



**Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí**

**Proyecto de investigación previa a la obtención del título de licenciado en  
administración de empresas**

**TÍTULO:**

**“La Selección de personal y su desempeño laboral de la empresa La Casa de Las  
Carnes en la ciudad de Manta, 2023”.**

**Autor:**

Roca Cedeño Juan Ricardo

**Tutora:**

Ing. Alba Lucía Cáceres Larreátegui, Mg.

Facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio

Carrera de Administración de Empresas

Manta – Manabí - Ecuador

2024

# CERTIFICADO ANTI-PLAGIO

**CERTIFICADO DE ANÁLISIS**  
magister

## Roca Cedeño Juan Ricardo

**7%**  
Textos sospechosos

**7% Similitudes**  
< 1% similitudes entre comillas  
1% entre las fuentes mencionadas

**0% Idiomas no reconocidos**

Nombre del documento: Roca Cedeño Juan Ricardo.pdf ID del documento: 929264c54c939655d8ae8056536d4c37b3451f Tamaño del documento original: 796,95 kB	Depositante: Alba Caceres Fecha de depósito: 27/7/2024 Tipo de carga: interface fecha de fin de análisis: 27/7/2024	Número de palabras: 10.068 Número de caracteres: 69.777
--	--	--

Ubicación de las similitudes en el documento:



### Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="https://uagm.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2020/07/CODIGO-TRABAJO-.pdf">uagm.espe.edu.ec</a> https://uagm.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2020/07/CODIGO-TRABAJO-.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (52 palabras)
2	<a href="http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/hedug/30768/3/TESS%20AVILA-INTRAGO-BRONES.pdf">repositorio.ug.edu.ec</a> http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/hedug/30768/3/TESS%20AVILA-INTRAGO-BRONES.pdf 5 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (46 palabras)
3	<a href="https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/download/2024/03/MNEDUC-MNEDUC-2024-00017...">educacion.gob.ec</a> https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/download/2024/03/MNEDUC-MNEDUC-2024-00017... 4 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (44 palabras)
4	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102772?show=full">repositorio.ucv.edu.pe</a>   Reclutamiento - selección de personal y desempeño labo... https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102772?show=full 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (41 palabras)
5	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/116/1/Quemaya_VJL.pdf">repositorio.ucv.edu.pe</a> https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/116/1/Quemaya_VJL.pdf 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (41 palabras)


### Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53992?show=full">repositorio.ucv.edu.pe</a>   Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la ... https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53992?show=full	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
2	<a href="https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3327931">renati.sunedu.gob.pe</a>   Registro Nacional de Trabajos de Investigación: Reclutami... https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3327931	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)
3	<a href="https://www.doi.org/10.1016/S1665-7963(13)72623-X">www.doi.org</a> https://www.doi.org/10.1016/S1665-7963(13)72623-X	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)
4	<a href="https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/11537/66205/1/Trejo_Falcon_Joseph_Rogger.pdf">repositorio.upn.edu.pe</a> https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/11537/66205/1/Trejo_Falcon_Joseph_Rogger.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
5	<a href="https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/20.500.12968/639/1/Sanchez-Apaza-Maximo.pdf">repositorio.upt.edu.pe</a> https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/20.500.12968/639/1/Sanchez-Apaza-Maximo.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)

**Fuentes ignoradas** Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	PROYECTO DE TITULACIÓN FINAL-FRANCO FLORES MELINA.docx   PROYE... #516119 El documento proviene de mi grupo	2%		Palabras idénticas: 2% (177 palabras)
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/84149/1/Ramirez_SWH-SD.pdf">repositorio.ucv.edu.pe</a> https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/84149/1/Ramirez_SWH-SD.pdf	2%		Palabras idénticas: 2% (172 palabras)
3	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/47013/1/Curo_RJP-SD.pdf">repositorio.ucv.edu.pe</a> https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/47013/1/Curo_RJP-SD.pdf	2%		Palabras idénticas: 2% (165 palabras)
4	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/98561/1/Barrientos_RCC-Morino_OM-SD.pdf">repositorio.ucv.edu.pe</a> https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/98561/1/Barrientos_RCC-Morino_OM-SD.pdf	2%		Palabras idénticas: 2% (165 palabras)
5	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84149">repositorio.ucv.edu.pe</a>   Selección de personal y desempeño laboral en la oficina ... https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84149	1%		Palabras idénticas: 1% (132 palabras)
6	<a href="http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/5719/1/Pillasagay_Mero_Stefany_Dayana.pdf">repositorio.unesum.edu.ec</a> http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/5719/1/Pillasagay_Mero_Stefany_Dayana.pdf	1%		Palabras idénticas: 1% (145 palabras)
7	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/96440/1/Rubio_AJL.pdf">repositorio.ucv.edu.pe</a> https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/96440/1/Rubio_AJL.pdf	1%		Palabras idénticas: 1% (145 palabras)

## CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

### CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de Carrera Administración de empresas de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría del estudiante Roca Cedeño Juan Ricardo legalmente matriculado en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2024-2025, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto o núcleo problémico es "La Selección de personal y su desempeño laboral de la empresa La Casa de Las Carnes en la ciudad de Manta, 2023".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Lugar, Manta de 30 de Julio 2024.

Lo certifico,

  
Ing. Alba Lucía Cáceres Larreátegui  
**Docente Tutor(a)**

Nota 1: Este documento debe ser realizado únicamente por el/la docente tutor/a y será receptado sin enmendaduras y con firma física original.

Nota 2: Este es un formato que se llenará por cada estudiante (de forma individual) y será otorgado cuando el informe de similitud sea favorable y además las fases de la Unidad de Integración Curricular estén aprobadas.

## APROBACIÓN DEL TRABAJO

### APROBACIÓN DEL TRABAJO

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema: "La selección de personal y su desempeño laboral de la empresa La casa de las carnes, en la ciudad de Manta, 2023", elaborado por el estudiante Roca Cedeño Juan Ricardo, el mismo que cumple con lo estipulado por los reglamentos Y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la facultad De Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, de la carrera de Administración de Empresas.

Por constancia firman:



Presidente del Tribunal

**Ing. Morante Galarza José Luis**



Miembro Tribunal

**Ing. Balseca Macías Paola Estefanía**



Miembro tribunal

**Ing. Quijije Archundia Diomedes Ricardo**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

### DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Roca Cedeño Juan Ricardo, con cédula de identidad N°131564735-2, declaro que el presente trabajo de titulación: **"La selección de personal y su desempeño laboral de la empresa La casa de las carnes, en la ciudad de Manta, 2023"**, cumple con los requerimientos que la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas, contables y comercio sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.



---

**Roca Cedeño Juan Ricardo**

C.I.: 131564735-2

E-mail: e1315647352@live.uileam.edu.ec

Telf: 0997687648

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a Dios, por dirigir mi vida por un buen camino y decidir el momento justo para que sucedan los acontecimientos.

A mi madre Carmen Adriana Cedeño Cedeño por poner en mí toda su fe y su confianza de ver este sueño hecho realidad.

A mi padre Juan Ricardo Roca del Salto por los ejemplos de la perseverancia y constancia, quien me ha influenciado siempre el valor para salir adelante.

A mis hermanos, Ariana Roca y Ricardo Roca por su gran cariño y por apoyarme siempre.

A mis abuelitas, que, aunque no están físicamente presente, sus espíritus y amor siguen guiándome en cada paso que doy.

A mi enamorada Leonela Pico, por sus palabras de apoyo y confianza durante todo este proceso.

## **RECONOCIMIENTO**

Agradezco a Dios por la vida que me ha dado, por iluminar mi camino, por darme sabiduría, amarme y nunca abandonarme, por guiar mis pasos correctamente.

A mis padres, por su amor, apoyo incondicional y sincero, por ser ejemplos de lucha y por apoyarme en todo momento.

A mis hermanos, por su cariño.

A mi Tutora, Ing. Alba Cáceres Larreategui, por su apoyo, dedicación, por su orientación, paciencia y apoyo constante a lo largo de todo el proceso. Su retroalimentación y asesoramiento han sido fundamentales para el desarrollo y culminación de esta investigación.

A mi compañera Odalys Somoza, que valoro enormemente su apoyo y ayuda que enriqueció significativamente este proyecto.

A la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, por ser parte importante en mi formación académica.

