and evaluation matrix for the data collection of both variables. It was concluded according to the results obtained in the research and according to the statistical demonstration, that the type of relationship between the selection process and the work performance of the staff of the Huancayo GyQ Construction Company is direct, and that the type of relationship between the dimensions the recruitment, selection and work performance of the employees of the GyQ Construction Company in Huancayo is direct.

Key words: Personal selection process, job performance, recruitment, selection.

Índice de Contenidos

<i>Contenido</i>	<i>Pág.</i>
Portada	i
Dedicatoria	iiiv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xv
Introducción	16
Capítulo I: Planteamiento Del Estudio	17
1.1. Fundamentación del problema	17
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Objetivos de la investigación	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos específicos	18
1.4. Justificación del proyecto	19
1.4.1. Justificación científica – teórica	19
1.4.2. Justificación practica – tecnológica	19
1.4.3. Justificación metodológica	19
1.5. Importancia del proyecto	19
1.6. Alcances de la investigación	20
1.6.1. Alcance temporal	20
1.6.2. Alcance geográfico	20

1.7.	Delimitación de la investigación	20
1.7.1.	Delimitación temporal	20
1.7.2.	Delimitación geográfica	20
1.8.	Limitaciones de la Investigación	21
1.8.1.	Limitación temporal	21
1.8.2.	Limitación económica	21
1.8.3.	Limitación de información	21
1.9.	Fundamentación y formulación de hipótesis de investigación	21
1.9.1.	Hipótesis general	21
1.9.2.	Hipótesis específicas	21
1.10.	Identificación y clasificación de variables	21
1.11.	Operacionalización de variables	21
	Capítulo II: Marco Teórico - Doctrinario	24
2.1.	Antecedentes del estudio	24
2.2.	Bases teóricas – científicas	28
2.2.1.	Selección del personal	28
2.2.2.	Desempeño laboral	31
2.3.	Definición de términos básicos	34
	Capítulo III: Metodología De La Investigación	36
3.1.	Métodos de investigación	36
3.1.1.	Método científico	36
3.1.2.	Métodos generales	37
3.1.3.	Métodos específicos	37
3.2.	Configuración de la investigación	37
3.2.1.	Tipo de investigación	37
3.2.2.	Clase de investigación	38
3.2.3.	Diseño de la investigación	38
3.2.4.	Nivel de la investigación	38
3.3.	Universo, población y muestra	38
3.3.1.	Población y Muestra	38
3.4.	Técnicas de investigación científica	40
3.5.	Instrumentos de acopio de datos	40

3.5.1. Instrumentos	40
3.5.2. Validez	40
3.5.3. Confiabilidad	41
3.6. Procedimiento de recolección de datos	42
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos	42
3.8. Descripción del proceso de la prueba de hipótesis	42

Capítulo IV: Trabajo de Campo y Proceso de

Contraste de La Hipótesis 43

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los resultados	43
4.1.1. Proceso de selección del personal	43
4.1.2. Desempeño laboral	55
4.2. Proceso de prueba de hipótesis	61
4.3. Discusión de resultados	63

CAPÍTULO V: TRABAJO DE CAMPO Y PROCESO DE

CONTRASTE DE LA HIPOTESIS 72

5.1. Aportes de la investigación	72
----------------------------------	----

CONCLUSIONES 74

RECOMENDACIONES 75

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 76

ANEXOS 77

- Anexo 1: Matriz de Consistencia
- Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos
- Anexo 3: Confiabilidad de instrumentos
- Anexo 4: Validación de instrumentos por expertos
- Anexo 5: Información de la empresa

Índices de tablas

Tabla 1: Operacionalización de variables	22
Tabla 2: <i>Relación de los colaboradores.</i>	39
Tabla 3: <i>Estadísticos Proceso de selección: Reclutamiento</i>	45
Tabla 4: <i>En la convocatoria fue informado acerca del perfil requerido para el puesto</i>	46
Tabla 5: <i>En la convocatoria se detallaban las funciones a emplear</i>	46
Tabla 6: <i>Le exigieron requisitos para postular al puesto.</i>	47
Tabla 7: <i>Los requisitos exigidos eran de acuerdo al puesto que postulaba.</i>	47
Tabla 8: <i>El cargo que postulo es acorde con las funciones y responsabilidades que actualmente desempeña</i>	47
Tabla 9: <i>En la empresa se dan los dos tipos de reclutamiento (interno y externo)</i>	48
Tabla 10: <i>Se cumplió con la fechas del tiempo de convocatoria</i>	48
Tabla 11: <i>Considera que cada uno de los aspirantes que participaron en la convocatoria, tuvieron las mismas condiciones por parte del proceso de selección.</i>	48
Tabla 12: <i>Estadísticos Proceso de selección: Selección</i>	50
Tabla 13: <i>Existen pruebas psicométricas establecidas para cada puesto de la organización.</i>	51
Tabla 14: <i>Se realizan pruebas de conocimiento del acuerdo al perfil del puesto</i>	51
Tabla 15: <i>La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y a la información requerida.</i>	52

Tabla 16: <i>En el proceso de entrevistas a los candidatos se les informa correctamente las funciones concernientes al cargo que están postulando.</i>	52
Tabla 17: <i>Se realiza el proceso de inducción dentro de la empresa.</i>	52
Tabla 18: <i>Considera que la capacitación recibida en la inducción para su cargo fue adecuada para el buen desempeño del mismo.</i>	53
Tabla 19: <i>El tiempo empleado en la inducción es el adecuado</i>	53
Tabla 20: <i>El proceso de selección cumplió con los objetivos, metas y expectativas esperadas.</i>	53
Tabla 21: <i>Se cumplieron los horarios establecidos para la recepción de hoja de vida, entrevistas, aplicación de pruebas psicotécnicas, información sobre su contratación.</i>	54
Tabla 22: <i>Le realizaron exámenes médicos</i>	54
Tabla 23: <i>Le informaron acerca del tipo de contrato</i>	54
Tabla 24: <i>Estadísticos Desempeño Laboral.</i>	56
Tabla 25: <i>Organización:</i>	57
Tabla 26: <i>Conocimiento del puesto:</i>	57
Tabla 27: <i>Toma de decisiones:</i>	58
Tabla 28: <i>Trabajo en equipo:</i>	58
Tabla 29: <i>Negociación:</i>	58
Tabla 30: <i>Comunicación:</i>	59
Tabla 31: <i>Iniciativa:</i>	59
Tabla 32: <i>Colaboración:</i>	59
Tabla 33: <i>Cumplimiento de trabajo:</i>	60
Tabla 34: <i>Puntualidad:</i>	60

Tabla 35: <i>Conocimiento de normas y reglas:</i>	60
Tabla 36: <i>Resumen de los valores de las variables</i>	61
Tabla 37: <i>Resultados de la relación entre las variables del Proceso de Selección y Desempeño Laboral</i>	62
Tabla 38: <i>Resumen de los valores de las variables Reclutamiento y Desempeño Laboral</i>	64
Tabla 39: <i>Resultados de la relación entre las variables Reclutamiento y Desempeño Laboral</i>	65
Tabla 40: <i>Resumen de los valores de las variables Selección y Desempeño Laboral</i>	67
Tabla 41: <i>Resultados de la relación entre las variables Selección y Desempeño Laboral</i>	68

Índice de Figuras

Figura 1: En la convocatoria fue informado acerca del perfil requerido para el puesto.	46
Figura 2: En la convocatoria se detallaban las funciones a emplear	46
Figura 3: Le exigieron requisitos para postular al puesto.	47
Figura 4: Los requisitos exigidos eran de acuerdo al puesto que postulaba.	47
Figura 5: El cargo que postulo es acorde con las funciones y responsabilidades que actualmente desempeña	47
Figura 6: En la empresa se dan los dos tipos de reclutamiento	48
Figura 7: Se cumplió con la fechas del tiempo de convocatoria	48
Figura 8: Considera que cada uno de los aspirantes que participaron en la convocatoria, tuvieron las mismas condiciones por parte del proceso de selección.	48
Figura 9: Existen pruebas psicométricas establecidas para cada puesto de la organización.	51
Figura 10: Se realizan pruebas de conocimiento del acuerdo al perfil del puesto	51
Figura 11: La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y a la información requerida.	52
Figura 12: En el proceso de entrevistas a los candidatos se les informa correctamente las funciones concernientes al cargo que están postulando.	52
Figura 13: Se realiza el proceso de inducción dentro de la empresa.	52
Figura 14: Considera que la capacitación recibida en la inducción para su cargo fue adecuada para el buen desempeño del mismo.	53

Figura 15: El tiempo empleado en la inducción es el adecuado	53
Figura 16: El proceso de selección cumplió con los objetivos, metas y expectativas esperadas.	53
Figura 17: Se cumplieron los horarios establecidos para la recepción de hoja de vida, entrevistas, aplicación de pruebas psicotécnicas	54
Figura 18: Le realizaron exámenes médicos	54
Figura 19: Le informaron acerca del tipo de contrato	54
Figura 20: Organización:	57
Figura 21: Conocimiento del puesto:	57
Figura 22: Toma de decisiones:	58
Figura 23: Trabajo en equipo:	58
Figura 24: Negociación:	58
Figura 25: Comunicación:	59
Figura 26: Iniciativa:	59
Figura 27: Colaboración:	59
Figura 28: Cumplimiento de trabajo:	60
Figura 29: Puntualidad:	60
Figura 30: Conocimiento de normas y reglas:	60
Figura 31: Nivel de relación entre las variables del Proceso de selección del personal y desempeño laboral	63
Figura 32: Nivel de relación entre las variables reclutamiento y el desempeño laboral	66
Figura 33: Nivel de relación entre las variables selección y desempeño laboral	69

Introducción

La selección del personal, es el proceso donde se atrae y selecciona a través de distintos instrumentos al candidato más adecuado para que ocupe el puesto que requiere la organización.

Los subprocesos que tienen son el reclutamiento y la selección donde cada una de estos contribuyen a atraer a los candidatos mediante los canales de comunicación más adecuada y que estos cumplan con los requisitos del puesto, el segundo subproceso ayuda a seleccionar a través de filtros que se aplican al candidato y así solo seleccionar a los más aptos que cumplan con el perfil, además de comprobar mediante las herramientas de selección el conocimiento que tiene, como las capacidades que se requieren para el puesto.

Por otro lado el desempeño laboral es el rendimiento del trabajador al realizar las funciones y tareas principales del puesto donde trabaja dentro de una organización. La evaluación de desempeño es una herramienta que nos permite medir el desarrollo de las funciones y tareas del colaborador mediante factores que sirve como en una escala para determinar el grado del desempeño en un periodo determinado.

En el capítulo uno de la presente investigación, se describe en su totalidad el problema de investigación de la empresa, los objetivos que se han planteado para dar inicio a la investigación, así como la justificación y el grado de importancia que tiene la investigación.

En el segundo capítulo se detallarán el marco teórico, en el cual se da a conocer los antecedentes de estudios, las bases teóricas científicas.

El tercer capítulo contiene el marco metodológico, es decir la metodología que se utilizara en el estudio de la investigación se utilizara un tipo y diseño, población y muestra, hipótesis, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El cuarto capítulo contiene el análisis e interpretación de los resultados, donde se observa los resultados estadísticos en tablas y gráficos, obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

El quinto capítulo contiene el aporte de la investigación.

El sexto capítulo contiene las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Capítulo I: Planteamiento del Estudio

1.1.Fundamentación del Problema:

En la actualidad según la Organización Internacional del Trabajo a través de su informe panorama laboral 2016 menciona que la tasa de desempleo en el Perú es de 4.40%, lo que representa un aumento respecto al año anterior, pero el problema real no es que no existan oportunidades de empleo, el problema está en que no hay personas preparadas para postular a los puestos vacantes en una empresa.

Las empresas siempre tienen como meta el atraer, retener y gestionar a las mejores personas para que laboren dentro de su organización, en la actualidad estas se encuentran ante el problema que los candidatos no cumplen con los requisitos del perfil propuesto por la organización, por lo tanto, el proceso de selección no es eficiente, ya que en su mayoría las empresas se ven en la necesidad de contratar a personas que no cumplen con el perfil solicitado en un 100%.

El proceso de selección del personal, es considerado como el proceso de mayor importancia, ya que de este depende la efectividad del desempeño laboral de los colaboradores en la empresa, por este motivo es que las organizaciones realizan de la mejor manera el proceso de selección.

Según la entrevista realizada al gerente, manifiesta que en su empresa se realiza constantemente el proceso de selección ya que al rubro que se dedica la empresa a merita de procesos de selección frecuente, nos menciona también que existe la problemática actual que atraviesan las empresas de no encontrar candidatos que cumplan con el 100% del perfil

solicitado y que se ve en la necesidad de contratar al personal para que esta no perjudique la productividad de la empresa, con respecto al desempeño laboral de los colaboradores menciona que solo realizan la evaluación en cuanto a producción y que se ven en la obligación de despedirlos si no cumplen con este, en la empresa no consideran otros aspectos que podría mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores ya que en la actualidad nos manifiesta que tienen problemas con el personal ya que existe mucha rotación del personal que genera gastos a la empresa además de afectar al desempeño de todos los colaboradores por la demora de producción, es por ello que se plantea el siguiente estudio de determinar si existe relación de selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

1.2. Formulación del Problema:

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el proceso de selección personal con el desempeño laboral en la constructora GyQ?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la constructora GyQ de Huancayo?
- ¿Cuál es la relación entre la selección y el desempeño laboral en la constructora GyQ de Huancayo?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar el tipo de relación entre el proceso de selección personal y el desempeño laboral en la empresa GyQ de Huancayo.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar el tipo de relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la constructora GyQ de Huancayo.
- Determinar el tipo de relación entre la selección y el desempeño laboral en la constructora GyQ de Huancayo.

1.4. Justificación del Proyecto

1.4.1. Justificación Científica – Teórica

La investigación propuesta busca, mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos de selección del personal y el desempeño laboral, encontrar la relación que estas variables tienen en la empresa, cuyos resultados de esta investigación contribuirán en estudios de igual tema.

1.4.2. Justificación Práctica – Tecnológica

La presente investigación se realiza porque existe la necesidad de determinar el tipo de relación entre el proceso de selección personal y el desempeño laboral en los colaboradores, el cual puede servir de precedente para poder realizar estudios en otras organizaciones.

1.4.3. Justificación Metodológica

Para lograr los objetivos del estudio, se utilizará la técnica de investigación como el cuestionario para medir el nivel de efectividad del proceso de selección y matriz de evaluación para medir el nivel del desempeño laboral de los colaboradores. Con ello se pretende conocer el tipo de relación que tiene el proceso de selección personal y el desempeño laboral.

Así los resultados de la investigación se apoyan en técnicas de investigación validas en el medio.

1.5. Importancia del Proyecto

La importancia de esta investigación reside en los beneficiarios del estudio. Por una parte, la constructora GyQ ya que se medirá el nivel de efectividad del proceso de selección, para lograr mantener el desempeño máximo del colaborador, es importante el proceso de selección ya que gracias a ella escogeremos entre todas las personas reclutadas, a la persona ideal o al que más se apegue a las características que necesita el puesto buscando a las personas idóneas. Y por otra parte evaluar el nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa permitirá implementar nuevas políticas de mejora del desempeño, ayudando a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permitirá detectar errores en el diseño del puesto y ayuda observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

La presente investigación se enfoca en establecer la relación entre el proceso de selección personal y desempeño laboral para conseguir mejorar las relaciones humanas en el trabajo al estimular la productividad y las oportunidades para los subordinados, es importante para cualquier organización formar un buen equipo de trabajo, con el cual pueda

alcanzar sus objetivos. Para alcanzar dichos objetivos todos los departamentos y puestos deben trabajar conjuntamente, razón por la cual el desempeño de un gerente dependerá, en parte, del de sus subordinados. Al realizar una selección cuidadosa encontraremos empleados que cuenten con las habilidades y atributos adecuados para trabajar con la organización. Los empleados que carezcan de estas habilidades o que se dediquen a molestar u obstruir no tendrán un buen desempeño y, en consecuencia, a la organización sufrirá los efectos. Lo ideal es que el proceso de selección nos ayude a excluir a los indeseables antes de que lleguen a entrar para así llegar al máximo desempeño laboral en la empresa.

Al divulgarse los hallazgos del presente estudio, se podrá conocer la relación de ambas variables y que estas puedan servir de precedente para otras investigaciones y que las empresas tomen en cuenta la importancia del proceso de selección del personal.

1.6. Alcances de la Investigación

1.6.1. Alcance Temporal

El planteamiento de este proyecto se realizará para mejorar el proceso de selección en el área de recursos humanos que permitirá mejorar el desempeño laboral en el área de producción de la constructora GyQ de Huancayo.

1.6.2. Alcance Geográfico

El presente estudio explorará como es el proceso de selección del personal y evaluará el desempeño laboral, la investigación abarca únicamente a la constructora GyQ de Huancayo.

1.7. Delimitación de la Investigación

1.7.1. Delimitación Temporal

El estudio se realizará en un período de 6 meses, analizando los procesos de selección durante ese tiempo al igual que la evaluación del desempeño, comprendido desde noviembre del 2016 hasta abril del 2017.

1.7.2. Delimitación Geográfica

El área geográfica seleccionada para el desarrollo del proyecto, está orientada al departamento de producción y el área de recurso humanos en la constructora GyQ.

1.8. Limitaciones de la Investigación

1.8.1. Limitación Temporal

El tema de esta investigación se limitará a la disposición del tiempo de los gerentes y los trabajadores para aplicar los instrumentos de investigación.

1.8.2. Limitación Económica

En cuanto a las limitaciones económicas se tiene que contar con los recursos financieros que sustenten los gastos del lugar al que se tenga que acudir para obtener la información de la empresa.

1.8.3. Limitación de Información

En cuanto a fuentes informativas como libros, artículos o sitios de internet son suficientes para continuar con el desarrollo de la investigación, pero para obtener información de la empresa se tiene que acudir a ella, por lo que también es importante contar con tiempo disponible y organización.

1.9. Fundamentación y formulación de la Hipótesis

1.9.1. Hipótesis General

La relación existente entre el proceso de selección personal y el desempeño laboral en la empresa GyQ de Huancayo es directa.

1.9.2. Hipótesis Específicas

- La relación existente entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la empresa GyQ de Huancayo es directa.
- La relación existente entre la selección personal y el desempeño laboral en la constructora GyQ de Huancayo es directa.