## Tabla de Contenido

CERTIFICADO ANTI-PLAGIO.....	II
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.....	III
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	V
APROBACIÓN DEL TRABAJO.....	IV
DEDICATORIA.....	V
RECONOCIMIENTO.....	VII
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
CAPÍTULO I.....	3
1.    Introducción.....	3
1.    Justificación.....	4
2.    Planteamiento de problema.....	5
3.    Formulación del problema.....	7
4.    Objeto de la investigación.....	7
5.    Campo.....	7
CAPITULO II.....	12
2.1.    Enfoque.....	12
2.2.    Diseño de la investigación.....	12
2.3.    Método de investigación.....	12
3.    Población y muestra.....	12
4.    Instrumento de medición y recolección de datos.....	12
CAPITULO III.....	13
4.    Bases teóricas.....	16
4.1.    Selección del personal.....	16
4.2.    Modelos de selección de personal.....	16
4.2.1.    Modelo de Chiavenato.....	16
4.2.2.    Modelo de Werther.....	17
4.2.3.    Modelo de Grados.....	18
4.3.    Proceso de selección.....	19
4.4.    Personal Adecuado.....	20
4.5.    Planeación Estratégica.....	20
4.6.    Desempeño Laboral.....	21
4.6.1.    Evaluación del desempeño.....	21
4.6.2.    Objetivos de la Evaluación del desempeño.....	21



4.7. Efectividad .....	21
4.8. Logro de metas .....	21
4.9. Normativas Internas .....	21
CAPÍTULO IV .....	22
4. Análisis e Interpretación de los resultados .....	22
CAPÍTULO V PROPUESTA .....	36
5. Diseño de la propuesta .....	36
4.10. Título de la propuesta .....	36
CONCLUSIONES .....	41
RECOMENDACIONES .....	42
BIBLIOGRAFÍA .....	43
ANEXOS .....	47
ANEXO 1 .....	47
ANEXO 2 .....	51
ANEXO 3 .....	52
ANEXO 4 .....	53

### Índice de tablas

<i>Tabla 1 Operacionalización de las variables .....</i>	<i>10</i>
<i>Tabla 2 Análisis de Fiabilidad .....</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 3 Variable X Selección de Personal .....</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 4 Proceso de selección .....</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 5 Personal Adecuado .....</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 6 Planeación estratégica .....</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 7 Variable Desempeño Laboral .....</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 8 de la dimensión Y1 Efectividad .....</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 9 de la dimensión Y2 Logro de Metas .....</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 10 de la dimensión Y3 Normativas Internas .....</i>	<i>29</i>
<i>Tabla 11 del resumen de los resultados arrojados de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa La casa de las carnes, en la ciudad de Manta, 2023 .....</i>	<i>31</i>
<i>Tabla 12 Coeficiente de correlación de X Selección de Personal sobre Y Desempeño Laboral .....</i>	<i>32</i>
<i>Tabla 13 Coeficiente de correlación de X1 Proceso de selección sobre Y Desempeño laboral .....</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 14 Coeficiente de correlación de X2 Personal adecuado sobre Y Desempeño Laboral .....</i>	<i>34</i>
<i>Tabla 15 Coeficiente de correlación de X3 Planeación estratégica sobre Y Desempeño Laboral .....</i>	<i>35</i>
<i>Tabla 16 Plan de acción .....</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 17 Cronograma de la propuesta de mejora .....</i>	<i>40</i>
<i>Tabla 18 Matriz de consistencia .....</i>	<i>51</i>

## Índice de ilustraciones

<i>Figura 1 Selección de personal</i> .....	16
<i>Figura 2 Pasos para la selección del personal</i> .....	17
<i>Figura 3 La selección de personal</i> .....	18
<i>Figura 4 Pasos en los procesos de selección de personal</i> .....	19
<i>Figura 5 Etapas de la planeación estratégica</i> .....	20
<i>Figura 6 de la variable X Selección de Personal</i> .....	22
<i>Figura 7 de la dimensión X1 Proceso de Selección</i> .....	23
<i>Figura 8 de la dimensión X2 Personal Adecuado</i> .....	24
<i>Figura 9 de la dimensión X3 Planeación estratégica</i> .....	25
<i>Figura 10 de la variable Y Desempeño Laboral</i> .....	26
<i>Figura 11 de la dimensión Y1 Efectividad</i> .....	27
<i>Figura 12 de la dimensión Y2 Logro de Metas</i> .....	28
<i>Figura 13 de la dimensión Y2 Logro de Metas</i> .....	28
<i>Figura 14 de la dimensión Y3 Normativas Internas</i> .....	29

## **RESUMEN**

La elaboración de este trabajo de investigación denominado “La selección del personal y su desempeño laboral de la empresa La casa de las carnes en la ciudad de Manta, 2023” se llevó a cabo con el objetivo de analizar de qué manera la selección de personal influirá en el desempeño laboral del personal.

El tipo de investigación fue descriptiva, su diseño fue de tipo no experimental correlacional-transversal. La población o universo de este estudio estuvo conformado por los 15 colaboradores de la empresa La casa de las carnes. Como técnica de recolección de datos se empleó la encuesta basada en la escala de Likert. Para el procesamiento, tabulación, tablas y gráficos estadísticos de los datos obtenidos se utilizó el programa IBM SPSS STATISTICS. Los resultados mostraron que la selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la empresa. De acuerdo con los resultados alcanzados se propone la socialización de la filosofía organizacional y la implementación de un plan anual de la evaluación de desempeño basada en el método de escalas gráficas.

Palabras claves: Selección de personal, desempeño laboral,

## **ABSTRACT**

The elaboration of this research work called “The selection of personnel and their work performance of the company La Casa de Las Carnes in the city of Manta, 2023” was carried out with the objective of analyzing how the application of a personnel selection model will influence the work performance of the personnel.

The type of research was descriptive, its design was non-experimental correlational transversal. The population or universe of this study consisted of the 15 employees of the company LA CASA DE LAS CARNES, as the population of employees was small, it was not necessary to obtain a sample to obtain the information required by this research. The data collection technique used was a survey based on the Likert scale. The IBM SPSS STATISTICS program was used for the processing, tabulation, tables and statistical graphs of the data obtained. The results showed that personnel selection is significantly related to the work performance of the company's personnel. In accordance with the results achieved, the creation of the organizational philosophy and the implementation of the performance evaluation based on the method of graphic scales are proposed.

**Key words:** personnel selection, work performance

## **CAPÍTULO I**

### **1. Introducción**

En el panorama competitivo de la actualidad, el contar con un excelente proceso de selección se ha convertido en una necesidad estratégica para las organizaciones que buscan prosperar y alcanzar sus objetivos. Un proceso de selección bien diseñado y ejecutado ofrece una serie de beneficios tangibles que impactan positivamente en el desempeño individual y colectivo de los colaboradores, impulsando la productividad, la eficiencia y el logro de metas.

La investigación efectuada se dividió en cuatro capítulos:

En el capítulo I se abarcaron aspectos como la justificación de la investigación, se abordó el planteamiento del problema, objetivos generales y específicos, la delimitación de la investigación, la determinación de las variables y sus definiciones.

En el capítulo II se abordó el diseño metodológico, el enfoque, el diseño, el método de investigación, la población y muestra y la técnica e instrumento de recolección de datos.

En el capítulo III se abordó el marco teórico, los antecedentes de la investigación y las bases teóricas.

En el capítulo IV se abarcaron los análisis e interpretaciones de los resultados y las comprobaciones de las hipótesis.

En el capítulo IV se abarcó la propuesta de mejora basada en la socialización de la filosofía organizacional y la implementación de la evaluación del desempeño por el método de escalas gráficas.

## 1. Justificación

Los procesos de selección de personal son la base para conseguir talento idóneo para la ejecución de tareas y objetivos diarios que favorecen el incremento de los beneficios para cualquier empresa, al mantener un colaborador más comprometido ayudará a disminuir la pérdida de tiempo y se obtendrá como resultado: mayor productividad y rentabilidad. Para las organizaciones, la selección del personal es esencial para su éxito. La empresa Casa de las carnes, se dedica a la venta y distribución de productos cárnicos, con carnes frescas de alta calidad, de forma adicional la empresa también ofrece el servicio de restaurante, donde ofrece cortes de carne premium a la parrilla. Se plantea, con esta investigación, llenar los vacíos de conocimientos relacionados con la selección del personal en la empresa Casa de las carnes, ya que, en la actualidad, los procesos de selección han revolucionado la forma en la que las organizaciones contratan talento, con el fin de aportar una serie de beneficios que impacten de forma directa en su desempeño y crecimiento profesional.

Es necesario indicar también, que este proyecto permitirá demostrar como la selección del personal influirá en el desempeño laboral de los colaboradores. La información que se obtenga podrá servir para apoyar teorías relacionadas a esta problemática, ofreciendo la posibilidad de una exploración más profunda sobre la selección de personal y el desempeño laboral.

La investigación tendrá mucha importancia que dotará a la empresa Casa de las carnes de una solución técnica y actualizada para la forma de seleccionar al personal necesario y así cubrir la vacante, logrando optimizar este proceso en la organización. Esta información puede ser utilizada por los académicos para desarrollar nuevas teorías y modelos sobre la selección del personal y el desempeño laboral.