1.10. Identificación y Clasificación de las Variables

1.10.1. Variable Dependiente

- Desempeño laboral

1.10.2. Variable Independiente

- Selección del personal

1.11. Operacionalización de Variables

Tabla 1: Matriz de Operacionalización

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Desempeño laboral	Es la efectividad del colaborador en una organización donde se relaciona con las características personales.	Organización	Habilidad para priorizar y ordenar las actividades
		Conocimiento del puesto	Cantidad y calidad de conocimientos que posee
		Toma de decisiones	Criterio propio para decidir
		Trabajo en equipo	Cumplimiento de un objetivo
		Negociación	Habilidad para resolver conflictos.
		Comunicación	Habilidad para expresar claramente las ideas.
		Iniciativa	Habilidad para adelantarse a los hechos.
		Colaboración	Consecución de los objetivos del puesto, del área y de la empresa.
		Puntualidad	Cumplimiento de los horarios establecidos.
		Cumplimiento de trabajo	Logro de resultados exitosos en el tiempo establecido.
Selección del personal	Se define como el proceso más importante del área de recursos humanos donde se busca al mejor	Conocimiento de normas y reglas	Habilidad para reconocer, respetar y aceptar voluntariamente las normas.
		Reclutamiento	Elaboración del perfil Nº de reclutamiento interno y externo.
		Selección	Aplicación de prueba psicométricas

personal para ocupar el
puesto en la empresa.

Aplicación de entrevistas según el
puesto

Aplicación de evaluaciones
técnicas

Verificación de referencias
laborales

Proceso de inducción

Capítulo II: Marco Teórico – Doctrinario

2.1. Antecedentes del Estudio

2.1.1. Antecedente Internacional:

Andrea María Cancinos Kestler, (2015) en su tesis de grado titulada *“Selección del personal y desempeño laboral”*, de la **Universidad Rafael Landívar - Guatemala**. En su investigación busca responder la pregunta ¿De qué manera se relaciona la selección del personal con el desempeño laboral?, donde analiza el grado de efectividad del proceso técnico de selección y nivel de desempeño de los colaboradores, realizando un análisis estableciendo la relación entre ambas variables.

Los sujetos de estudio de la investigación fueron los colaboradores del área administrativa de un ingenio azucarero ubicado en San Andrés Villa Seca Retalhuleu, siendo una muestra de estudio de aproximadamente 36 personas, en su mayoría son sujetos de sexo masculino, comprendidos entre las edades de 20 a 40 años, con un promedio de educación del ciclo diversificado culminado.

Para evaluar las variables se utilizó el cuestionario, usando la escala de Likert y escala grafica de calificaciones. La presente investigación es de tipos cuasi experimental.

Los resultados de la investigación determinaron que, si existe relación estrecha entre el proceso de selección del personal y el desempeño laboral de

los mismos, debido a que el proceso de selección se considera efectivo en un 71.15% y el desempeño laboral de los colaboradores se encuentra dentro del rango aceptable.

Helen Iveth Pesantez Herrera, (2014) en su tesis de grado titulada “El proceso de Reclutamiento y Selección de Personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujilí”, de la Universidad Técnica de Ambato -Ecuador. En su investigación busca responder la pregunta ¿De qué manera el proceso de reclutamiento y selección de personal incide en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo descentralizado del Municipio de Pujilí?, por lo cual dará a conocer la relación que tiene la variable proceso de reclutamiento y selección de personal aplicada a los funcionarios del GADM Gobierno Autónomo Descentralizado de la Municipalidad de Pujilí ante la variable desempeño laboral, variable proyectiva del cumplimiento de objetivos y metas institucionales; la investigación se aplica a todos los colaboradores administrativos de la Institución, es decir, a una población total de 92 funcionarios.

Se desarrolló un estudio de tipo exploratorio, prospectivo y correlacional, que permitió conocer el grado de relación que tienen las variables de estudio. La recolección de la información se realizó a través de la aplicación de una herramienta de escalamiento tipo Likert, diseñada y elaborada con el fin de conocer el proceso de reclutamiento y selección de personal que se lleva ejecutando en la Institución y el nivel de desempeño del personal, además se utilizó una ficha de entrevista que permitió corroborar la información obtenida a través de los cuestionarios.

Los principales resultados obtenidos en la investigación resuelven la hipótesis planteada en este estudio: asevera que si existe correlación del proceso de Reclutamiento y Selección del Personal y el eficiente desempeño laboral de los colaboradores lo que está impidiendo que se brinde un servicio de calidad a la ciudadanía del cantón Pujilí. Ante ello propone una alternativa viable, que permita utilizar un nuevo proceso de reclutamiento y selección de personal basado en un modelo por competencias y mejorar el rendimiento laboral del personal, y concomitante a ello el servicio a la ciudadanía.

2.1.2. Antecedente Nacional:

Kiember Inca Allcahuaman, (2015) en su tesis de grado titulada *“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas”*, de la **Universidad Nacional José María Arguedas – Perú**. En su investigación busca responder la pregunta ¿Cuál es la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas?, por lo cual pretende determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y sus dimensiones en el desempeño laboral en el área de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, el enfoque cuantitativo, diseño transaccional – correlacional.

Las dimensiones que se emplearon para la investigación son la selección de personal que tiene el objetivo de contratar a los más idóneos para el puesto de trabajo; así como la capacitación de personal, cada individuo necesita una actualización y adaptación a los cambios tecnológicos, además para la calidad de trabajo se debe adecuar los ambientes, para mejorar su desenvolvimiento profesional aplicando el trabajo en equipo para responder de manera eficaz a las necesidades del usuario.

Para la obtención de la información se aplicó una encuesta de opinión a 104, trabajadores administrativos entre hombres y mujeres, los cuales vienen laborando en la municipalidad; entre los meses de octubre y noviembre del año 2015. En relación al instrumento de recolección de datos; se aplicó un cuestionario para cada variable. El cuestionario de Gestión del Talento Humano estuvo compuesto por 12 ítems, con una amplitud de escala de Likert y el Desempeño Laboral, haciendo un total de 06 ítems. La validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas; según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron de 0,894, para el cuestionario de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral por tanto son fiables y consistentes.

Los datos obtenidos en su investigación reflejan los siguientes resultados con respecto a las hipótesis que sustenta esta tesis: Se aplicó el coeficiente de relación de Spearman, en el que se observa un valor de 0,819 lo que significa que existe una correlación positiva alta, y con respecto al valor de “sig.” se obtuvo un resultado de 0.000, que es menor a 0.05 (nivel de significancia), por

ende, existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.

Henry Oscco Peralta, (2015) en su tesis de grado titulado “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha, provincia de Andahuaylas – Apurímac, 2014” de la Universidad Nacional José María Arguedas – Perú. En su investigación busca responder la interrogante ¿De qué manera la gestión del talento humano, se relaciona con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha, 2014?, por lo cual pretende determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha, 2014. Para lo cual se analizaron las dimensiones de la gestión del talento humano que son la planificación, la integración.

La población fue los 35 trabajadores se aplicó el instrumento del cuestionario con el propósito de conocer su opinión acerca de la Gestión del Talento Humano; del mismo modo se realizó la evaluación de desempeño para determinar el nivel de desempeño del personal.

Los datos obtenidos en su investigación reflejan los siguientes resultados con respecto a las hipótesis que sustenta esta tesis: Los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través del aplicativo SPSS 21, obteniendo el coeficiente de correlación de Spearman. El 48.6% de los trabajadores manifiestan que la municipalidad sí realiza la planificación de personal; el 45.7% de los trabajadores menciona que sólo algunas veces se aplican los programas de personal. Las pruebas de desempeño muestran que el 34.3% de trabajadores se desempeña de forma regular. Un factor importante de ello es el apoyo y acompañamiento que realizan los jefes de área y jefe de personal a los trabajadores. El coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta un valor de 0.552, determinándose por consecuencia una correlación significativa positiva débil entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral.

2.1.3. Antecedente Local:

Kelly Vera Pérez, (2015) en su tesis de grado titulada “Relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la fábrica de pantalones BIONIC – Huancayo”, de la Universidad Continental – Perú. En su investigación busca responder la interrogante ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la fábrica de pantalones BIONIC?, por lo cual pretende establecer la relación que tendrá el proceso de gestión del talento humano en la empresa y analizar si tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la fábrica de pantalones BIONIC.

La investigación es de tipo sustantiva, con método descriptivo – correlacional. La población de estudio estuvo compuesta por los colaboradores que laboran en la fábrica de pantalones BIONIC. Se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario para la recolección de información.

Los datos obtenidos en su investigación reflejan los siguientes resultados con respecto a las hipótesis que sustenta esta tesis: con un 95 % de confianza concluyen que la gestión del talento humano tiene relación directa con el desempeño laboral de los colaboradores de la fábrica de pantalones BIONIC. Asimismo, que el análisis de puestos, el proceso de selección de personal, el proceso de reclutamiento y la administración de sueldos se relacionan de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores de la fábrica de pantalones BIONIC.

2.2.Bases Teóricas – Científicas

2.2.1. Selección del personal

2.2.1.1. Definición:

(Chiavenato, 2009) Expone que la selección de personal puede definirse como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el rendimiento del personal.

(Mondy & Noé, 2005) La selección del personal es el proceso que consiste en elegir entre un grupo de solicitantes a la persona más adecuada para un puesto y organización en particular. Como se podría esperar el éxito

del reclutamiento de una empresa ejerce un impacto importante en la calidad de la decisión de selección.

(Bonache, 2002), define como el proceso utilizado por las organizaciones para tomar una decisión sobre la adecuación de los candidatos para los puestos ofertados, amparándose tal decisión en la información obtenida mediante instrumentos evaluativos. De esta definición se desprenden tres aspectos: (1) que es preciso emplear instrumentos evaluativos y que, si no se utilizan, estaremos ante otro proceso de incorporación, pero no ante selección del personal; (2) que tales instrumentos tienen como objetivo permitir una toma de decisión sobre la adecuación de los candidatos al puesto, y (3) que se requiere un profesional capacitado en la utilización de tales instrumentos.

(Bohlander, 2001), afirma que la selección es la elección del individuo adecuado para el cargo adecuado. Es un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización.

2.2.1.2. Dimensiones:

(Porret, 2010), menciona que existe dos fases dentro del proceso de selección, la primera fase del proceso es el reclutamiento es una labor de acopio de la mayor cantidad posible de candidatos y en la segunda fase es la selección se realiza una actividad básicamente de eliminación de los mismos, salvo el mejor de todos ellos que tenga el perfil requerido.

- Reclutamiento: es un conjunto de procedimientos tendentes a atraer candidatos potencialmente cualificados a quienes se le interesa formar parte de la organización previo sometimiento a unas pruebas selectivas. El autor denomina a esta fase como el periodo de atracción de candidatos donde se da las siguientes etapas:
 - a) Decisión de la empresa de cubrir un puesto de trabajo.
 - b) Difusión de la existencia de vacante
 - c) Inicio de recepción de solicitudes
- Selección: se define como aquella actividad organizada que, una vez especificados los requisitos y cualidades que han de reunir los candidatos

para determinadas labores, identifica y mide las cualidades actuales y potenciales, para elegir al que se aproxima más al perfil.

El autor lo denomina como periodo de selección de candidatos donde se da las siguientes etapas.

- a) Inicio del proceso de selección.
- b) Preselección de candidatos.
- c) Entrevista previa.
- d) Pruebas psicotécnicas y de evaluación.
- e) Pruebas de práctica.
- f) Entrevista en profundidad.
- g) Informe sobre los más adecuados.
- h) Reconocimiento médico.
- i) Entrevista final y de cierre de acuerdo
- j) Contrato con la persona elegida.

2.2.1.3. Modelo Teórico:

(Minguez, 2006), menciona que existen varios modelos de selección del personal:

- Modelo de selección tradicional: supone una relación lineal entre un parámetro secundario que llamaremos “predictor” y otro parámetro primario que denominamos “criterio”, de forma que sería seleccionado cualquier candidato que presenta el valor más alto. Los pasos a seguir según este modelo son cinco:
 1. Realizar un análisis del trabajo para el cual debemos seleccionar un candidato, determinado aquello que se considera como eficaz.
 2. formular una hipótesis que relacione criterio y predictor.
 3. Decidir que prueba objetiva, que datos de información biográfica, etc. Utilizaremos como predictores, determinando si realmente el instrumento elegido mide lo que se desea.
 4. Aplicar al predictor a los candidatos.

5. Transcurrido un espacio de tiempo, correlacionar ambos valores.

- Modelo secuencial de toma de decisiones: este modelo se distingue por utilizar decisiones graduales y secuenciales en las distintas fases del proceso de selección, no emitiendo juicios únicos y definitivos acerca de los candidatos. Se eliminan resultados extremos y tomamos los intermedios de cada uno de los candidatos distribuidos a lo largo del tiempo.
- Modelo comparativo de perfiles: busca aquellas cualidades, rasgos, aptitudes, etc. Que posee el trabajador ideal en ese puesto de trabajo para que sirva de “modelo” al que los candidatos deben parecerse.

De esta forma obtenemos un “perfil ideal” que sirve para preseleccionar primero y seleccionar después a los candidatos cuyo perfil se aproxima al modelo, este modelo presupone que dentro de cada puesto de trabajo existen una serie de parámetros muy concretos que definen al candidato ideal. El problema que plantea este modelo es que pondera de la misma forma todos los factores que componen el perfil ideal.

2.2.2. Desempeño Laboral

2.2.2.1. Definición

Según (Chiavenato, 2009), es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.

(Minguez, 2006), es un sistema de administración que consiste en todos los procesos organizacionales que determinan que tan bien se desempeñan los empleados, los equipos y finalmente la organización.

2.2.2.2. Dimensiones

(Dessler, 2009) Establece que los esfuerzos de los empleados deben de estar dirigidos a alcanzar metas, esto es fundamental para la administración y la evaluación del desempeño. Los gerentes habrán de evaluar a los empleados con base a los estándares específicos con los que los trabajadores esperan ser medidos.

Además, las metas y los estándares del desempeño congruentes con las metas estratégicas de la compañía. Organización, conocimiento del puesto, toma de decisiones, trabajo en equipo, negociación, comunicación, iniciativa, colaboración, puntualidad, cumplimiento de trabajo, conocimiento de normas y reglas.

El modelo considera los siguientes factores de desempeño eficaz: Educación, Conocimientos y experiencias, Competencias.

a. Educación: Factor que se refiere a la preparación académica que proporciona el bagaje de conceptos teóricos básicos que permiten el ejercicio de una profesión u oficio.

b. Conocimientos y experiencia: Factor que se refiere, por un lado, a los conocimientos específicos, imprescindibles para desempeñar un puesto, y por otro, la exposición del ocupante a lo largo del tiempo a situaciones diversas que le permitan decidir acertadamente basándose en antecedentes.

c) Competencias: Factor que se refiere a los comportamientos y aptitudes de la persona imprescindibles para el desempeño eficaz de un puesto de trabajo.

2.2.2.3. Modelo Teórico

(Minguez, 2006), nos proporciona modelos de evaluación y son:

- **Escalas de calificación:** es un enfoque de evaluación de amplia aceptación que califica a los empleados de acuerdo con factores definidos. Al usar este enfoque, los evaluadores registran sus apreciaciones sobre el desempeño en una escala que incluye varias categorías, generalmente en número de cinco a siete, definidas por medio de adjetivos como sobresaliente, cumple con las expectativas o necesita mejorar.
- **Estándares laborales:** compara el desempeño de cada empleado con un estándar predeterminado o un nivel esperado de producción. Los estándares reflejan la producción normal de un trabajador promedio que opera a un ritmo normal. Las empresas

pueden aplicar estándares laborales a casi todo tipo de puesto, pero los de producción reciben generalmente la mayor atención.

- **Clasificación:** en el método de clasificación el evaluador coloca a todos los empleados de un grupo en orden de calificación según su desempeño general. La comparación por pares es una variante del método de clasificación en la que el desempeño individual se compara con el de cada empleado del grupo. Un solo criterio, como el desempeño general, es con frecuencia la base de esta comparación. El empleado que recibe el mayor número de comparaciones favorables obtiene la clasificación más alta.

2.2.3. Selección de Personal y Desempeño Laboral:

(Minguez, 2006), menciona que las calificaciones de la evaluación del desempeño pueden ser útiles para predecir el desempeño de los solicitantes de empleo. Por ejemplo, se puede determinar que los gerentes exitosos de una empresa identificados por medio de evaluaciones del desempeño muestran ciertos comportamientos al realizar tareas claves. Entonces, estos datos pueden proporcionar puntos de referencia para evaluar las respuestas de los solicitantes que se obtienen por medio de entrevistas de comportamiento. Además, al validar las pruebas de selección, las calificaciones de los empleados se pueden usar como la variable contra la cual se comparan los puntajes de las pruebas. En este caso, la determinación de la validez de la prueba de selección dependerá de la exactitud de los resultados de la evaluación.

2.2.4. Sector Construcción:

Definición:

Según (Mumare 2014) El sector construcción es uno de los sectores más dinámicos de la economía, pues sus actividades involucran otras industrias relacionadas, es así que muchas veces se asocia el crecimiento del sector con el desarrollo de la economía de un país.

Las actividades de las empresas constructoras son descentralizadas, porque se desarrollan en diferentes lugares del país. Teniendo un efecto multiplicador en la

economía, generando nuevos puestos de trabajo, ya que aproximadamente el 50% de la mano de obra utilizada es no especializada.

2.3.Marco Conceptual

En este punto se conceptualiza los términos más usados en la presente investigación.

- **La entrevista:**(Bernal, 2000) menciona que es una técnica orientada establecer contacto directo con las personas que se consideren fuente de información su soporte es a través de una guía de entrevista.
- **Organización:** según(León, 1985) es en el sentido más amplio un acuerdo entre personas, para cooperar en el desarrollo de alguna actividad.
- **Conocimiento del puesto:** se refiere a las competencias desarrolladas por un empleado para desempeñar una tarea ocupacional.
- **Toma de decisiones:** es un proceso sistemático para escoger la opción que sea la que nos ofrezca las mayores probabilidades de mejorar la eficiencia y eficacia de nuestras organizaciones para la creación de valor a todos sus grupos de interés.
- **Trabajo en equipo:** según(Katzenbach, 1998) puede considerarse como el número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida".
- **Negociación:** es el proceso que se utiliza para satisfacer las propias necesidades cuando alguien más controla lo que se desea.
- **Comunicación:** proceso dinámico entre individuos y/o entre grupos, que mediante un intercambio informativo sirve para establecer la comprensión o un estado de comunidad.
- **Iniciativa:** capacidad para idear, inventar o emprender cosas.
- **Colaboración:** acción o efecto de colaborar para realizar trabajo conjuntamente con otras personas.
- **Puntualidad:** es una actitud que se adquiere desde los primeros años de vida, mediante la formación de hábitos en la familia, donde las normas y costumbres establecen horarios para cada una de nuestras actividades.
- **Conocimiento de normas y reglas:** es el proceso de aprender sobre las normas y reglas que rigen en la empresa.