## 2. Planteamiento de problema

Las organizaciones en la actualidad tienen como prioridad, atraer, gestionar y retener a los mejores talentos para que colaboren para ellos, la problemática de este trabajo de investigación trata sobre que los colaboradores son elegidos bajo la recomendación y por lo que las empresas deben contar con el mejor método de selección de personal y de esta manera contratar al postulante que mejor se adapte al perfil requerido, aunque no al 100%. Por lo que Medina, (2017) indica lo siguiente:

Evitar procesos repetitivos en la selección de personal deriva en una ventaja por un ahorro evidente de tiempo, dinero y energía por contar con colaboradores bien elegidos desde el comienzo. En concreto, contar con trabajadores en el lugar adecuado aporta grandes beneficios a la organización, por cuanto bien vale el esfuerzo por desarrollar procesos óptimos que permitan integrar personal idóneo que sepa y quiera encajar en el puesto. (p.3).

Actualmente, en Ecuador la evaluación de desempeño es obligatoria para todas las empresas públicas debido a que deben regirse a las normativas vigentes, tal como lo indica la letra i) del artículo 52 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP):

*“Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades: i) Aplicar las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo, sobre selección de personal, capacitación y desarrollo profesional con sustento en el Estatuto, Manual de Procesos de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Genérico e Institucional”.*

También es necesario mencionar lo que nos dice Constitución de la República del Ecuador, (2008) en el art. 228.-:

- ❖ **Art. 228.-** *El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora.*

En el caso de las empresas privadas, están reguladas bajo el Código de Trabajo, donde el artículo 1, nos dice que:

- ❖ *Art.1.- Ámbito de este Código. - Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.*

La evaluación de desempeño no es obligatoria para las empresas privadas, por lo que cada empresa tiene autonomía de decidir si implementa el proceso de evaluación de desempeño y como desarrollarlo.



### **3. Formulación del problema**

Dada la situación presentada en la investigación, la pregunta que buscamos responder es la siguiente:

¿De qué manera la selección de personal influirá en el desempeño laboral del personal en la empresa La casa de las carnes, en la ciudad de Manta, 2023?

#### **3.1. Sistematización del problema**

- ¿Cómo el proceso de selección de personal influirá en el desempeño laboral del personal de la empresa la casa de las carnes?

- ¿De qué manera tener un personal adecuado influirá en el desempeño laboral del personal de la empresa la casa de las carnes?

- ¿De qué manera la planeación estratégica influirá en el desempeño laboral del personal de la empresa la casa de las carnes?

### **4. Objeto de la investigación**

La casa de las carnes, en la ciudad de Manta, 2023

### **5. Campo**

El campo de la investigación abarcaría lo que es la Selección de personal y el Desempeño laboral de los colaboradores de la empresa La casa de las carnes en la ciudad de Manta, 2023.

### **6. Objetivos**

#### **6.1. Objetivo general**

- Analizar de qué manera la selección de personal influirá en el desempeño laboral del personal en la empresa LA CASA DE LAS CARNES, en la ciudad de Manta, 2023

#### **6.2. Objetivos específicos**

- Analizar si el proceso de selección de personal influye en el desempeño laboral del personal de la empresa la casa de las carnes, en la ciudad de Manta, 2023.
- Identificar si mantener un personal adecuado influye en el desempeño laboral del personal de la empresa la casa de las carnes, en la ciudad de Manta, 2023.
- Mostrar si la planeación estratégica influye en el desempeño laboral del personal de la empresa la casa de las carnes, en la ciudad de Manta, 2023.

## **7. Delimitación**

### **7.1. Delimitación temporal**

La delimitación temporal abarca desde agosto de 2023 hasta julio del 2024; dando enfoque a la investigación y análisis del trabajo de titulación, mediante dos fases: planificación y desarrollo.

### **7.2. Delimitación espacial.**

Esta investigación se realizará en la empresa La casa de las carnes, en la ciudad de Manta, Manabí, Ecuador.

### **7.3. Delimitación poblacional**

La investigación tendrá como población a los colaboradores de la empresa, La casa de las carnes, en la ciudad de Manta, 2023.

### **7.4. Delimitación conceptual o de contenido**

El presente trabajo de investigación se apega a la línea de investigación: Economía y Administración para el Desarrollo Sostenible, de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Siendo el tema de investigación: La selección de personal y su desempeño laboral de la empresa La casa de las carnes en la ciudad de Manta, 2023, se detallan dos variables de estudio: la selección de personal y desempeño laboral, que se fundamentan en los planteamientos teóricos de los siguientes autores: Chiavenato, Robbins, Mondy, Werther.