Capítulo III: Metodología de la Investigación

3.1. Métodos de Investigación

3.1.1. Método General

En esta investigación se utilizará el método científico como método general, con el cual se pretende determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa GyQ.

En cuanto al método científico encontramos que según (Hernandez, 2009) menciona que el “método científico está compuesto por 10 pasos a continuación se mencionaran cada uno de ellos:

1. Concebir la idea de investigación.
2. Plantear el problema de investigación.
 - Establecer objetivos de investigación.
 - Desarrollar las preguntas de investigación.
 - Justificar la investigación y viabilidad.
3. Elaborar el Marco Teórico.
 - Revisión de la literatura.
 - Construcción del marco teórico.
4. Definir el tipo de investigación.
 - Definir si la investigación se inicia como exploratorio, descriptiva, correlacional o explicativa y hasta que nivel llegara.
5. Establecer las hipótesis.
 - Definir operacionalmente las variables.
6. Seleccionar el diseño apropiado de investigación.
 - Experimental puro, pre experimental, cuasi experimental.
 - No experimental.
7. Determinar la población y la muestra.
 - Determinar el universo.

- Elegir tipo de muestra.
 - Aplicar el procedimiento de selección.
8. Recolección de Datos.
 - Elaborar el instrumento de medición y aplicarlo.
 - Calcular la validez y confiabilidad.
 9. Analizar los datos.
 10. Presentar los resultados.

3.1.2. Método específico

En la presente investigación se utilizará el método descriptivo, para lo cual (Bernal, 2000), menciona que una de las funciones principales de este método es la capacidad para seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes de dicho objeto.

3.2. Configuración de la Investigación

3.2.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación es de tipo básica porque parte de un marco teórico y permanece en él; pues solo buscar ampliar y profundizar los conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar su contenido.

3.2.2. Clase de Investigación

La clase de la presente investigación es de las ciencias sociales, (Hernandez, 2009) menciona que se trata sobre el comportamiento y las actividades de los humanos, generalmente no estudiados en las ciencias naturales. Estas estudian el comportamiento de los seres humanos como individuos y miembros de grupos, comunidades u organizaciones.

3.2.3. Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es no experimental según (Hernandez, Roberto, 1998) es la que se realiza sin manipular deliberadamente variables, se observan los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos.

A su vez el diseño no experimental se divide en:

- Transaccional o transversal: para ello (Hernandez, Roberto, 1998) menciona que en este tipo de investigación se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir, variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Este tipo de estudio a su vez se divide en:
 - Correlacional: estos diseños describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean estas puramente correlacionadas o relaciones causales.

3.2.4. Nivel de la Investigación

El nivel de la investigación que alcanzara es correlacional de los fenómenos, porque el estudio está orientado a buscar una correlación entre las variables involucradas, describiendo las características y componentes.

3.3. Universo, Población y Muestra

3.3.1. Población y Muestra:

(Tamayo & Tamayo, 2010) Menciona que la población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio, la población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

En cuanto a la muestra (Tamayo & Tamayo, 2010) afirma que la muestra es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno.

La presente investigación tiene como población de estudio a los colaboradores de la constructora “Gala y Quispe” (GyQ). Y la muestra viene a ser la misma, entre ellos están el gerente de recursos humanos, los (2) jefes inmediatos y los (14) colaboradores del área de producción, haciendo un total de 17 colaboradores.

Por tanto el muestreo es de tipo censal pues se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. (Ramirez, 1999),

menciona que es aquella donde todas las unidades de investigaciones son consideradas como muestra.

Tabla 2: *Relación de los colaboradores*

N°	Apellidos y Nombres	Cargo	Edad
1	Quispe Gala, Rufino	Gerente de RRHH	45
2	Gala Cuadros, Máximo	Jefe Inmediato	55
3	Gala Escobar, Jeremías	Jefe Inmediato	35
4	Gala Escobar, Cesar	operarios	28
5	Sotacuro Enciso, Fidel	operarios	29
6	Ramos Fernández, Alfredo	operarios	27
7	Ramos Fernández, Josué	operarios	25
8	Sotacuro Enojoso, Lorenzo	operarios	42
9	Sotacuro Ichpas, Teodoro	operarios	40
10	Cuadros Quispe, Sebastián	operarios	35
11	Cuadros Mayhua, William	Oficiales	38
12	Quispe Ramos, Román	Oficiales	28
13	Soto Ccanto, Juan	Oficiales	32
14	Rojas Palomino, Julio	Oficiales	35
15	Palomino Pérez, Moisés	Peones	30
16	Paucar Gala, Moisés	Peones	28
17	Gala Quispe, Samuel	Peones	25

3.4. Técnicas de Investigación Científica

Para la siguiente investigación se utilizará las siguientes técnicas:

- *Entrevista:*(Bernal, 2000) menciona que es una técnica orientada establecer contacto directo con las personas que se consideren fuente de información su soporte es a través de una guía de entrevista.

- *Encuesta:*(Bernal, 2000)menciona quees una de las técnicas de recolección de información más usadas, este se fundamenta a través del cuestionario.
- *Evaluación:*son un conjunto de acciones o procedimientos que conducen a la obtención de información relevante sobre algún tema.

3.5. Instrumentos de Acopio de Datos

3.5.1. Instrumentos

- ✓ *Guía de entrevista:*según (Bernal, 2000)se realiza a través de un cuestionario muy flexible que tiene como propósito obtener información más espontánea y abierta este instrumento se realizará al gerente de recursos humanos.
- ✓ *Cuestionario:*según (Bernal, 2000) es el conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas, este instrumento se aplicará a los colaboradores de la constructora GyQ.
- ✓ *Matriz de evaluación:*este instrumento lo ejecutaran los jefes inmediatos a los 14 colaboradores de la constructora GyQ.

3.5.2. Validez

La validez de los instrumentos de recolección de datos de la presente investigación, se realizó a través de la validación por expertos. (Ver anexos)

3.5.3. Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos de la presente investigación, se realizó a través del análisis de Cronbach permitiendo estimar la fiabilidad a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. Sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach.

- ✓ Coeficiente alfa mayor a 9 es excelente.
- ✓ Coeficiente alfa mayor a 8 es bueno.
- ✓ Coeficiente alfa mayor a 7 es aceptable.
- ✓ Coeficiente alfa mayor a 6 es cuestionable.

Los resultados del análisis de confiabilidad a los instrumentos son los siguientes:

✓ *Cuestionario:*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa	de	N	de
Cronbach		elementos	
,989		19	

✓ *Matriz de evaluación:*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	7	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	7	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa	de	N	de
Cronbach		elementos	
,969		11	

3.6. Procedimiento de Recolección de Datos

Se elaborará un plan detallado de procedimiento que nos llevará a reunir datos con un propósito específico. Para la aplicación de las técnicas de recolección de datos, se elaborará los instrumentos, se validará con expertos y se analizará la confiabilidad de cada uno de ellos, además de contar con los materiales necesarios para la aplicación de estas, se realizarán de acuerdo a la disponibilidad de tiempo de la población de estudio, la aplicación de estas técnicas se realizará en forma personal para resolver algunas dudas o inconvenientes que se presente en dichos instrumentos.

3.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

El procesamiento de datos de la presente investigación se realizará con el programa estadístico SPSS, que permitirá obtener datos para determinar los indicadores de evaluación de las variables. Los cuales se presentarán a través de figuras y tablas.

3.8. Descripción del Proceso de la Prueba de Hipótesis

Con base en los datos de la muestra conseguidos a través de las técnicas e instrumentos aplicados, éstos resultados se evaluarán según las variables. Para comprobar las hipótesis planteadas se utilizará el estadístico de correlación r de Spearman que permitirá determinar la relación entre las variables en estudio. Se realizará mediante la utilización del programa SPSS Statics.

4.1. Presentación, Análisis e Interpretación de los Resultados

Los resultados del trabajo de campo se presentan a continuación en forma sistemática y ordenada, según las variables, dimensiones e indicadores de la investigación.

4.1.1. Proceso de Selección

En la constructora G y Q no se realiza ningún tipo de verificación del proceso de selección. Por lo cual se tendrá en cuenta la siguiente escala de medición del cuestionario aplicado.

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
4	3	2	1

Teniendo en cuenta los factores de evaluación, los resultados son los siguientes:

a) Reclutamiento:

Se refiere al conjunto de procedimientos tendentes a atraer candidatos potencialmente cualificados a quienes les interesa formar parte de la organización previo sometimiento a unas pruebas selectivas.

Tabla 3: Estadísticos Proceso de selección: Reclutamiento

	En la convocatoria fue informado acerca del perfil requerido para el puesto.	En la convocatoria se detallaban las funciones a emplear	Le exigieron los requisitos para postular al puesto.	Los requisitos exigidos eran de acuerdo al puesto que postulaba.	El cargo que postulo es acorde con las funciones y responsabilidades que actualmente desempeña	En la empresa se cumplieron con los tipos de reclutamiento (interno y externo)	Se cumplió con la fecha del tiempo de convocatoria	Considera que cada uno de los aspirantes que participaron en la convocatoria, tuvieron las mismas condiciones por parte del proceso de selección.	Promedio General
N Válido	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	1,86	2,21	1,79	1,71	1,79	1,57	1,64	1,71	1.79
Mediana	2,00	2,00	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	2,00	1.69
Moda	2	3	1	1	1	1	1	2	1.5
Desviación estándar	,770	,802	,975	,825	,975	,646	,745	,611	0.79
Varianza	,593	,643	,951	,681	,951	,418	,555	,374	0.65
Mínimo	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Máximo	3	3	4	3	4	3	3	3	3.25

En la tabla 3 se observa como media general de 1,79, lo cual significa que los colaboradores de la constructora G y Q están totalmente en desacuerdo con el proceso de reclutamiento, según la mediana y moda los colaboradores no están de acuerdo con los requisitos y la duración de este proceso.

Los detalles de cada pregunta realizada en la dimensión Reclutamiento mediante tablas y figuras se presenta a continuación:

Tabla 4: En la convocatoria fue informado acerca del perfil requerido para el puesto.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	35,7
	EN DESACUERDO	6	42,9
	DE ACUERDO	3	21,4
	Total	14	100,0

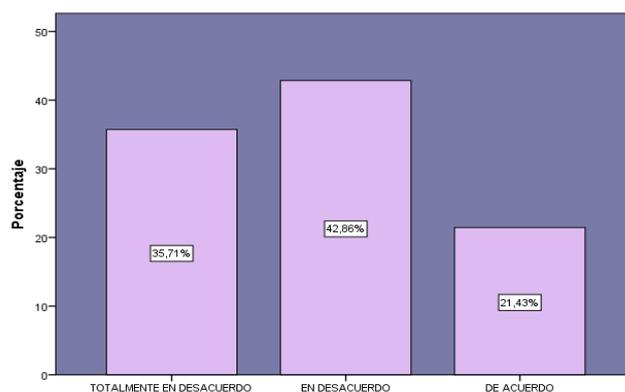


Figura 1: En la convocatoria fue informado acerca del perfil requerido para el puesto.

Tabla 5: En la convocatoria se detallaban las funciones a emplear

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	21,4
	EN DESACUERDO	5	35,7
	DE ACUERDO	6	42,9
	Total	14	100,0

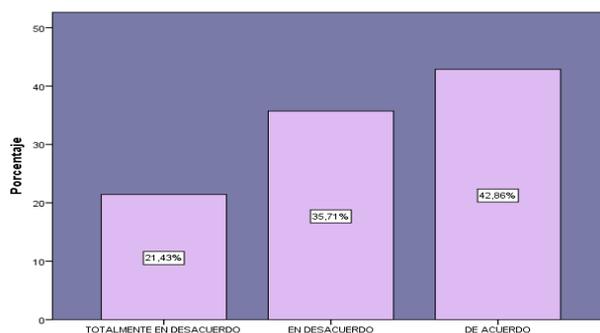


Figura 2: En la convocatoria se detallaban las funciones a emplear

Tabla 6: Le

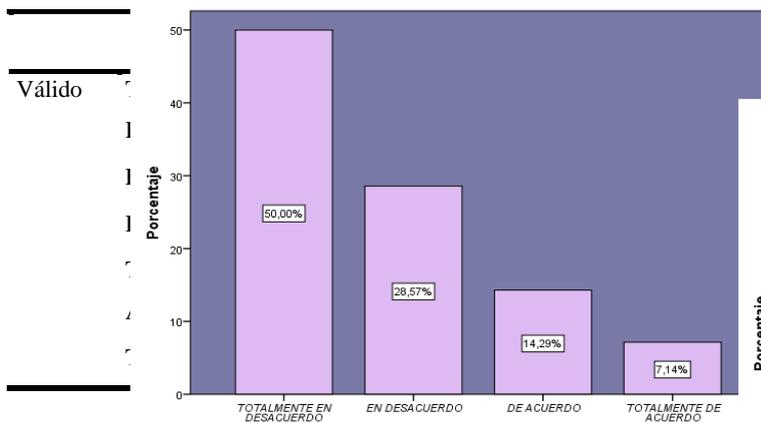


Figura 3: Le exigieron requisitos para postular al puesto.

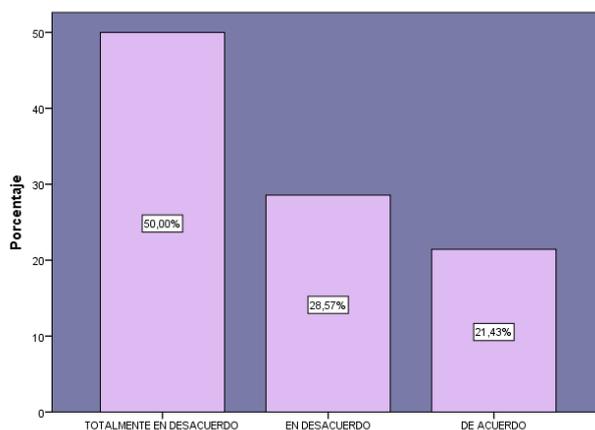


Figura 4: Los requisitos exigidos eran de acuerdo al puesto que postulaba.

Tabla 7: Los requisitos exigidos eran de acuerdo al puesto que postulaba.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	50,0
EN DESACUERDO	4	28,6
DE ACUERDO	3	21,4
Total	14	100,0

Tabla 8: El cargo que postulo es acorde con las funciones y responsabilidades que actualmente desempeña

	Frecuencia	Porcentaje
Válido TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	50,0
EN DESACUERDO	4	28,6
DE ACUERDO	2	14,3
TOTALMENTE DE ACUERDO	1	7,1
Total	14	100,0

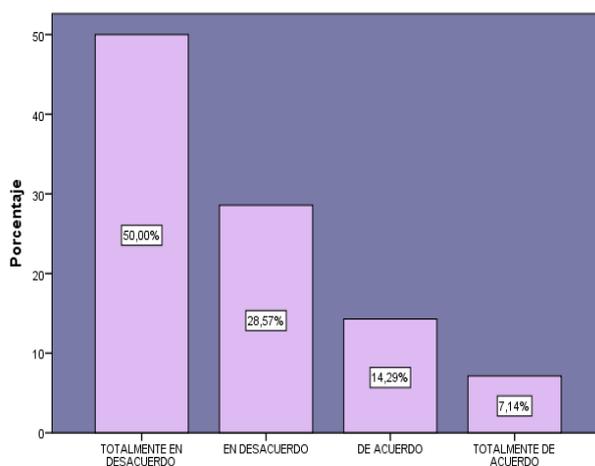


Figura 5: El cargo que postulo es acorde con las funciones y responsabilidades que actualmente desempeña

Tabla 9: En la (interno y exte

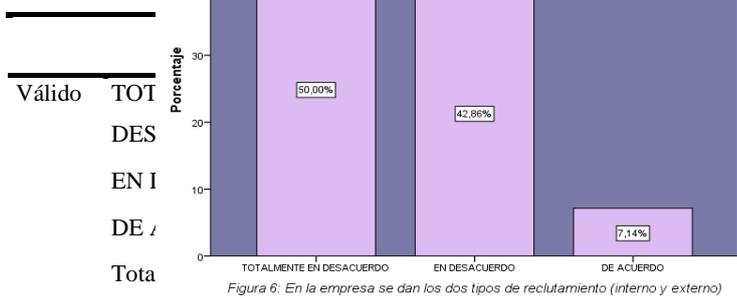


Figura 6: En la empresa se dan los dos tipos de reclutamiento (interno y externo)

Tabla 10

Se cumplió con la fechas del tiempo de convocatoria

	Frecuencia	Porcentaje
Válido TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	50,0
EN DESACUERDO	5	35,7
DE ACUERDO	2	14,3
Total	14	100,0

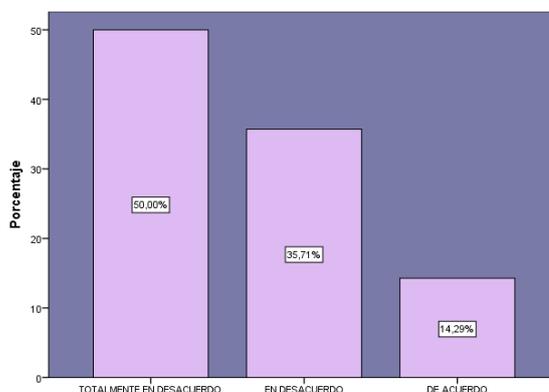


Figura 7: Se cumplió con la fechas del tiempo de convocatoria

Tabla 11

Considera que cada uno de los aspirantes que participaron en la convocatoria, tuvieron las mismas condiciones por parte del proceso de selección.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	35,7
EN DESACUERDO	8	57,1
DE ACUERDO	1	7,1
Total	14	100,0

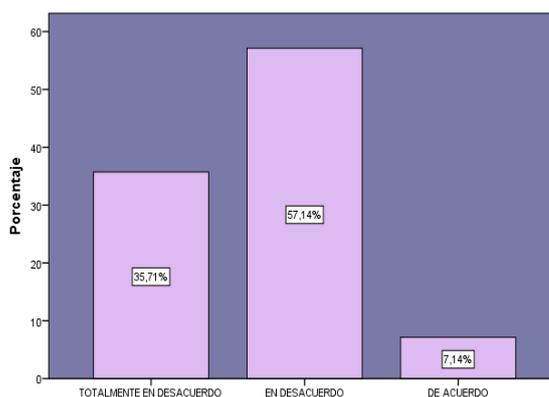


Figura 8: Considera que cada uno de los aspirantes que participaron en la convocatoria, tuvieron las mismas condiciones por parte del proceso de selección.

b) Selección :

Se refiere a aquella actividad organizada que, una vez especificados los requisitos y cualidades que han de reunir los candidatos para determinadas labores, identifica y mide las cualidades actuales y potenciales, para elegir al que se aproxima más al perfil.

En la tabla 12 se observa como media general de 1,79, lo cual significa que los colaboradores de la constructora G y Q están totalmente en desacuerdo con el proceso de selección que se realiza, según la mediana y moda los colaboradores no están de acuerdo con el proceso de inducción y la duración de este proceso.

Los detalles de cada pregunta realizada en la dimensión Selección mediante tablas y figuras se presenta a continuación:

Tabla 13: Existen pruebas psicométricas establecidas para cada puesto de la organización.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	28,6
	EN DESACUERDO	7	50,0
	DE ACUERDO	2	14,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	7,1
	Total	14	100,0

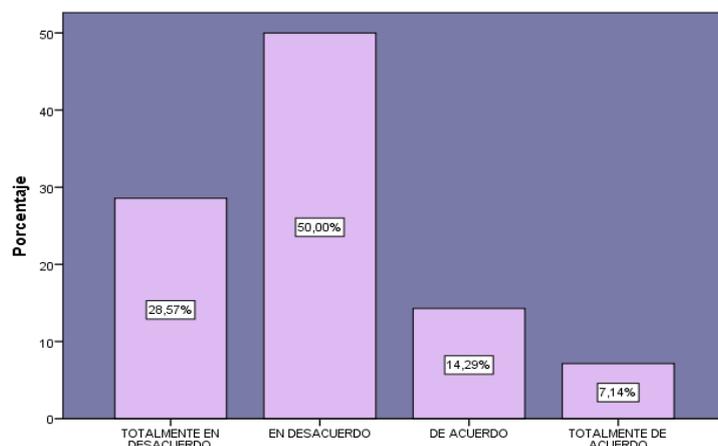


Figura 9: Existen pruebas psicométricas establecidas para cada puesto de la organización.

Tabla 14: Se realizan pruebas de conocimiento del acuerdo al perfil del puesto

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	35,7
	EN DESACUERDO	8	57,1
	DE ACUERDO	1	7,1
	Total	14	100,0

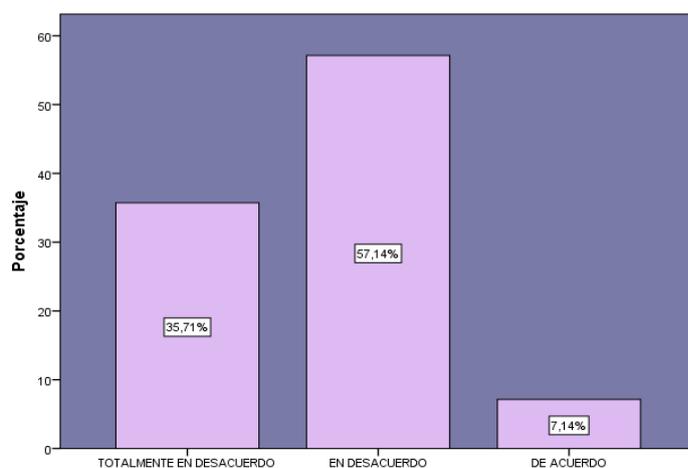


Figura 10: Se realizan pruebas de conocimiento del acuerdo al perfil del puesto

Tabla 15: La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y a la información requerida.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE		
	EN	5	35,7
	DESACUERDO		
	EN	7	50,0
	DESACUERDO		
	DE ACUERDO	2	14,3
	Total	14	100,0

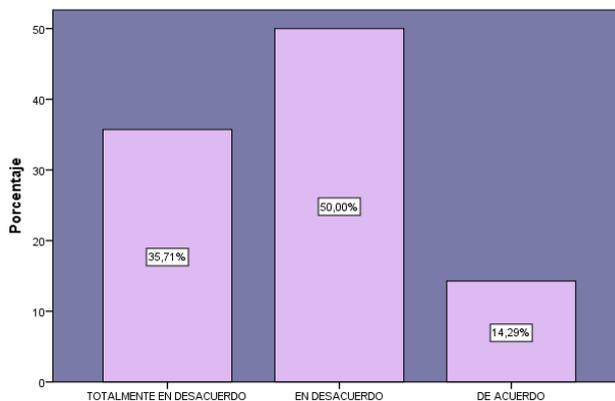


Figura 11: La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y a la información requerida.

Tabla 16: En el proceso de entrevistas a los candidatos se les informa correctamente las funciones concernientes al cargo que están postulando.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE		
	EN	5	35,7
	DESACUERDO		
	EN	7	50,0
	DESACUERDO		
	DE ACUERDO	2	14,3
	Total	14	100,0

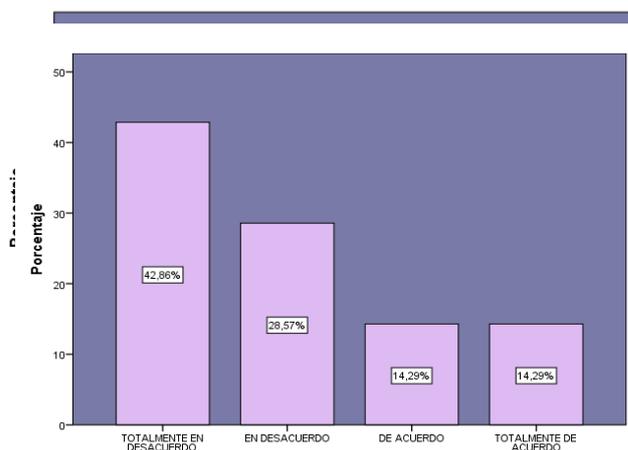


Figura 13: Se realiza el proceso de inducción dentro de la empresa.

Tabla 17: Se realiza el proceso de inducción dentro de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE EN		
	DESACUERDO	6	42,9
	EN DESACUERDO	4	28,6
	DE ACUERDO	2	14,3
	TOTALMENTE DE		
	ACUERDO	2	14,3
	Total	14	100,0

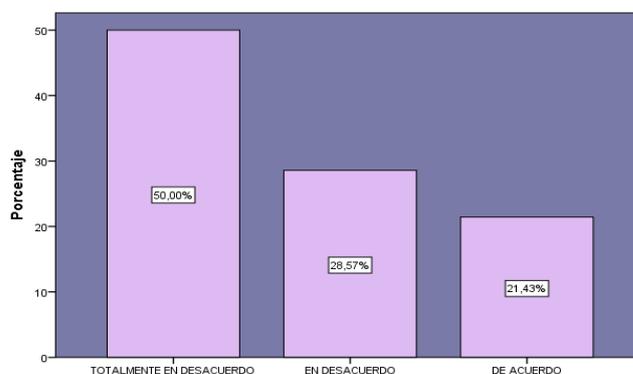


Figura 14: Considera que la capacitación recibida en la inducción para su cargo fue adecuada para el buen desempeño del mismo.

Tabla 18: Considera que la capacitación recibida en la inducción para su cargo fue adecuada para el buen desempeño del mismo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	50,0
	EN DESACUERDO	4	28,6
	DE ACUERDO	3	21,4
	Total	14	100,0

Tabla 19: El tiempo empleado en la inducción es el adecuado

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	8	57,1
	EN DESACUERDO	4	28,6
	DE ACUERDO	2	14,3
	Total	14	100,0

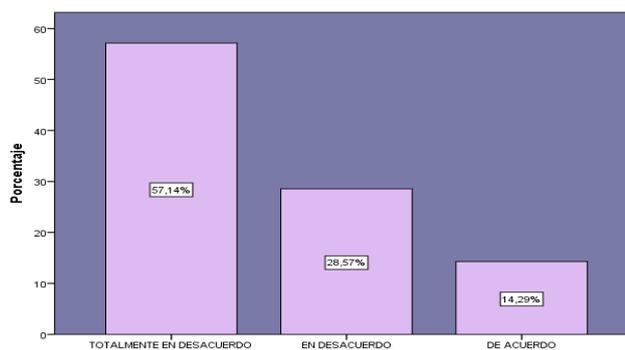


Figura 15. El tiempo empleado en la inducción es el adecuado

Tabla 20: El proceso de selección cumplió con los objetivos, metas y expectativas esperadas.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	28,6
	EN DESACUERDO	7	50,0
	DE ACUERDO	3	21,4
	Total	14	100,0

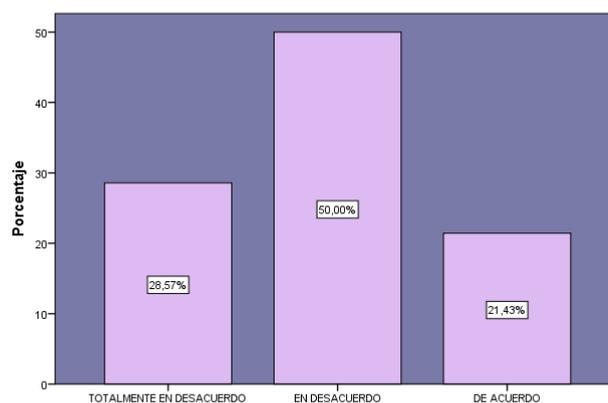


Figura 16. El proceso de selección cumplió con los objetivos, metas y expectativas esperadas.

Tabla 21: Se cumplieron los horarios establecidos para la recepción de hoja de vida, entrevistas, aplicación de pruebas psicotécnicas, información sobre su contratación.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	50,0
	EN DESACUERDO	5	35,7

DE ACUERDO	2	14,3
Total	14	100,0

Tabla 22: *Le realizaron exámenes médicos*

	Frecuencia	Porcentaje
Válido TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	50,0
EN DESACUERDO	4	28,6
DE ACUERDO	3	21,4
Total	14	100,0



Figura 18: Le realizaron exámenes médicos

Tabla 23: *Le informaron acerca del tipo de contrato*

	Frecuencia	Porcentaje
Válido TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	35,7
EN DESACUERDO	6	42,9
DE ACUERDO	3	21,4
Total	14	100,0

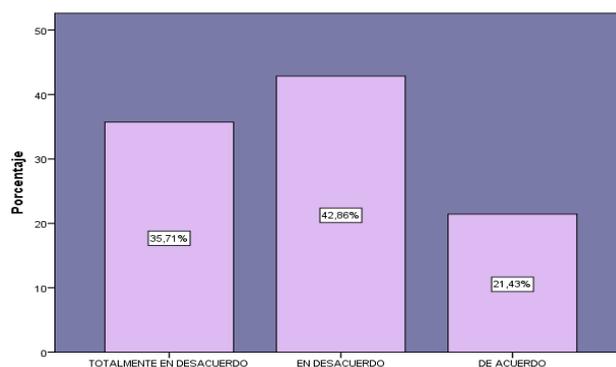


Figura 19: Le informaron acerca del tipo de contrato

4.1.2. Desempeño Laboral

En la constructora G y Q no se realiza ningún tipo de evaluación de desempeño laboral. Se tendrá en cuenta la siguiente escala de medición.

EXCEPCIONAL	SOBRESALIENTE	ACEPTABLE	NECESITA MEJORAR
100 - 76	75 - 51	50 - 26	25 - 0
4	3	2	1

Teniendo en cuenta los factores de evaluación, los resultados son los siguientes

Tabla 24: Estadísticos Desempeño Laboral

	Conocimiento del puesto:	Toma de decisiones:	Trabajo en equipo:	Negociación:	Comunicación:	Iniciativa:	Colaboración:	Puntualidad:	Cumplimiento de trabajo:	Conocimiento de normas y reglas:	Promedio General	
	habilidad para priorizar y ordenar las actividades diarias, de acuerdo a las necesidades de cargo o del departamento.	cantidad y criterio de propio conocimiento que posee el colaborador para desarrollarse efectivamente en su área de trabajo.	capacidad para participar activamente en el cumplimiento de un objetivo común, tomando decisiones en conjunto y adaptándose a sus necesidades de equipo.	habilidad para resolver conflictos, llegando a concretar acuerdos que brinde los mayores beneficios para las partes involucradas.	habilidad para expresar claramente las ideas, de forma verbal o escrita, habiendo uso de un vocabulario adecuado.	habilidad para adelantar se a los hechos y actuar consecuentemente a estos.	cooperar y contribuir en el desarrollo ya la consecución de los objetivos del área y la empresa.	cumplimiento a cabalidad de los horarios establecidos de entrada, almuerzos, salidas y entrega de trabajos a la fecha límite.	logro de resultados exitosos en el tiempo establecido, bajo los estándares de calidad y haciendo uso adecuado de los recursos.	habilidad para reconocer, respetar y aceptar voluntariamente las normas y reglas establecidas dentro de la organización; y aplicándolas en las situaciones establecidas y velando por que se cumplan plenamente.		
N Válido	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Media	1,86	1,79	1,64	1,71	1,79	1,71	1,29	1,64	1,57	2,00	1,64	1.55
Mediana	2,00	2,00	1,50	1,50	1,50	1,50	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1.36
Moda	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1.27
Desviación estándar	,663	,699	,745	,914	,975	,914	,469	,929	,938	,877	1,008	91.64
Varianza	,440	,489	,555	,835	,951	,835	,220	,863	,879	,769	1,016	92.36
Mínimo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Máximo	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3.55

En la tabla 24 se observa como media general de 1,55, lo cual significa que los colaboradores de la constructora G y Q necesitan mejorar en algunos indicadores para mejorar el desempeño laboral.

Los detalles de cada pregunta realizada en la variable Desempeño laboral mediante tablas y figuras se presentan a continuación:

Tabla 25: Organización: habilidad para priorizar y ordenar las actividades diarias, de acuerdo a las necesidades de cargo o del departamento.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NECESITA MEJORAR	4	28,6
	ACEPTABLE	8	57,1
	SOBRESALIENTE	2	14,3
	Total	14	100,0

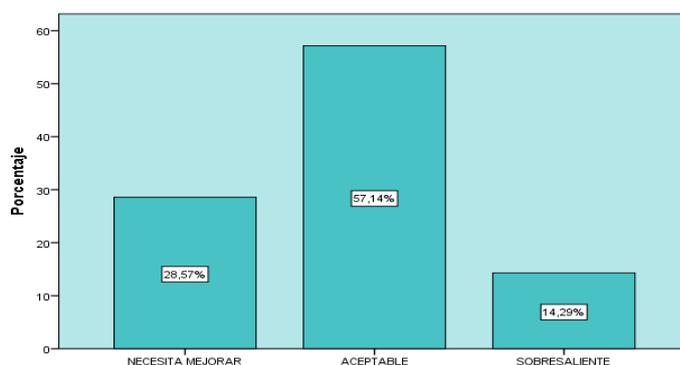


Figura 20: Organización: habilidad para priorizar y ordenar las actividades diarias, de acuerdo a las necesidades de cargo o del departamento.

Tabla 26: Conocimiento del puesto: cantidad y calidad de conocimientos que posee el colaborador para desarrollarse efectivamente en su área de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NECESITA MEJORAR	5	35,7
	ACEPTABLE	7	50,0
	SOBRESALIENTE	2	14,3
	Total	14	100,0

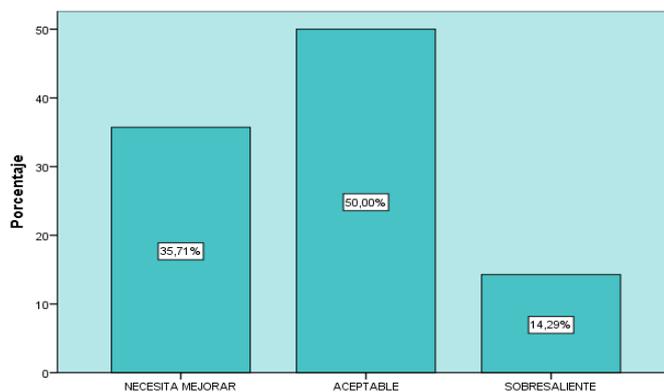


Figura 21: Conocimiento del puesto: cantidad y calidad de conocimientos que posee el colaborador para desarrollarse efectivamente en su área de trabajo.

Tabla 27: Toma de decisiones: criterio propio para decidir de forma individual sobre aspectos relacionados a su puesto.

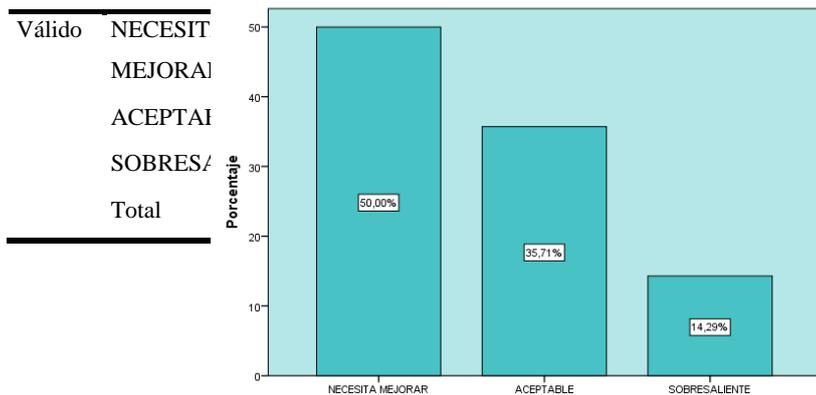


Figura 22: Toma de decisiones: criterio propio para decidir de forma individual sobre aspectos relacionados a su puesto.

Tabla 28: Trabajo en equipo: capacidad para participar activamente en el cumplimiento de un objetivo común, tomando decisiones en conjunto y adaptándose a necesidades del equipo.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido NECESITA MEJORAR	7	50,0
ACEPTABLE	5	35,7
SOBRESALIENTE	1	7,1
EXCEPCIONAL	1	7,1
Total	14	100,0

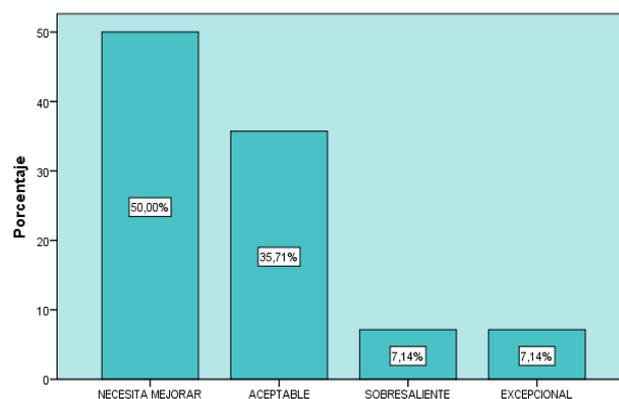


Figura 23: Trabajo en equipo: capacidad para participar activamente en el cumplimiento de un objetivo común, tomando decisiones en conjunto y adaptándose a necesidades del equipo.