## **8. Determinación de las variables**

### **8.1. Variable independiente**

Selección de personal

### **8.2. Variable Dependiente**

Desempeño Laboral

#### 8.3. Definición de la variable independiente

#### **Selección de personal. (Variable Independiente X)**

De acuerdo con (Chiavenato, 2011) indica que la selección del personal busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización.

#### 8.4. Definición de la variable dependiente

#### **Desempeño laboral: (Variable Dependiente Y)**

(Salas, Díaz, & Pérez, 2012) indican que el desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones

interpersonales que se crean en la atención del proceso salud / enfermedad de la población; en el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental.

## 9. Operacionalización de las variables

Tabla 1 Operacionalización de las variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumentos
Selección de Personal	Proceso de selección	Perfil de cargos	¿Considera usted que el proceso de selección realizado por la empresa es adecuado para el ingreso de personal idóneo?	Escala de Likert	Encuesta
			¿Considera usted que el personal está conforme con el puesto de trabajo en el que se desempeña?		Encuesta
	Personal adecuado	Capacitación	¿Considera usted que las capacitaciones deberían ser constantes para el personal de la empresa?		Encuesta
		Evaluación de desempeño	¿Considera usted que la empresa "LA CASA DE LAS CARNES" debe de realizar evaluaciones de desempeño a su personal de forma semestral?		Encuesta
	Planeación estratégica	Misión	¿Considera usted que la misión de la empresa "LA CASA DE LAS CARNES" responde a su razón de ser?		Encuesta
		Visión	¿Considera usted que la visión de la empresa "LA CASA DE LAS CARNES" acierta en su proyección del futuro?		Encuesta

Desempeño laboral	Efectividad	Eficiencia	¿Considera usted que cumple con las tareas encomendadas en los tiempos establecidos?	Escala de Likert	Encuesta
		Eficacia			Encuesta
	Logro de metas	Objetivos	¿Considera usted que las normativas que rigen de la empresa están enfocadas al cumplimiento de los objetivos de esta?		Encuesta
		Desarrollo personal	¿Considera usted que el crecimiento personal es permisible dentro de la empresa? ¿Trabaja usted en conjunto con sus compañeros para lograr las metas propuestas por la empresa?		Encuesta
	Normativas Internas	Reglamentos internos	¿Considera usted que la empresa "LA CASA DE LAS CARNES" maneja reglamentos internos adecuados?		Encuesta

*Nota: En la tabla se detallan las variables de la investigación, con cada una de sus dimensiones, indicadores, ítems, escala, a utilizar en el desarrollo del proyecto. Elaborado por: Roca Cedeño Juan Ricardo.*

## **CAPITULO II**

### **2. Diseño metodológico**

#### **2.1. Enfoque**

El enfoque de la presente investigación es de tipo mixto, que de acuerdo con el autor Monje, (2011), los métodos cualitativos permiten una exploración más flexible y subjetiva, mientras que los metodos cuantitativos se basan en datos numéricos y estructuras más rígidas y, que la combinación de ambos enfoques pueden enriquecer la investigación.

#### **2.2. Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación es de tipo no experimental correlacional-transversal. Los autores Sousa, Driessnack, & Costa, (2017), expresan que los diseños de investigación no experimentales no tienen determinación aleatoria, manipulación de variables o grupos de comparación. El investigador observa lo que ocurre de forma natural, sin intervenir de manera alguna.

#### **2.3. Método de investigación**

De acuerdo con el tema de la presente investigación, el método de investigación es de tipo correlacional:

- **Investigación Correlacional**

Para el autor Mejía, (2022) la investigación correlacional es un método de estudio no experimental donde se analizan dos variables para medir y comprender el grado de correlación entre ellas en términos estadísticos.

### **3. Población y muestra**

La encuesta de la presente investigación se llevó a cabo a un total de 15 trabajadores que conforman la empresa LA CASA DE LAS CARNES, y al ser una población finita se tomó en cuenta a dicha población en su totalidad para el presente estudio.

### **4. Instrumento de medición y recolección de datos**

El instrumento utilizado para la medición y recolección de datos fue la encuesta, que para los autores Alelú, Cantín, López, & Rodríguez, (2014), es un instrumento de la investigación de mercados que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica

## CAPITULO III

### 3. Marco teórico

#### 3.1. Antecedentes de la investigación

Olivo, (2020) en su tesis titulada “La selección de personal y el desempeño laboral en las cooperativas de transporte provincial del cantón Baños de Agua Santa”, que tuvo como principal objetivo el identificar si la selección del personal incide en el desempeño laboral para el mejoramiento de la satisfacción del cliente de las cooperativas de transporte en el año 2019, la metodología aplicada se basó en el enfoque cualitativo y cuantitativo, donde hizo más énfasis al paradigma cuantitativo, entre los resultados obtenidos de su investigación se demuestra la correlación entre las variables y su interdependencia, que facilita la toma de decisiones organizacionales para el cumplimiento de las metas y los objetivos estratégicos.