Tabla 29: Negociación: habilidad para resolver conflictos, llegando a concretar acuerdos que brinde los mayores beneficios para las partes involucradas.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido NECESITA MEJORAR	7	50,0
ACEPTABLE	4	28,6
SOBRESALIENTE	2	14,3
EXCEPCIONAL	1	7,1
Total	14	100,0

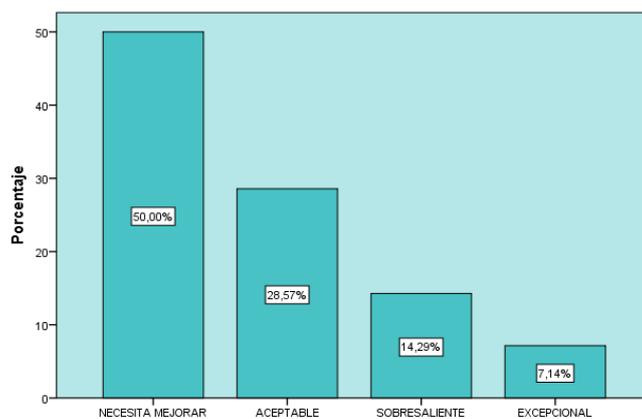


Figura 24: Negociación: habilidad para resolver conflictos, llegando a concretar acuerdos que brinde los mayores beneficios para las partes involucradas.

Tabla 30: Comunicación: habilidad para expresar claramente las ideas, de forma verbal o escrita, habiendo uso de un vocabulario adecuado.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NECESITA MEJORAR	7	50,0
	ACEPTABLE	5	35,7
	SOBRESALIENTE	1	7,1
	EXCEPCIONAL	1	7,1
	Total	14	100,0

Tabla 31: Iniciativa: habilidad para adelantarse a los hechos y actuar consecuentemente a estos.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NECESITA MEJORAR	10	71,4
	ACEPTABLE	4	28,6
	Total	14	100,0

Tabla 32: Colaboración: cooperar y contribuir en desarrollo ya la consecución de los objetivos del puesto, del área y de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NECESITA MEJORAR	8	57,1
	ACEPTABLE	4	28,6
	SOBRESALIENTE	1	7,1
	EXCEPCIONAL	1	7,1
	Total	14	100,0

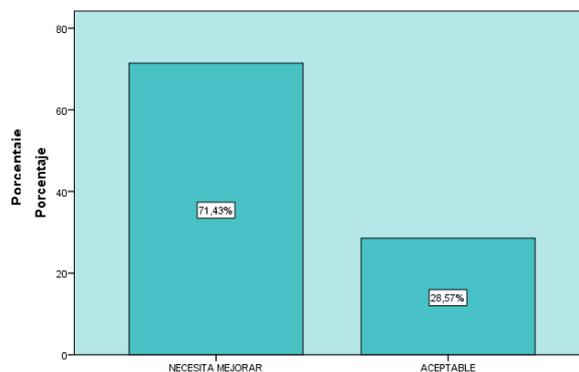


Figura 26: Iniciativa: habilidad para adelantarse a los hechos y actuar consecuentemente a estos.

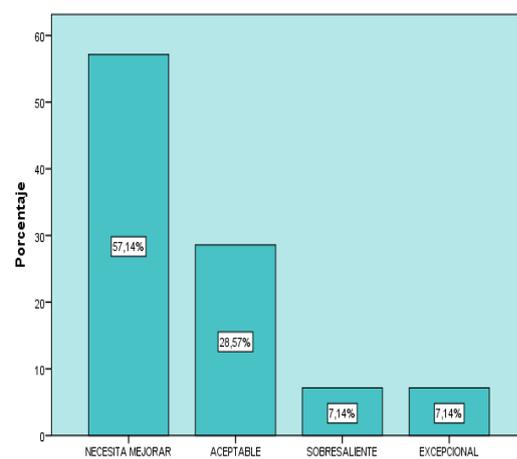


Figura 27: Colaboración: cooperar y contribuir en desarrollo ya la consecución de los objetivos del puesto, del área y de la empresa.

Tabla 33: Cumplimiento de trabajo: logro de resultados exitosos en el tiempo establecido, bajo los estándares de calidad ideales y haciendo uso adecuado de los recursos.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NECESITA MEJORAR	4	28,6
	ACEPTABLE	7	50,0
	SOBRESALIENTE	2	14,3
	EXCEPCIONAL	1	7,1
	Total	14	100,0

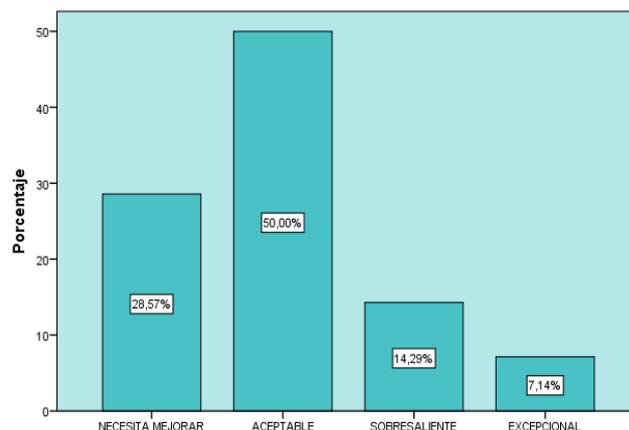


Figura 28: Cumplimiento de trabajo: logro de resultados exitosos en el tiempo establecido, bajo los estándares de calidad ideales y haciendo uso adecuado de los recursos.

Tabla 34: Puntualidad: cumplimiento a cabalidad de los horarios establecidos de entrada, almuerzos, salidas y entrega de trabajos en fecha límite.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NECESITA MEJORAR	9	64,3
	ACEPTABLE	3	21,4
	SOBRESALIENTE	1	7,1
	EXCEPCIONAL	1	7,1
	Total	14	100,0

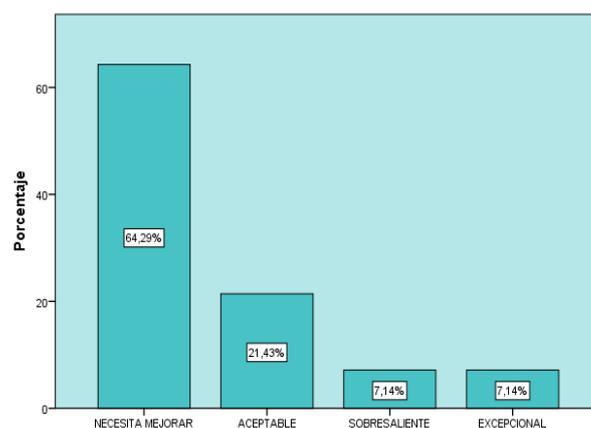


Figura 29: Puntualidad: cumplimiento a cabalidad de los horarios establecidos de entrada, almuerzos, salidas y entrega de trabajos en fecha límite.

Tabla 35: Conocimiento de normas y reglas: habilidad para reconocer, respetar y aceptar voluntariamente las normas y reglas establecidas dentro de la organización; aplicándolas en las situaciones establecidas y velando por que se cumplan plenamente.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NECESITA MEJORAR	9	64,3
	ACEPTABLE	2	14,3
	SOBRESALIENTE	2	14,3
	EXCEPCIONAL	1	7,1
	Total	14	100,0

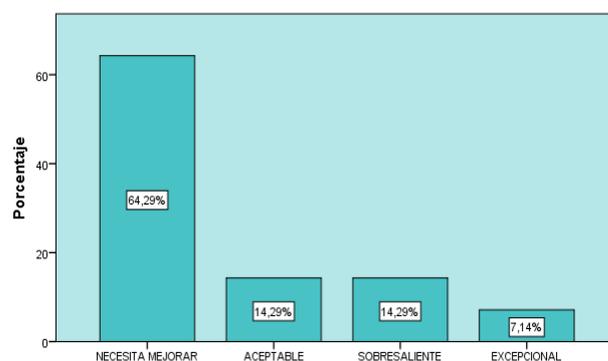


Figura 30: Conocimiento de normas y reglas: habilidad para reconocer, respetar y aceptar voluntariamente las normas y reglas establecidas dentro de la organización; aplicándolas en las situaciones establecidas y velando por que se cumplan plenamente.

4.2. Proceso de la Prueba de Hipótesis

Teniendo en cuenta las hipótesis planteadas, se demostrarán estadísticamente según los resultados obtenidos a continuación:

4.2.1. Hipótesis General

- La relación existente entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la empresa GyQ de Huancayo es directa.

Para demostrar la hipótesis general se obtuvo los promedios de ambas variables del total de la población de estudio:

Tabla 36: *Resumen de los valores de las variables*

Variable Independiente	Variable Dependiente
X	Y
SELECCIÓN DEL PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL
1.53	1.36
1.53	1.36
1.58	1.36
1.63	1.36
1.63	1.55
1.74	1.55
1.79	1.64
1.79	1.64
1.84	1.73
1.84	1.91
1.95	2.00
2.00	2.00
2.11	2.09
2.11	2.18

Los datos obtenidos se procesaron estadísticamente, a través del programa SPSS y Microsoft Excel, los resultados son los siguientes:

Tabla 37: Resultados de la relación entre las variables del Proceso de Selección y Desempeño Laboral

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coefficiente de correlación múltiple	0.96999887
Coefficiente de determinación R ²	0.94089782
R ² ajustado	0.93597263
Error típico	0.07418733
Observaciones	14

ANÁLISIS DE VARIANZA

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Promedio de los cuadrados</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	1	1.05142831	1.05142831	191.038181
Residuos	12	0.06604512	0.00550376	9.8681E-09
Total	13	1.11747344		

	<i>Coefficientes</i>	<i>Error típico</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>Probabilidad Inferior 95%</i>	<i>Superior 95%</i>	<i>Inferior 95.0%</i>	<i>Superior 95.0%</i>
Intercepción	-0.87535291	0.18700561	-4.68089127	0.00053145	-1.28280312	0.46790269	1.28280312
Variable X 1	1.43626482	0.10391409	13.8216562	9.8681E-09	1.20985547	1.66267417	1.20985547

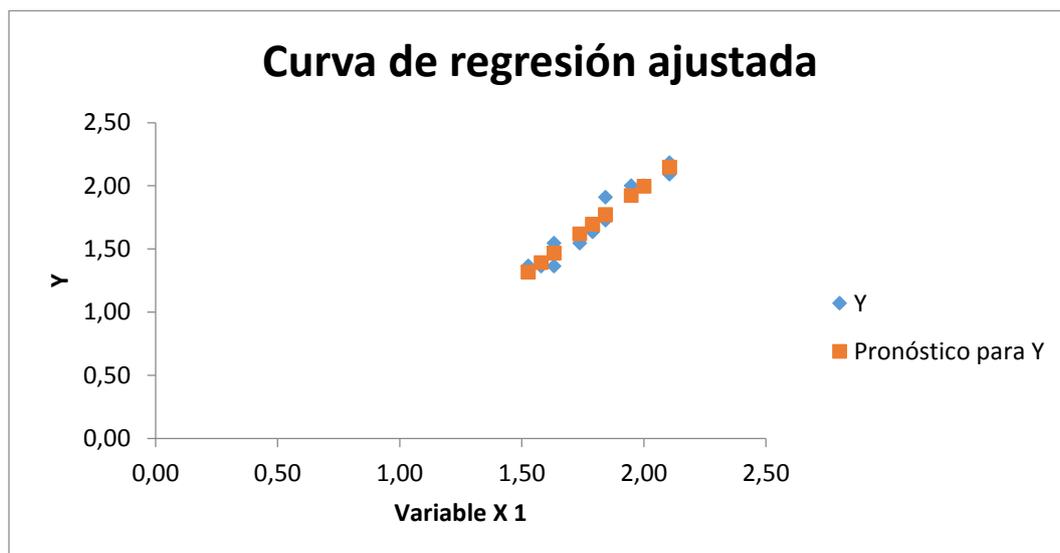


Figura 31: Nivel de relación entre las variables del Proceso de selección del personal y desempeño laboral

Según los resultados estadísticos, el coeficiente de correlación tiene un valor de **0.96999887**, lo que nos indica que existe una relación directa entre las variables proceso de selección personal y desempeño laboral de la constructora GyQ de Huancayo, asimismo el coeficiente de determinación es **0.94089782** lo cual demuestra una vez más la relación directa de ambas variables afirmando la hipótesis general.

La curva de regresión ajustada muestra la cercanía de los datos de ambas variables con tendencia lineal.

4.2.2. Hipótesis Específicos

- La relación existente entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la empresa GyQ de Huancayo es directa.

Para demostrar la primera hipótesis específica se relacionó los resultados de la dimensión de reclutamiento y el desempeño laboral teniendo los siguientes resultados:

Tabla 38: *Resumen de los valores de las variables*

Variable Independiente	Variable Dependiente
X1	Y
RECLUTAMIENTO	DESEMPEÑO LABORAL
1.38	1.36
1.38	1.36
1.50	1.36
1.50	1.36
1.75	1.55
1.75	1.55
1.75	1.64
1.88	1.64
1.88	1.73
1.88	1.91
1.88	2.00
2.00	2.00
2.25	2.09
2.25	2.18

Después del proceso estadístico mediante los programas, los resultados son los siguientes:

Tabla 39: Resultados de la relación entre las variables Reclutamiento y Desempeño Laboral

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coefficiente de correlación múltiple	0.93360504
Coefficiente de determinación R ²	0.87161837
R ² ajustado	0.8609199
Error típico	0.10934009
Observaciones	14

ANÁLISIS DE VARIANZA

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Promedio de cuadrados</i>	<i>de los F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	1	0.97401037	0.97401037	81.4713144	1.0708E-06
Residuos	12	0.14346306	0.01195526		
Total	13	1.11747344			

	<i>Coefficientes</i>	<i>Error típico</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>Probabilidad</i>	<i>Inferior 95%</i>	<i>Superior 95%</i>	<i>Inferior 95.0%</i>	<i>Superior 95.0%</i>
Intercepción	-0.05586704	0.19614471	-0.28482562	0.7806336	-0.48322966	0.37149558	0.48322966	0.37149558
Variable X 1	0.98037645	0.10861518	9.02614615	1.0708E-06	0.74372431	1.21702859	0.74372431	1.21702859

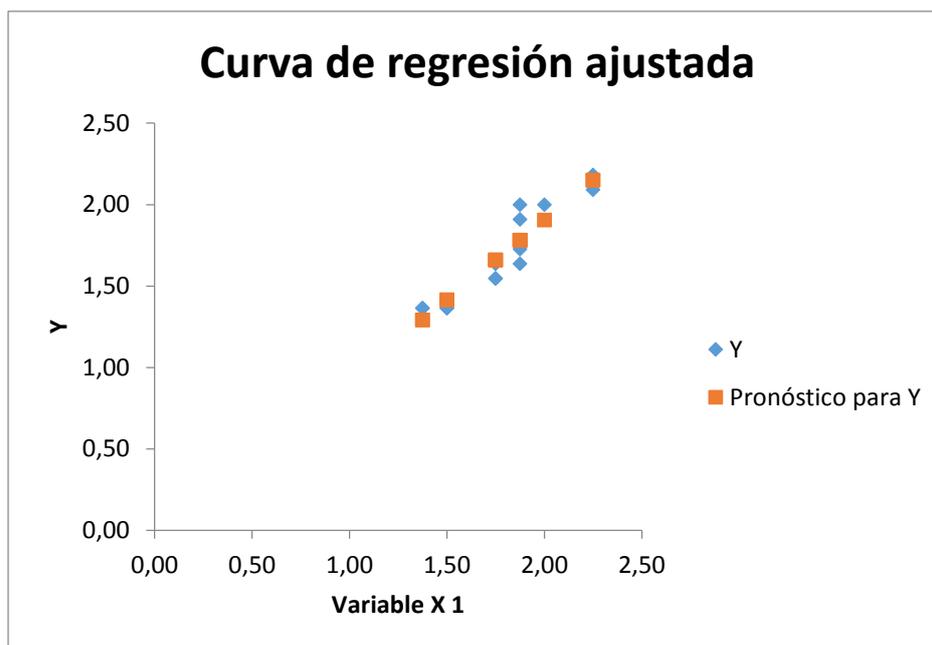


Figura 32: Nivel de relación entre las variables reclutamiento y el desempeño laboral

Según los resultados estadísticos, el coeficiente de correlación tiene un valor de **0.93360504**, lo que nos indica que la relación existente es directa entre las variables reclutamiento y desempeño laboral de los colaboradores de la constructora GyQ de Huancayo, asimismo el coeficiente de determinación es **0.87161837** lo cual demuestra una vez más la relación directa de ambas variables afirmando la primera hipótesis específica.

La figura 32 muestra la curva de regresión ajustada entre estas dos variables y la tendencia es lineal, ya que existe relación directa de los datos.

- La relación existente entre la selección de personal y el desempeño laboral en la constructora GyQ de Huancayo es directa.

Para demostrar la segunda hipótesis específica se relacionó los resultados de la dimensión de selección y el desempeño laboral teniendo los siguientes resultados:

Tabla 40: *Resumen de los valores de las variables*

Variable Independiente	Variable Dependiente
X2	Y
RECLUTAMIENTO	DESEMPEÑO LABORAL
1.45	1.36
1.45	1.36
1.55	1.36
1.64	1.36
1.73	1.55
1.73	1.55
1.73	1.64
1.82	1.64
1.91	1.73
2.00	1.91
2.00	2.00
2.00	2.00
2.00	2.09
2.09	2.18

Después del proceso estadístico los resultados son los siguientes:

Tabla 41: Resultados de la relación entre las variables Selección y Desempeño Laboral

<i>Estadísticas de la regresión</i>								
Coeficiente de correlación múltiple	0.95282379							
Coeficiente de determinación R ²	0.90787318							
R ² ajustado	0.90019594							
Error típico	0.09262347							
Observaciones	14							

ANÁLISIS DE VARIANZA								
	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Promedio de cuadrados</i>	<i>de los F</i>	<i>Valor crítico de F</i>			
Regresión	1	1.01452416	1.01452416	118.255223	1.4372E-07			
Residuos	12	0.10294928	0.00857911					
Total	13	1.11747344						

	<i>Coeficientes</i>	<i>Error típico</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>Probabilidad</i>	<i>Inferior 95%</i>	<i>Superior 95%</i>	<i>Inferior 95.0%</i>	<i>Superior 95.0%</i>
Intercepción	-0.6315508	0.21535469	-2.93260766	0.01254307	-1.10076836	0.16233325	1.10076836	0.16233325
Variable X 1	1.29803922	0.11936518	10.8745217	1.4372E-07	1.03796484	1.5581136	1.03796484	1.5581136

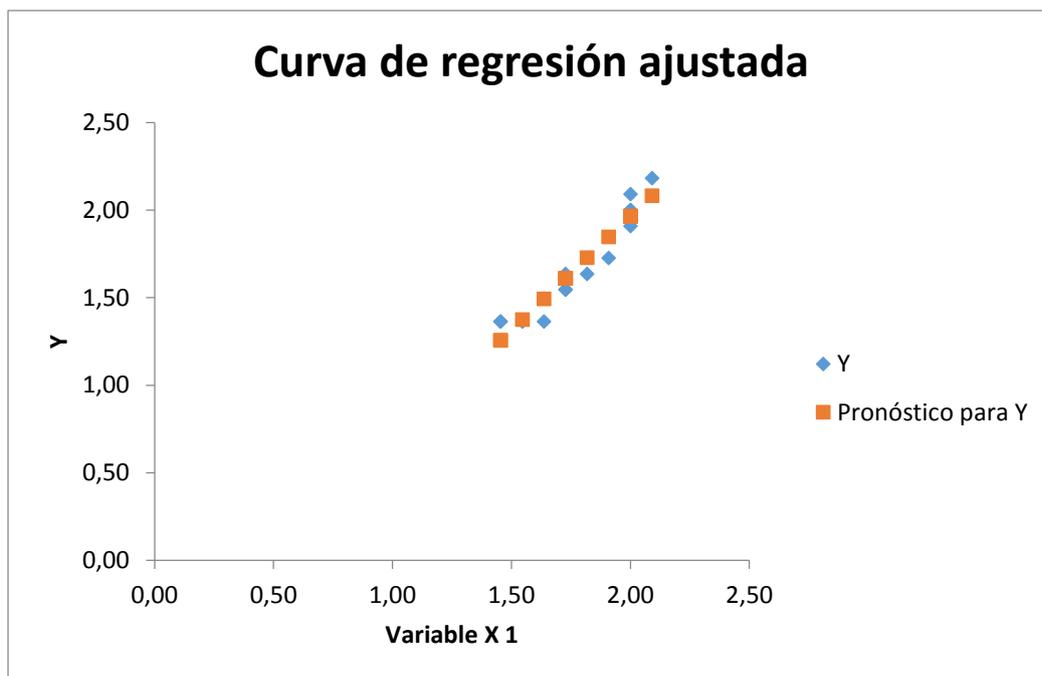


Figura 33: Nivel de relación entre las variables selección y desempeño laboral

Según los resultados estadísticos, el coeficiente de correlación tiene un valor de **0.95282379**, que indica que existe una relación directa entre las variables selección y desempeño laboral en la constructora GyQ de Huancayo, asimismo el coeficiente de determinación es **0.907873180** lo cual demuestra una vez más la relación directa entre ambas variables afirmando la segunda hipótesis específica.

La figura 33 muestra la curva de regresión ajustada entre estas dos variables y la tendencia es lineal, ya que existe relación directa de los datos muestran un bajo nivel de dispersión.

4.3. Discusión de los Resultados

En la investigación se establecieron dos variables de estudio, que fueron el proceso de selección personal y desempeño laboral, el objetivo de la investigación es determinar el tipo de relación entre el proceso de selección personal y el desempeño laboral, el estudio se realizó con las personas que trabajan en la constructora GyQ contratados en los seis últimos meses.

Para medir la relación del proceso de selección se aplicó un cuestionario con una escala de Likert a los 14 colaboradores de la empresa del área de producción,

concluyendo que están en desacuerdo con el proceso de selección que emplea la constructora GyQ.

El proceso de selección de la constructora, de acuerdo a los resultados de la investigación en los procesos que están de acuerdo los colaboradores, son en la etapa de reclutamiento ya que las convocatorias realizadas son muy específicas donde detallan las funciones que desempeñara el postulante, la empresa en este aspecto trata de mencionar todas las características del puesto en la convocatoria para atraer al mejor talento para cubrir el puesto.

Además que los colaboradores están de acuerdo con esta etapa afirmando que en la actualidad las funciones y responsabilidades que desempeñan son de acuerdo a lo que se les especifico en la convocatoria.

Por el contrario el estudio revelo que los factores en que los colaboradores están en desacuerdo con el proceso de selección son el tiempo que se realizan las convocatorias, esto demuestra que la constructora tiene problemas en llegar a los candidatos potenciales si bien es cierto elabora un buen perfil de puesto pero los medios que utiliza para publicitarlos es deficiente originando así no atraer al mejor personal para el puesto.

El otro aspecto encontrado es que no se aplican filtros de selección porque no se llega a contar con el personal requerido a la fecha establecidas y deficiencia en la aplicación de los instrumentos de selección como son las pruebas psicotécnicas, pruebas de conocimiento y entrevista, se muestra que los colaboradores están en desacuerdo ya que no se aplican pruebas, si bien están nos ayudan a medir las personalidad y actitudes del postulante, están son fundamentales en la actualidad aplican lo que son las entrevistas.

Existe una deficiencia en el proceso de selección ya que no se llega a escoger a la persona adecuada para el puesto originando problemas en el desempeño, según los resultados se realizan el proceso de inducción al nuevo empleado pero esta no contribuiría mucho ya que la persona seleccionada no contaría con los requisitos del puesto.

Para medir la segunda variable que es el desempeño se aplicó, una matriz basada en escalas de calificación, se evaluó de acuerdo a los factores definidos por el puesto de trabajo en base a las funciones desempeñadas en el área de producción, en la que el jefe inmediato evaluó a cada uno de los colaboradores, de acuerdo a los resultados de la investigación los colaboradores tienen un desempeño laboral bajo ya que en la

mayoría de los factores evaluados necesitan mejorar, este desempeño afecta a la productividad originando así problemas ya que no se cumple con el objetivo propuesto.

Según los resultados muestran que los colaboradores no tienen iniciativa para desempeñar su trabajo por sí solos ya que se necesita alguien que les dirija o supervise, no manejan conocimientos de normas y reglas que se deben seguir en el rubro de construcción perjudicando así a la producción, si bien es cierto la empresa trata de brindarle los conocimientos necesarios en el proceso de inducción estos es insuficiente ya que los colaboradores deben tener un conocimiento previo para fortalecer dicha información y no estar capacitando en esos temas que son fundamentales.

También se puede apreciar la falta de comunicación y colaboración entre sus compañeros afectando así el trabajo en equipo, esto se origina porque los colaboradores no han desarrollado dichas habilidades y competencias que la empresa debe tener en cuenta para sus posibles procesos de selección.

Por otro lado la evaluación de desempeño nos muestra que los indicadores que se encuentran en un rango aceptable son la organización, conocimiento del puesto y cumplimiento de trabajo, aun así estos están bajo ya que no se llega a lo sobresaliente o excepcional estos son los mínimos de factores que cumplen los colaboradores donde se tiene que mejorar en las demás factores que son de importancia para elevar el desempeño.

Los resultados obtenidos en la presente investigación, muestran que el proceso de selección personal se relaciona de manera directa con el desempeño laboral, ya que se está en desacuerdo con el proceso de selección de personal indicando que esta es deficiente y el desempeño laboral de los colaboradores necesita mejorar indicando que el desempeño es bajo.

Por lo cual se acepta la hipótesis general planteada, si se realiza un eficiente proceso de selección, se obtendrá un alto desempeño laboral.

Capítulo V: Aportes o Propuesta del Investigador

5.1. Aportes de la investigación

Después de la investigación realizada en la constructora GyQ se debe considerar mejorar el proceso de selección del personal en ambas dimensiones para mejorar el desempeño laboral, se debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

Proceso de reclutamiento:

- Para poder atraer candidatos potencialmente calificados se debe tener en cuenta el tipo de convocatoria que se realizara si este será interna o externa. La empresa debe evaluar de realizar una convocatoria mixta ya que así puede llegar a atraer a mayores personas que cuenten con las características del perfil.
- El siguiente paso es determinar qué medio de comunicación debemos utilizar para llegar a las personas que nos interesan que formen parte de la empresa, estas deben ser de acuerdo al perfil que solicite la empresa, se pueden aplicar estrategias de head hunting.
- Se debe realizar un cronograma de actividades que se emplearan en el proceso y quien está a cargo de dichas actividad para así evitar los retrasos del proceso.

Proceso de selección:

- Después de haber recepcionado los documentos de los postulantes se debe aplicar como mínimo los filtros del perfil requerido por la empresa que serían los años de experiencia, el grado de estudio, habilidades y competencias requeridas.

- Después de aplicar el filtro se aplicaran las pruebas de conocimientos y pruebas de personalidad, en este aspecto lo más eficiente es la elaboración de instrumentos de medición de estos aspectos de acuerdo al puesto, elaborando preguntas con puntuación para medir el nivel de conocimiento, capacidades y comportamientos que determinen la decisión de contratarlo.
- El otro aspecto que se debe tener en cuenta es la aplicación de técnicas de simulación o prueba de pre práctica para una rápida adaptabilidad, esto se debe realizar con los eventos o tareas más frecuentes con grado de dificultad para el adiestramiento del postulante.
- Se debe tener en cuenta los aspectos fundamentales de la organización en el proceso de inducción, para que de esta manera se transmita la cultura de la empresa, además de contribuir en el desempeño eficiente de las funciones del personal contratado.

Es necesario tener en cuenta el cronograma para todas las actividades programadas para el proceso de selección como también el presupuesto que tiene la empresa para ejecutar eficientemente dicho proceso, se debe atraer al personal más calificado para el puesto para realizar una terna los candidatos a contratar y que los que no califican al puesto por mínimos de requisitos se archive en el banco de datos de la empresa para posibles procesos de selección.

Conclusiones

1. El proceso de selección personal se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la constructora GyQ de Huancayo, ya que se observa que los colaboradores están totalmente en desacuerdo con el proceso de selección, y se necesita mejorar el desempeño laboral; asimismo según los resultados estadísticos, el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.96999887, lo que nos indica que existe una relación significativa entre las variables proceso de selección del personal y desempeño laboral de los colaboradores de la constructora GyQ de Huancayo.
2. La dimensión reclutamiento se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la constructora GyQ de Huancayo, ya que se observa que los colaboradores están en desacuerdo con la dimensión del reclutamiento, y se necesita mejorar el desempeño laboral; asimismo según los resultados estadísticos, el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.93360504, lo que nos indica que existe una relación directa entre las variables reclutamiento y desempeño laboral de los colaboradores de la constructora GyQ de Huancayo.
3. La dimensión de selección se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la constructora GyQ de Huancayo, ya que se observa que los colaboradores están totalmente en desacuerdo con la dimensión de selección, y se necesita mejorar el desempeño laboral; asimismo según los resultados estadísticos, el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.95282379, lo que nos indica que existe una relación directa entre las variables selección y desempeño laboral de los colaboradores de la constructora GyQ de Huancayo.
4. El crecimiento de una empresa se da con el inicio del proceso más importante de los recursos humanos que es el proceso de selección, donde se atrae y selecciona a la persona más adecuada para el puesto y así de esta manera pueda desempeñar eficientemente las funciones del puesto. Se concluye si el proceso de selección mejora, también mejorara el desempeño laboral, se necesita mejorar en los medios de reclutamiento y en la aplicación de herramientas para armar la terna de los tres posibles candidatos.

Recomendaciones

1. Mejorar el proceso de selección del personal, fortaleciendo e innovando la aplicación de herramientas de reclutamiento y selección, para mejorar el desempeño laboral en todos los factores de la organización.
2. Se debe realizar el proceso de reclutamiento a través de convocatorias mixtas para así por un lado atraer a nuevos colaboradores potenciales y por otro fidelizar a nuestro personal ofreciéndoles ascensos si cumplen con las características de los puestos, además se sugiere la elaboración del manual de funciones por puestos para así diseñar mejor el perfil del puesto.
3. Es importante la aplicación de herramientas de selección de acuerdo al perfil de puesto, no solo se debe considerar los requisitos necesarios si no evaluar las competencias que tiene el postulante, ya que esto ayudara a una rápida adaptación del cargo, generando una ventaja competitiva ante las otras empresas.
4. Informar al candidato en el proceso de selección, sobre las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo al que está postulando, horarios, condiciones y desde la entrevista inicial, para que el candidato consciente después de la información brindada pueda tomar una decisión más certera y exista un compromiso hacia la empresa y no termine aceptando el trabajo, solamente por la necesidad del mismo ya que el crecimiento de la empresa dependerá de este proceso tan importante.

Referencias Bibliográficas

- Bernal, C. (2000). *Metodología de la investigación para administración y economía*. Colombia: Pearson Educación.
- Bohlander, G. (2001). *Gestión del talento humano, administración de recursos humanos*. México: Thomson editores.
- Bonache, J. (2002). *Dirección estratégica de personas: evidencias y perspectivas para el siglo XX*. Madrid: Prentice Hall.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México : Mc Graw Hill .
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación.
- Hernandez, R. (2009). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Education.
- Hernandez, Roberto. (1998). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL Interamericana Editores.
- Katzenbach, J. (1998). *El trabajo en equipo*. GRANICA.
- León, A. (1985). *Organización y administración: un enfoque de sistemas*. Norma.
- Minguez, A. (2006). *Dirección práctica de Recursos Humanos*. Madrid: ESIC.
- Mondy, W., & Noé, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Interamericana editores S.A.
- Porret, M. (2010). *Gestión de personas: manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Madrid: ESIC.
- Ramirez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación*. Caracas: Panapo.
- Tamayo, M., & Tamayo. (2010). *El proceso de la investigación científica*. México: Noriega editores.

ANEXOS

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario de proceso de selección

Esta encuesta permitirá medir el nivel de efectividad actual del proceso de selección del personal dentro de la empresa, cuyo uso será exclusivo para el análisis e investigación.

FECHA:	NOMBRES:

ISNTRUCCIONES: A continuación, se le presenta una serie de preguntas relacionadas al proceso de selección en la empresa. Califique en una escala de 1 al 4. Responda marcando con una “x” en la casilla de su elección. Es importante que las respuestas revelen su parecer con el proceso actual de selección durante los últimos seis meses.

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALEMENTE EN DESACUERDO
4	3	2	1
Proceso eficiente que contribuye al logro de objetivos,	Proceso que cumple exitosamente con los objetivos establecidos, dando resultados de que contribuyen al proceso	Proceso que ayuda en la mayoría de veces cumplir con los objetivos establecidos, pero los resultados no contribuyen al proceso.	Proceso deficiente, por el cual se requiere un cambio en dicho proceso

DIMENSIONES	PREGUNTAS	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
RECLUTAMIENTO	En la convocatoria fue informado acerca del perfil requerido para el puesto.				
	En la convocatoria se detallaban las funciones a emplear				
	Le exigieron requisitos para postular al puesto.				
	Los requisitos exigidos eran de acuerdo al puesto que postulaba.				
	El cargo que postulo es acorde con las funciones y responsabilidades que actualmente desempeña				
	En la empresa se dan los dos tipos de reclutamiento (interno y externo)				
	Se cumplió con la fechas del tiempo de convocatoria				
	Considera que cada uno de los aspirantes que participaron en la convocatoria, tuvieron las mismas condiciones por parte del proceso de selección.				
	Existen pruebas psicométricas establecidas para cada puesto de la organización.				
SELECCION	Se realizan pruebas de conocimiento del acuerdo al perfil del puesto				
	La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y a la información requerida.				
	En el proceso de entrevistas a los candidatos se les informa correctamente las funciones concernientes al cargo que están postulando.				
	Se realiza el proceso de inducción dentro de la empresa.				
	Considera que la capacitación recibida en la inducción para su cargo fue adecuada para el buen desempeño del mismo.				
	El tiempo empleado en la inducción es el adecuado				
	El proceso de selección cumplió con los objetivos, metas y expectativas esperadas.				
	Se cumplieron los horarios establecidos para la recepción de hoja de vida, entrevistas, aplicación de pruebas psicotécnicas, información sobre su contratación.				
	Le realizaron exámenes médicos				
	Le informaron acerca del tipo de contrato				

INSTRUMENTO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Esta matriz permitirá medir el nivel de desempeño actual de los colaboradores de la empresa, cuyo uso será exclusivo para el análisis e investigación.

FECHA:		PERIODO DE EVALUACION:	
AREA:		SUPERVISOR INMEDIATO:	
NOMBRE DEL COLABORADOR:			
DEPARTAMENTO:		HORARIO/TURNO	
PUESTO QUE OCUPA:		FECHA DE CONTRATACION:	
<p>ISNTRUCCIONES: A continuación, se le presenta una serie de parámetros deseables en el desempeño del colaborador evaluado. Califique en una escala de 1 al 100. Responda marcando con una "x" en la casilla de su elección. Es importante que las valuaciones revelen su parecer sobre el desempeño real del colaborador durante los últimos seis meses.</p>			
EXCEPCIONAL	SOBRESALIENTE	ACEPTABLE	NECESITA MEJORAR
100 - 76	75 - 51	50 - 26	25 - 0
Desempeño que se aparta de lo común, dando resultados extraordinarios y superando las expectativas.	Desempeño que cumple exitosamente con los objetivos establecidos, dando resultados de acuerdo a lo esperado.	Desempeño variable en la mayoría de veces se cumple con los objetivos establecidos, pero los resultados no siempre son de acuerdo los estándares esperados.	Desempeño deficiente, por el cual deficientemente se logra obtener buenos resultados.

EXCEPCIONAL	SOBRESALIENTE	ACEPTABLE	NECESITA MEJORAR
100 - 76	75 - 51	50 - 26	25 - 1

Parámetros	100 - 76	75 - 51	50 - 26	25 - 1
Organización: habilidad para priorizar y ordenar las actividades diarias, de acuerdo a las necesidades de cargo o del departamento.				
Conocimiento del puesto: cantidad y calidad de conocimientos que posee el colaborador para desarrollarse efectivamente en su área de trabajo.				
Toma de decisiones: criterio propio para decidir de forma individual sobre aspectos relacionados a su puesto.				
Trabajo en equipo: capacidad para participas activamente en el cumplimiento de un objetivo común, tomando decisiones en conjunto y adaptándose a necesidades del equipo.				
Negociación: habilidad para resolver conflictos, llegando a concretar acuerdos que brinde los mayores beneficios para las partes involucradas.				
Comunicación: habilidad para expresar claramente las ideas, de forma verbal o escrita, habiendo uso de un vocabulario adecuado.				
Iniciativa: habilidad para adelantarse a los hechos y actuar consecuentemente a estos.				
Colaboración: cooperar y contribuir en desarrollo ya la consecución de los objetivos del puesto, del área y de la empresa.				
Puntualidad: cumplimiento a cabalidad de los horarios establecidos de entrada, almuerzos, salidas y entrega de trabajos en fecha límite.				
Cumplimiento de trabajo: logro de resultados exitosos en el tiempo establecido, bajo los estándares de calidad ideales y haciendo uso adecuado de los recursos.				
Conocimiento de normas y reglas: habilidad para reconocer, respetar y aceptar voluntariamente las normas y reglas establecidas dentro de la organización; aplicándolas en las situaciones establecidas y velando por que se cumplan plenamente.				
Total				

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE
EXPERTO**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa GyQ en el año 2017, teniendo en cuenta sus dimensiones e indicadores.