Torres, Velasquez, & Hernández, (2020) en su artículo titulado “La importancia del reclutamiento y la selección del personal en el sector hotelero: Caso Villavicencio-Colombia”, cuyo objetivo principal fue analizar las prácticas de reclutamiento y selección que se dan en los hoteles Pymes de la ciudad de Villavicencio, la metodología empleada fue de estudio descriptivo, en el cual se tomó como muestra para análisis los hoteles pymes afiliados en su mayoría a COTELCO, como método de recolección de información se utilizó un cuestionario del grupo de investigación GYDO Mp02, entre los principales resultados obtenidos se encontró que el reclutamiento externo es el más destacado y la técnica de entrevista, siendo las competencias y la experiencia aquellos factores claves en la toma de decisiones.

Saldaña et al., (2021) en su artículo titulado “Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores, dirección de operaciones agrarias de Tarapoto - región San Martín” el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la dirección de operaciones agrarias del distrito de Tarapoto- Región San Martín, la metodología utilizada fue de tipo descriptivo correlacional con un enfoque cual-cuantitativo, la muestra de este estudio fue de 70 colaboradores, la recolección de datos se efectuó mediante una encuesta de opinión, concluyendo que la relación entre la selección del personal y desempeño laboral de los colaboradores de la dirección de operaciones de Tarapoto, San Martín es directa, moderada y estadísticamente significativa.

El autor Panduro, (2022) en su tesis titulada “Reclutamiento - selección de personal y desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas 2021”, la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el reclutamiento-selección del personal con el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, la metodología que se aplicó fue de tipo básica, de diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, la técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, de acuerdo con los resultados obtenidos se determinó que el nivel de reclutamiento-selección de personal fue regular en 49%, el desempeño

laboral fue malo en 40%, dando como conclusión que existe una relación significativa entre el reclutamiento-selección del personal con el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021.

Tello, (2023), en su tesis titulada “Influencia de la selección del personal en el desempeño laboral del personal del hospital provincial de Acobamba – Huancavelica 2019”, en donde se tuvo como objetivo principal el establecer la influencia entre la selección de personal y el desempeño laboral del personal del Hospital Provincial de Acobamba-Huancavelica en el año 2019, la metodología aplicada para esta investigación fue de tipo básica, hipotético, deductivo, con un diseño no experimental de corte transversal y de nivel correlacional, la población de análisis fue de 120 trabajadores de la institución, la muestra utilizada fue de 100 trabajadores, para la recolección de información se aplicó un cuestionario de tipo Likert, los resultados hallados muestran que el valor de sig. bilateral es 0.000, siendo éste menor que 0.05% indicando que existe una influencia significativa entre las variables selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores del centro hospitalario, teniendo como conclusión que e independientemente del sexo o del régimen de contratación laboral, la selección de personal es “regular” en los trabajadores y que el desempeño laboral puede variar entre regular o alto.

Según el autor Rojas, (2021) en su tesis “Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la biblioteca nacional del Perú- 2020”, la cual tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre estos conceptos o variables desde la percepción de los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú, en el 2020, la metodología que se aplicó en esta investigación sigue el método científico hipotético deductivo, de tipo básico de nivel descriptivo correlacional, de diseño transeccional y transversal, y de enfoque cuantitativo, para la recolección de datos se emplearon dos cuestionarios con 24 ítems para cada variable, la población estuvo conformada por 195 servidores y el muestreo es no probabilístico por conveniencia a 60 sujetos, concluyendo que existen relación entre las dos variables.

Curo, (2020) en su tesis titulada “Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019”, que tuvo como objetivo principal evaluar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura Piura 2019, la metodología de la investigación tuvo un diseño no experimental, transversal y descriptivo, para la recolección de datos se aplicó un cuestionario a los trabajadores y una guía de entrevista al subgerente del área de recursos humanos, entre sus principales conclusiones refieren que el reclutamiento de selección de personal, la selección de personal, la contratación del personal y la inducción del personal se relacionan significativamente con el desempeño laboral y en general, la selección de personal se relaciona en forma significativa y directa con el desempeño laboral.