DIRIGIDO A: Colaboradores

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Naña Baquerizo Cristina

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno X	Regular	Malo
-----------	------------	---------	------


FIRMA DEL EVALUADOR

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Matriz de evaluación**OBJETIVO:** Determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa GyQ en el año 2017, teniendo en cuenta sus dimensiones e indicadores.**DIRIGIDO A:** Jefes inmediatos**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Naña Baquerizo Cristina

.....**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Magister

.....**VALORACIÓN:**

Excelente	Bueno X	Regular	Malo
-----------	------------	---------	------


.....
FIRMA DEL EVALUADOR

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

La confiabilidad de los instrumentos de la presente investigación, se realizó a través del análisis de Cronbach permitiendo estimar la fiabilidad a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. Sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach.

- ✓ Coeficiente alfa mayor a 9 es excelente.
- ✓ Coeficiente alfa mayor a 8 es bueno.
- ✓ Coeficiente alfa mayor a 7 es aceptable.
- ✓ Coeficiente alfa mayor a 6 es cuestionable.

Los resultados del análisis de confiabilidad a los instrumentos son los siguientes:

- ✓ *Cuestionario:*

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

- ✓ *Matriz de evaluación:*

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,989	19

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	7	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	7	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	11

sunarp
Superintendencia Nacional
de los Registros Públicos

ZONA REGISTRAL N° VIII - SEDE HUANCAYO
OFICINA REGISTRAL HUANCAYO
N° Partida: 11207376

**INSCRIPCIÓN DE SOCIEDADES COMERCIALES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
CONSTRUCTORA G Y Q SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
CONSTRUCTORA G Y Q S.R.L.**

(QUINIENTOS CON 00/100 NUEVOS SOLES) MEDIANTE APORTE EN BIENES NO DINERARIOS.-

EL CAPITAL SOCIAL SE ENCUENTRA ÍNTEGRAMENTE SUSCRITO Y TOTALMENTE PAGADO.-

CUARTO: LOS OTORGANTES DECLARAN QUE LOS BIENES NO DINERARIOS APORTADOS A LA SOCIEDAD, SE HACEN A TÍTULO DE PROPIEDAD, LOS QUE SE ACREDITAN CON EL INFORME DE VALORIZACIÓN, QUE UD. SEÑOR NOTARIO PÚBLICO SE SERVICIA INSCRIBIR EN LA ESCRITURA PÚBLICA QUE SE ORIGINE A PARTIR DEL PRESENTE PACTO SOCIAL.

QUINTO: LA SOCIEDAD SE REGISTRARÁ POR EL ESTATUTO SIGUIENTE Y EN TODO LO NO PREVISTO POR ESTE, SE ESTARÁ A LO DISPUESTO POR LA LEY GENERAL DE SOCIEDADES N° 26887, QUE EN ADELANTE SE LE DENOMINARÁ LA "LEY".

ESTATUTO:

ARTÍCULO 1°.- DENOMINACIÓN - DURACIÓN - DOMICILIO: LA SOCIEDAD SE DENOMINA: **CONSTRUCTORA G Y Q SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA**, PUDIENDO UTILIZAR LA DENOMINACIÓN ABREVIADA: **CONSTRUCTORA G Y Q S.R.L.**; TIENE UNA DURACIÓN INDEFINIDA, INICIA SUS OPERACIONES Y ADQUIERE PERSONALIDAD JURÍDICA DESDE SU INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE PERSONAS JURÍDICAS CORRESPONDIENTE A SU DOMICILIO PRINCIPAL ES EN EL PASAJE SAN FELIPE S/N, URB. LLAMUS, DISTRITO DE CHILCA, PROVINCIA DE HUANCAYO Y DEPARTAMENTO DE JUNÍN, PUDIENDO ESTABLECER SUCURSALES Y OFICINAS EN CUALQUIER CIUDAD DEL PAÍS O EN EL EXTRANJERO.

ARTÍCULO 2°.- OBJETO SOCIAL: LA SOCIEDAD TIENE POR OBJETO DEDICARSE A LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES:

- **EJECUCIÓN DE OBRAS CIVILES:** A) CONSTRUCCIONES, CARRETERAS (TROCHAS CARROZABLES, APUNTADAS Y ASPALTADOS), PAVIMENTOS, MUROS DE CONTENCIÓN, DIQUES, ESPIGONES, EDIFICACIONES, MONTAJE DE EQUIPOS INDUSTRIALES, BASE DE TANQUE DE ALMACENAMIENTO.- B) CONSTRUCCIÓN DE TANQUE DE AGUA, PERFORACIÓN DE POZOS SUBULARES, REDES DE AGUA, ALCANTARILLADO, CANALES DE IRRIGACIÓN, RESERVORIOS DE AGUA.- C) CONSTRUCCIÓN DE EDIFICACIÓN DE VIVIENDAS UNIFAMILIARES, CONDOMINIOS HABITACIONALES, INFRAESTRUCTURAS EDUCATIVAS, INFRAESTRUCTURAS DE SALUD, CENTROS COMERCIALES, MERCADOS, CENTROS DE COPIO, ALMACENES, FABRICAS, COLISEOS, CENTROS RECREACIONALES, PARQUES, CIRIOS, PUENTES, PORTONES, TORRES DE VIGILANCIA, MUROS PERIMÉTRICOS, SOFANOS, PISCINAS.- D) CONSTRUCCIÓN DE OBRAS DE PRODUCCIÓN, PISCICULTIVAS, ESTABLE LECHERO, FITOTOLDOS, VIVEROS FORESTALES, FORESTACIÓN EN GRANDES CANTIDADES, GRANJAS DE ANIMALES MAYORES Y MENORES.- E) HABILITACIONES URBANAS, SUB DIVISIÓN DE TIERRAS DE ASOCIACIONES DE VIVIENDAS Y HUMANIZACIONES DE ASENTAMIENTOS HUMANOS Y DE COMUNIDADES, EJECUCIÓN DE PLAN DE ORDENAMIENTO URBANO.-
- **OBRAS ELECTRÓNICAS:** A) INSTALACIONES ELÉCTRICAS EN REDES DE BAJA, MEDIA Y ALTA TENSIÓN, SUBTERRÁNEAS, AÉREAS Y ALUMBRADOS PÚBLICOS, SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE BAJA, MEDIA Y ALTA TENSIÓN, MANTENIMIENTO DE MEDIDORES DOMICILIARIAS, CONCESIONES, MINICENTRALES HIDROELÉCTRICAS, HEOLICAS Y SOLARES, PANELES SOLARES, B) INSTALACIÓN DE REDES TELEFÓNICAS, PLANTA EXTERNA, SEMÁFOROS Y CONTROLADORES DEL TRAFICO, INSTALACIONES DOMICILIARIAS DE REDES TELEFÓNICAS.- C) EJECUCIÓN DE PROYECTOS DE TELECOMUNICACIONES, INFORMÁTICA Y SISTEMAS.-
- **OBRAS DE GASIFERÍA Y CONSTRUCCIONES METÁLICAS:** A) INSTALACIONES SANITARIAS EN VIVIENDAS, AISLAMIENTOS TÉRMICOS.- B) CONSTRUCCIÓN DE VENTANAS, PUERTAS, PORTONES, ESCALERAS CARACOLES, TECHOS ALIGERADOS DE FIERROS.-
- **CONSULTORÍA, PROYECTOS:** A) ELABORACIÓN DE PERFILES TÉCNICOS DE ACUERDO AL SISTEMA NACIONAL DE INVERSIÓN PÚBLICA (SNIP).- B) ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE PRE FACTIBILIDAD Y FACTIBILIDAD DE ACUERDO AL SISTEMA NACIONAL DE INVERSIÓN PÚBLICA (SNIP).- C) ELABORACIÓN DE EXPEDIENTES TÉCNICOS, DE ACUERDO A LAS NORMAS DE CONSTRUCCIÓN CIVIL Y LIQUIDACIONES RESERVATIVAS DE OBRAS.- D) ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE PLAN DE ORDENAMIENTOS URBANOS, PROYECTOS ELÉCTRICAS EN REDES DE BAJA, MEDIA Y ALTA TENSIÓN, SUBTERRÁNEAS, AÉREAS Y ALUMBRADOS PÚBLICOS, ESTUDIOS DE MANTENIMIENTO DE BAJA, MEDIA Y ALTA TENSIÓN, PROYECTOS DE MINICENTRALES

Resolución del Superintendente Nacional de los Registros Públicos N° 11207376-2015-00003694, que la presente copia es auténtica a su original.

ZONA REGISTRAL N° VIII - SEDE HUANCAYO
OFICINA REGISTRAL HUANCAYO
N° Partida: 11207376

HVO. 17 FEB 2015

ZORAYDA CHIMAICO CORDOVA
CERTIFICADORA

ZONA REGISTRAL N° VIII - SEDE HUANCAYO
OFICINA REGISTRAL HUANCAYO
N° Partida: 11207376

sunarp
Superintendencia Nacional
de los Registros Públicos

**INSCRIPCIÓN DE SOCIEDADES COMERCIALES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
CONSTRUCTORA G Y Q SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
CONSTRUCTORA G Y Q S.R.L.**

ARTICULO 6°.- JUNTA GENERAL DE SOCIOS: LA JUNTA GENERAL DE SOCIOS ES EL ÓRGANO SUPREMO DE LA SOCIEDAD, REPRESENTA A TODOS LOS SOCIOS QUE DEBIDAMENTE CONVOCADOS Y CON EL QUÓRUM CORRESPONDIENTE DECIDEN POR LA MAYORÍA QUE ESTABLECE LA LEY LOS ASUNTOS PROPIOS DE SU COMPETENCIA. LOS ACUERDOS QUE LEGÍTIMAMENTE ADOPTEN OBLIGAN A TODOS INCLUSIVE A LOS DISIDENTES Y A LOS QUE NO HAYAN PARTICIPADO EN LA REUNIÓN. EL RÉGIMEN DE LA JUNTA GENERAL DE SOCIOS FACULTADES, OPORTUNIDAD DE LA CONVOCATORIA, SOLEMNIDADES Y CONDICIONES PARA SUS REUNIONES, QUÓRUM Y VALIDEZ DE SUS ACUERDOS SE SUJETAN A LO DISPUESTO POR LOS ARTS. 112 AL 138 DE LA LEY. DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL LITERAL F DEL ART. 294 DE LA LEY, LA CONVOCATORIA A JUNTA GENERAL LO HARÁ EL GERENTE GENERAL MEDIANTE ESQUELAS BAJO CARGO, DIRIGIDAS AL DOMICILIO O A LA DIRECCIÓN DESIGNADA POR EL SOCIO A ESTE EFECTO. LA JUNTA GENERAL PUEDE SER OBLIGATORIA ANUAL Y OTRAS JUNTAS.-

ARTICULO 7°.- JUNTA GENERAL OBLIGATORIA ANUAL.- LA JUNTA GENERAL DE SOCIOS SE REÚNE OBLIGATORIAMENTE UNA VEZ AL AÑO, DENTRO DE LOS TRES MESES SIGUIENTES A LA CONCLUSIÓN DE EJERCICIO ECONÓMICO. CORRESPONDE A ESTA JUNTA TRATAR LOS SIGUIENTES TEMAS:

1. PRONUNCIARSE SOBRE LA GESTIÓN SOCIAL Y LOS RESULTADOS ECONÓMICOS DEL EJERCICIO ANTERIOR EXPRESADA EN LOS ESTADOS FINANCIEROS DEL EJERCICIO ANTERIOR
2. RESOLVER SOBRE LA APLICACIÓN DE UTILIDADES, SI LAS HUBIERA
3. DESIGNAR O DELEGAR EN EL GERENTE GENERAL LA DESIGNACIÓN DE LOS AUDITORES EXTERNOS, CUANDO CORRESPONDA.
4. RESOLVER SOBRE LOS DEMÁS ASUNTOS QUE LE SEAN PROPIOS, CONFORME AL ESTATUTO Y SOBRE CUALQUIER OTRO CONSIGNADO EN LA CONVOCATORIA.

ARTICULO 8°.- OTRAS JUNTAS GENERALES.- ADEMAS DE LA JUNTA OBLIGATORIA ANUAL, SE PODRÁ REALIZAR JUNTAS GENERALES EN FORMA EXTRAORDINARIA, CUANDO ASÍ CONVENGA A LOS INTERESES SOCIALES, COMPETE A ESTA JUNTA TRATAR LOS SIGUIENTES ASUNTOS:

1. REMOVER A LOS GERENTES Y DESIGNAR SUS REEMPLAZANTES.
2. MODIFICAR EL ESTATUTO.
3. AUMENTAR O REDUCIR EL CAPITAL SOCIAL.
4. EMITIR OBLIGACIONES.
5. ACORDAR LA EMISIÓN, EN UN SOLO ACTO DE ACTOS CUYO VALOR CONTABLE EXCEDA EL CINCUENTA POR CIENTO DEL CAPITAL DE LA SOCIEDAD.
6. DISPONER INVESTITACIONES Y AUDITORIAS ESPECIALES.
7. ACORDAR LA TRANSFORMACIÓN, FUSIÓN, ESCISIÓN, REORGANIZACIÓN Y DISOLUCIÓN DE LA SOCIEDAD, ASÍ COMO RESOLVER SOBRE SU LIQUIDACIÓN; Y,
8. RESOLVER EN LOS CASOS EN QUE LA LEY O EL ESTATUTO DISPONGAN SU INTERVENCIÓN Y EN CUALQUIER OTRO QUE PROMOVERA EL INTERÉS SOCIAL.

ARTICULO 9°.- JUNTA UNIVERSAL.- LA JUNTA SE ENTENDERÁ CONVOCADA Y QUEDARÁ VÁLIDAMENTE CONSTITUIDA SIEMPRE QUE ESTÉN PRESENTES, SOCIOS QUE REPRESENTEN LA TOTALIDAD DEL CAPITAL SUSCRITO Y LOS ASISTENTES ACEPTEN POR UNANIMIDAD LA CELEBRACIÓN DE LA JUNTA Y LOS ASUNTOS A TRATAR.

ARTICULO 10°.- LA GERENCIA: LA ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD ESTARÁ A CARGO DE LA GERENCIA QUE SERÁ REPRESENTADA POR UN GERENTE GENERAL DESIGNADO POR LA JUNTA GENERAL DE SOCIOS. SUS FACULTADES, REMOCIÓN Y RESPONSABILIDADES SE SUJETAN A LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 287 AL 289 DE LA LEY Y TENDRÁ LAS FACULTADES Y REMUNERACIÓN QUE SEÑALE LA JUNTA GENERAL DE SOCIOS. EL PERÍODO DE DURACIÓN DEL CARGO DE GERENTE GENERAL ES POR TÉRMINO INDEFINIDO. EL GERENTE GENERAL TIENE LA PLENA REPRESENTACIÓN LEGAL, CIVIL, JUDICIAL, COMERCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA SOCIEDAD, ESTA FACULTAD PARA LA EJECUCIÓN DE TODO ACTO Y/O CONTRATO CORRESPONDIENTES AL OBJETO DE LA SOCIEDAD, PUDIENDO ASIMISMO REALIZAR LOS SIGUIENTES ACTOS A SOLA FIRMA:

1. DIRIGIR LAS OPERACIONES COMERCIALES Y ADMINISTRATIVAS.-
2. TIENE FACULTADES PARA REALIZAR ACCIONES JUDICIALES DE CARÁCTER CIVIL, LABORAL, PENAL, COMERCIAL, ADMINISTRATIVO, MUNICIPAL, CONTESTAR DEMANDAS, DESISTIRSE, CONCILIAR, TRANSIGIR, DELEGAR LA REPRESENTACIÓN DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO POR LOS ARTS. 74 Y 75 DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL.-

Resolución del Superintendente Nacional de los Registros Públicos N° 124-97-SUNARP

ZONA REGISTRAL N° VIII - SEDE HUANCAYO
OFICINA REGISTRAL DE HUANCAYO
El que suscribe CERTIFICA que la presente
copia es auténtica. Página N° 4

MYO. 17 FEB. 2015

ZORAIDA CHIMAIKO CORDOVA
CERTIFICADORA
REG. JEF. N° 247 - 2014 - ZR VIII - SHYOL/REG

sunarp
Superintendencia Nacional de los Registros Públicos

ZONA REGISTRAL N° VIII - SEDE HUANCAYO
OFICINA REGISTRAL HUANCAYO
N° Partida: 11207376

**INSCRIPCIÓN DE SOCIEDADES COMERCIALES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
CONSTRUCTORA G Y Q SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
CONSTRUCTORA G Y Q S.R.L.**

3. REPRESENTAR A LA SOCIEDAD ANTE TODA CLASE DE AUTORIDADES SEAN ADMINISTRATIVAS, MUNICIPALES, MILITARES, RELIGIOSAS, JUDICIALES Y ARBITRALES. EN LO JUDICIAL GOZARA DE LAS FACULTADES GENERALES Y ESPECIALES, SEÑALADAS EN LOS ARTICULOS 74, 75, 77 Y 436 DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y DEMÁS NORMAS CONEXAS Y COMPLEMENTARIAS, TENIENDO EN TODOS LOS CASOS FACULTAD DE DELEGACIÓN O SUSTITUCIÓN.-
4. REPRESENTAR LEGALMENTE A LA EMPRESA ANTE LA SUNAI, SUNARP, OSCE, FONCODES, MUNICIPALIDADES, INDECOPI, OSINERG, DIRECCIÓN GENERAL DE ENERGÍA Y MINAS (DIRECCIÓN GENERAL DE HIDROCARBUROS), MINISTERIO DE TRANSPORTE Y COMUNICACIONES, MINISTERIO DE SALUD, MINISTERIO DE EDUCACIÓN, MINISTERIO DEL MEDIO AMBIENTE, MINISTERIO DE CULTURA Y DEMÁS AUTORIDADES TRIBUTARIAS, ADMINISTRATIVAS Y LOCALES, PUDIENDO REALIZAR TODO TIPO DE TRÁMITES Y PETICIONES SIN LIMITACIÓN ALGUNA, ASÍ MISMO PODRÁN FORMULAR Y/O PROMOVER PROCESOS ADMINISTRATIVOS, INTERPONER TODO TIPO DE RECURSOS, APELACIONES, RECONSIDERACIONES Y REVISIONES, SEAN ORDINARIOS O EXTRAORDINARIOS, CANCELAR O RECLAMAR OBLIGACIONES TRIBUTARIAS ANTE LAS AUTORIDADES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN SOCIAL, COMO SON EL SERVICIO DE ORIENTACIÓN LEGAL EN MATERIA LABORAL, EN LOS PROCEDIMIENTOS DE INSPECCIÓN, EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS Y EN TODO LO RELATIVO A LAS RELACIONES COLECTIVAS O INDIVIDUALES DE TRABAJO CONFORME A LAS DISPOSICIONES VIGENTES; DE IGUAL MANERA, PODRÁN COMPARECER A LOS PROCESOS LABORALES, PUDIENDO CONTESTAR DEMANDAS, DEDUCIR EXCEPCIONES, INTERPONER MEDIOS IMPUGNATORIOS Y DEMÁS ACTOS PROCESALES QUE SE REQUIERAN EN LOS PROCESOS ORDINARIOS Y ESPECIALES EN MATERIA LABORAL, COMO SON PROCESO SUMARÍSIMO, PROCESO DE EJECUCIÓN, CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, IMPUGNACIÓN DE LAUDOS ARBITRALES MEDIDAS CAUTELARES Y SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONTROVERSIAS JURIDICAS, QUE SE RIGEN BAJO LAS NORMAS DE LA LEY PROCESAL DEL TRABAJO LEY N° 26636, CON LAS MISMAS FACULTADES PREVISTAS EN LOS ARTICULOS 74 Y 75 DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL.-
5. CONCILIAR EXTRAJUDICIALMENTE Y DISPONER DEL DERECHO MATERIA DE CONCILIACIÓN, ASISTIENDO A LAS AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN JUDICIALES Y EXTRAJUDICIALES, COMPRENDIENDO LAS FACULTADES PARA DISPONER DE LOS DERECHOS MATERIA DE CONCILIACIÓN, ACUDIR A CENTROS DE CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL PRIVADA O PÚBLICA NACIONAL EN SU CALIDAD DE DEMANDANTE, SOLICITANTE Y/O INVITADO EN UN PROCESO CONCILIATORIO; EN CONSECUENCIA COMPRENDERÁ TAMBIÉN LAS EXIGENCIAS DE LA LEY DE CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL SU REGLAMENTO Y DEMÁS NORMAS SIMILARES.-
6. ABRIR, OPERAR, CERRAR, CUENTAS CORRIENTES, CUENTAS DE AHORROS, CUENTAS A PLAZO Y OTRAS CUENTAS BANCARIAS.
7. GIRAR, RENOVAR, SOBREGIRAR, ENDOSAR Y COBRAR CHEQUES, YA SEA SOBRE SALDOS DEUDORES O ACREEDORES, COBRAR CHEQUES Y ENDOSAR CHEQUES PARA ABONO EN CUENTA DE LA SOCIEDAD O DE TERCEROS.-
8. GIRAR, RENOVAR, AVALAR, DESCONTAR Y/O ENDOSAR VALORES O PAGARÉS.-
9. GIRAR, EMITIR, ACEPTAR, ENDOSAR, COBRAR, AVALAR, AFIANZAR, RENOVAR, PRORROGAR Y/O DESCONTAR LETRAS DE CAMBIO, PAGARÉS, FACTURAS CONFORMADAS Y CUALQUIER OTRO TÍTULO VALOR.-
10. ENDOSAR Y RENOVAR: a) CERTIFICADOS DE DEPOSITO; b) CONOCIMIENTOS DE EMBARQUE; c) PÓLIZAS DE SEGUROS Y/O WARRANTS; d) ASÍ COMO CUALQUIER OTRO TÍTULO VALOR O DOCUMENTO COMERCIAL O DE CRÉDITO TRANSFERIBLE.-
11. DEPOSITAR Y RETIRAR VALORES MOBILIARIOS EN CUSTODIA, ASIMISMO GRAVARLOS Y ENAJENARLOS.-
12. CONTRATAR, RENOVAR, AFECTAR Y/O DEPOSITAR SEGUROS.-
13. REALIZAR CUALQUIER OPERACIÓN BANCARIA, INCLUSIVE LA APERTURA, RETIRO Y/O CIERRE DE CUENTAS CORRIENTES, CUENTAS A PLAZO, CUENTAS DE AHORRO, CUENTAS EN CUSTODIA Y/O DEPOSITOS, DEPOSITAR O RETIRAR FONDOS, GIRAR CONTRA LAS CUENTAS, GIRAR CONTRA SOBREGIROS, CONTRATAR CRÉDITO EN CUENTA CORRIENTE, CRÉDITO DOCUMENTARIO, PRÉSTAMO, ARRENDAMIENTO FINANCIERO, SOLICITAR AVAL, SOLICITAR FIANZA, SOLICITAR TODO TIPO DE CRÉDITOS.-
14. SOLICITAR ADELANTO EN CUENTA CORRIENTE, SOLICITAR SOBREGIROS, SOLICITAR Y ABRIR CARTAS DE CRÉDITO, SOLICITAR Y CONTRATAR CARTAS FIANZAS O FIANZAS BANCARIAS, CELEBRAR CONTRATOS DE ARRENDAMIENTO FINANCIERO O ALIENACIÓN DE BIENES.

Resolución del Superintendente Nacional de los Registros Públicos N° 124-97-SUNARP/00003694

HYO 17 FEB. 2015

ZORAIDA CHIMAIKO CORDOVA
CERTIFICADORA

REG. N° 00018195 - 2014 - 08/VIII - SPN/CMPRO

Pág. Solicitadas : Todas IMPRESION: 17/02/2015 16:10:09 Página 5 de 7

CON N° 00018195 Recibo N° 2015-51-00003694 COPIA LITERAL Partida N° 11207376

 <p>Superintendencia Nacional de los Registros Públicos</p>	<p>ZONA REGISTRAL N° VIII - SEDE HUANCAYO OFICINA REGISTRAL HUANCAYO N° Partida: 11207376</p>
	<p>INSCRIPCIÓN DE SOCIEDADES COMERCIALES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA CONSTRUCTORA G Y Q SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA CONSTRUCTORA G Y Q S.R.L.</p>

"LEASE BACK", FACTORING Y/O UNDERWRITING, MUTUOS DINERARIOS EN TODAS SUS MODALIDADES, DESCUENTOS, ANTICIPOS, EN FORMA INDIVIDUAL Y/O MEDIANTE LINEAS DE CRÉDITO. OBSERVAR ESTADOS DE CUENTA CORRIENTE, ASÍ COMO SOLICITAR INFORMACIÓN SOBRE OPERACIONES REALIZADAS EN CUENTAS, DEPÓSITOS DE LA SOCIEDAD; EFECTUAR COBROS DE GIROS Y TRANSFERENCIAS, EFECTUAR CARGOS Y ABONOS EN CUENTAS, EFECTUAR PAGOS DE TRANSFERENCIAS Y OTORGAR CANCELACIONES Y RECIBOS; CELEBRAR CONTRATOS DE PRÉSTAMO, MUTUO, ARRENDAMIENTO, DACIÓN EN PAGO, FIDEICOMISO, PLAZA, COMODATO, USO, USUFRUCTUO, OPCIÓN, CESIÓN DE DERECHOS Y DE POSICIÓN CONTRACTUAL, TANTO DE MANERA ACTIVA COMO PASIVA, PARA LA ADQUISICIÓN, DISPOSICIÓN Y GRAVAMEN DE TODA CLASE DE BIENES MUEBLES E INMUEBLES, INCLUYENDO EL ALQUIER Y POSTERIOR MANEJO DE CAJAS DE SEGURIDAD, ASÍ COMO DE CUALQUIER TIPO DE CONTRATO BANCARIO, ASÍ COMO ACORDAR LA VALIDAZ DE SIMILARES, ENTRE CUENTAS PROPIAS O A FAVOR DE TERCEROS; PRESTAR AVAL Y OTORGAR PLAZA A NOMBRE DE LA SOCIEDAD, A FAVOR DE SÍ MISMO Y/O DE TERCEROS, PUDIENDO AFECTAR CUENTAS, DEPÓSITOS, TÍTULOS VALORES O VALORES MOBILIARIOS EN GARANTÍA, INCLUSIVE EL FIDEICOMISO EN GARANTÍA.-

15. ORDENAR PAGOS Y OTORGAR RECIBOS Y CANCELACIONES.
16. ABRIR Y/O CERRAR CAJAS DE SEGURIDAD.
17. CELEBRAR CONTRATOS DE CRÉDITO EN GENERAL, YA SEA CRÉDITO DOCUMENTARIO, PRÉSTAMO, MUTUOS, ADVANCE ACCOUNT Y OTROS, ASÍ COMO CEDER DERECHOS Y CRÉDITOS; CELEBRAR CONTRATOS DE ASOCIACIÓN EN PARTICIPACIÓN, CONTRATOS DE RIESGO COMPARTIDO O JOIN VENTURE, DE TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA, CONTRATOS DE CONSORCIO, ASOCIACIÓN PARTICIPATIVA ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y OTROS CONTRATOS DE COLABORACIÓN EMPRESARIAL.
18. CELEBRAR CONTRATOS DE ARRENDAMIENTO, ANTICIPOS EN FORMA INDIVIDUAL Y/O MEDIANTE LINEAS DE CRÉDITO.
19. COMPRAR Y/O VENDER BIENES MUEBLES Y BIENES INMUEBLES.-
20. ADQUIRIR Y TRANSFERIR BAJO CUALQUIER TÍTULO, COMPRAR, VENDER, ARRENDAR, DONAR, ADJUDICAR, Y CEDER BIENES EN GENERAL, SEAN MUEBLES O INMUEBLES, SUSCRIBIENDO LOS RESPECTIVOS DOCUMENTOS, YA SEAN PRIVADOS O PÚBLICOS.-
21. FIRMAR PAGARES, INCOMPLETOS EN CALIDAD DE PRESTATARIO Y/O FIADOR SOLIDARIO PACTANDO LIBREMENTE EL MONTO, PLAZA, PLAZO Y DEMÁS CONDICIONES PARA UNO O MAS CRÉDITOS.-
22. OTORGAR GARANTÍAS REALES Y PERSONALES; OTORGAR HIPOTECA, OTORGAR PRENDA, OTORGAR FIANZA, OTORGAR GARANTÍAS MOBILIARIAS EN GENERAL, OTORGAR GARANTÍAS MOBILIARIAS VEHICULARES, A FAVOR DE SÍ MISMO O DE TERCEROS SUSCRIBIENDO LOS RESPECTIVOS DOCUMENTOS, YA SEAN PRIVADOS O PÚBLICOS.-
23. OTORGAR, DELEGAR, REVOCAR Y/O SUSTITUIR, PARCIAL O TOTALMENTE, ESTOS PODERES EN LAS PERSONAS QUE CONSIDERE CONVENIENTE Y REASUMIRLOS O REVOCARLOS CUANDO LO ESTIME NECESARIO.
24. REPRESENTAR A LA SOCIEDAD EN LICITACIONES, CONCURSO DE PRECIOS, SUBASTAS PÚBLICAS Y PRIVADAS.-

EL GERENTE GENERAL PODRÁ REALIZAR TODOS LOS ACTOS NECESARIOS PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD, SALVO LAS FACULTADES RESERVADAS A LA JUNTA GENERAL DE SOCIOS.-

ARTÍCULO 11°.- MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO, AUMENTO Y REDUCCIÓN DEL CAPITAL: LAS MODIFICACIONES DEL ESTATUTO, EL AUMENTO Y REDUCCIÓN DE CAPITAL SOCIAL SE SUJETAN A LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 198 AL 220 DE LA LEY.

ARTÍCULO 12°.- TRANSFORMACIÓN, FUSIÓN, ESCISIÓN DE LA SOCIEDAD.- SE SUJETA A LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 333° AL 390° DE LA LEY.

ARTÍCULO 13°.- EXCLUSIÓN Y SEPARACIÓN DE LOS SOCIOS: PODRÁ SER EXCLUIDO DE LA SOCIEDAD EL GERENTE Y/O SOCIO QUE INFRINJA LAS DISPOSICIONES DEL ESTATUTO, COMETA ACTOS DOLOSOS CONTRA LA SOCIEDAD, SE DEDIQUE POR CUENTA PROPIA O AJENA AL MISMO GÉNERO DE NEGOCIOS QUE CONSTITUYEN EL OBJETO SOCIAL, ABANDONO INJUSTIFICADO E INSISTENCIAS A LAS JUNTAS QUE CONVOQUE LA SOCIEDAD POR UN PERIODO CONTINUO O INTERCALADO DE SEIS (06) MESES. LA EXCLUSIÓN DEL SOCIO SE ACUERDA CON EL VOTO FAVORABLE DE LA MAYORÍA DE LAS PARTICIPACIONES SOCIALES, SIN CONSIDERAR AL DEL SOCIO CUYA EXCLUSIÓN SE DISCUTE, DEBE CONSTAR EN ESCRITURA PÚBLICA Y SE INSCRIBE EN EL REGISTRO. SUS FORMALIDADES SE SUJETAN A LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 293 DE LA LEY.

Resolución del Superintendente Nacional de los Registros Públicos N° 124-07-SUNARP

ZONA REGISTRAL N° VIII - SEDE HUANCAYO
OFICINA REGISTRAL DE HUANCAYO
El que suscribe CERTIFICADO N° 6
del 17 FEB 2015 original.

HYO. 17 FEB. 2015

ZORADA CHIMAIICO CORDOVA
CERTIFICADORA
R.C.S. N° 347 - 2014 - ZRVIII - HUYOUREG

CON N° 00018195 Recibo N° 2015-51-00003694 COPIA LITERAL Partida N° 11207376

 <p>Superintendencia Nacional de los Registros Públicos</p>	<p>ZONA REGISTRAL N° VIII - SEDE HUANCAYO OFICINA REGISTRAL HUANCAYO N° Partida: 11207376</p>
	<p>INSCRIPCIÓN DE SOCIEDADES COMERCIALES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA CONSTRUCTORA G Y Q SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA CONSTRUCTORA G Y Q S.R.L.</p>

ARTÍCULO 14°.- ESTADOS FINANCIEROS Y APLICACIÓN DE UTILIDADES: EL EJERCICIO ECONÓMICO ANUAL SE INICIA EL 01 DE ENERO Y CONCLUYE EL 31 DE DICIEMBRE DE CADA AÑO, A EXCEPCIÓN DEL AÑO DE SU CONSTITUCIÓN, QUE SE CONSIDERARÁ DESDE LA OBTENCIÓN DE SU PERSONERÍA JURÍDICA AL 31 DE DICIEMBRE DE ESE MISMO AÑO. FINALIZADO EL EJERCICIO, EL GERENTE GENERAL DEBE FORMULAR LA MEMORIA, LOS ESTADOS FINANCIEROS Y LA PROPUESTA DE APLICACIÓN DE LAS UTILIDADES EN CASO DE HABERLAS. DE ESTOS DOCUMENTOS DEBE RESULTAR CON CLARIDAD Y PRECISIÓN, LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA DE LA SOCIEDAD, EL ESTADO DE SUS NEGOCIOS Y LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL EJERCICIO VENCIDO. LOS ESTADOS FINANCIEROS DEBEN SER PUESTOS A DISPOSICIÓN DE LOS SOCIOS CON LA ADECUACIÓN NECESARIA PARA SER SOMETIDOS, CONFORME A LEY, A CONSIDERACIÓN DE LA JUNTA OBLIGATORIA ANUAL. APROBADAS LAS CUENTAS, EL DIEZ POR CIENTO DE LA UTILIDAD DISTRIBUIBLE, DEDUCIDO EL IMPUESTO A LA RENTA, SERÁ DESTINADO A LA RESERVA LEGAL, POSTERIOR A ELLO LA JUNTA GENERAL DECIDIRÁ SOBRE LA DISTRIBUCIÓN DE DIVIDENDOS, EN TODO CASO SERÁ DE APLICACIÓN LO DISPUESTO EN LOS ARTS. 20, 22, 21, 23 DE LA LEY.

ARTÍCULO 15°.- DISOLUCIÓN, LIQUIDACIÓN Y EXTINCIÓN: EN CUANTO A LA DISOLUCIÓN, LIQUIDACIÓN Y EXTINCIÓN DE LA SOCIEDAD, SE SUJETA A LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 407, 409, 410, 411, 412, 413 AL 422 DE LA LEY.

NOMBRAMIENTO DE GERENTE

QUEDA DESIGNADO COMO **GERENTE GENERAL: RUFINO QUISPE GALA**, CON DNI. N° **23562636**; POR TERMINO INDEFINIDO, CON LAS FACULTADES Y ATRIBUCIONES CONFERIDAS EN EL PRESENTE ESTATUTO.

El título fue presentado el 03/02/2015 a las 12:33:02 PM horas, bajo el N° 2015-00005663 del Tomo Diario 0091. Derechos cobrados S/146.00 nuevos soles con Recibo(s) Número(s) 00000163-06.- Reingresado el 12/02/2015. HUANCAYO, 13 de Febrero de 2015.

Atenta,

JORGE LUIS MENDOZA PÉREZ
 REGISTRADOR PÚBLICO
 OFICINA REGISTRAL DE HUANCAYO
 Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo

ZONA REGISTRAL N° VIII - SEDE HUANCAYO
 OFICINA REGISTRAL DE HUANCAYO
 El que suscribe CERTIFICA: Que la presente
 copia es auténtica a su original.

HYO. 17 FEB. 2015

ZORAIDA CHIMAICO CORDOVA
 CERTIFICADORA
 RES. JEF. N° 347 - 2014 - ZR/VIII - SHY/UREG

Página Número 7

Resolución del Superintendente Nacional de los Registros Públicos N° 124-97-SUNARP

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el proceso de selección personal y el desempeño laboral en la constructora GyQ de Huancayo?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la constructora GyQ de Huancayo? ▪ ¿Cuál es la relación entre la selección y el desempeño laboral en la constructora GyQ de Huancayo? 	<p>Objetivo general: Determinar el tipo de relación entre el proceso de selección personal y el desempeño laboral en la empresa GyQ de Huancayo</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinar el tipo de relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la constructora GyQ de Huancayo. ▪ Determinar el tipo de relación entre la selección y el desempeño laboral en la constructora GyQ de Huancayo. 	<p>Hipótesis general: La relación existente entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la empresa GyQ de Huancayo es directa.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La relación existente entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la empresa GyQ de Huancayo es directa. ▪ La relación existente entre la selección de personal y el desempeño laboral en la constructora GyQ de Huancayo es directa. 	<p>Variable dependiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño laboral: Chiavenato (2009) define el desempeño laboral como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. <p>Variables independientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selección del personal: Chiavenato (2009) Expone que la selección de personal puede definirse como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el rendimiento del personal. 	<p>Método: Metodología científica.</p> <p>Diseño: No experimental Transaccional – Correlacional.</p> <p>Población y muestra: El gerente, los dos jefes inmediatos del área de producción. Los 14 trabajadores de la constructora GyQ de Huancayo. Total: 17 colaboradores</p> <p>Técnicas e instrumentos: - Encuesta, evaluaciones - Formato de cuestionario, matriz de evaluación.</p> <p>Técnicas de procesamiento de datos: Se procesara los datos con el programa estadístico SPSS</p>