Ramírez, (2022), en su tesis titulada “ La selección de personal y desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021, la cual tuvo como objetivo determinar si la selección del personal se relaciona con el desempeño laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021, la metodología aplicada en esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, de diseño no experimental correlacional simple, la muestra quedó conformada por los 32 trabajadores de la oficina ejecutiva de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021, para la recolección de información se utilizaron dos cuestionarios con validez de contenido, entre los principales resultados muestran que la selección del personal tiene un nivel regular según el 59.4% de los trabajadores y el desempeño laboral un nivel medio según el 68.8%, concluyendo que si existe relación significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.

Barrientos & Moreno , (2022) en su tesis titulada “Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga año 2022”, la que tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el proceso personal de selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022, la metodología que se aplicó tuvo un enfoque cuantitativo, tipo básica, con diseño no experimental-transversal y correlacional, tuvo como muestra a 49 trabajadores, para la recolección de información se utilizó el cuestionario, los resultados demostraron la existencia de relación directa alta entre proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022, concluyendo que existe relación correlación entre el proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022, asimismo, el Proceso de selección de personal se vincula con la productividad, eficacia y eficiencia de la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022.

## 4. Bases teóricas

### 4.1. Selección del personal

Vallejo, (2016), manifiesta que la selección del personal es el proceso de escoger al mejor candidato para el puesto de trabajo, bajo criterios de selección del perfil del puesto disponible.

José & Germán, (2019), definen que la selección de personal conlleva un responsable análisis de los potenciales de talento que cada candidato tenga y que es el único momento en el que la ARH tiene posibilidades plenas de opción.

Flores, (2014), manifiesta que la selección del personal es aquel proceso por medio del cual se evalúan los conocimientos, habilidades, experiencia del candidato de acuerdo con las exigencias de la vacante que se desea cubrir.

### 4.2. Modelos de selección de personal

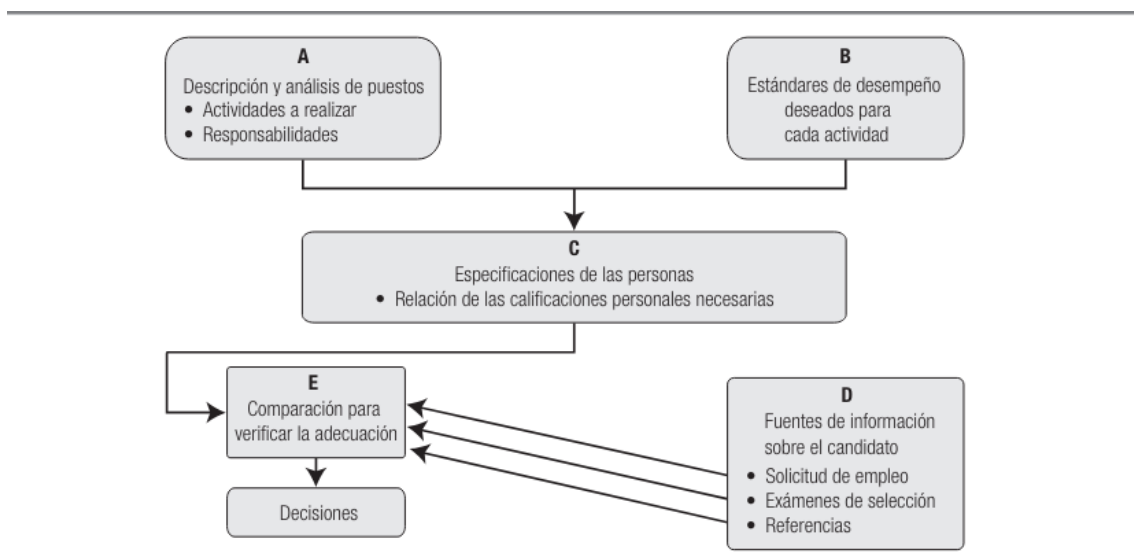
#### 4.2.1. Modelo de Chiavenato

Chiavenato, (2007), manifiesta que la selección del personal es el método por el cual se escogerá a un postulante que ocupará la vacante de trabajo dentro de una organización donde mediante una serie de pasos como la evaluación y la verificación de tanto aptitudes y actitudes que le otorgan al postulante el grado de idoneidad para determinado cargo

Este modelo considera que la selección del persona comienza desde la descripción y análisis del puesto, los estándares de desempeño, las especificaciones de las personas, las fuentes de información del candidato y por último la comparación.

Figura 1 Selección de personal

Fuente: (Chiavenato, 2007)

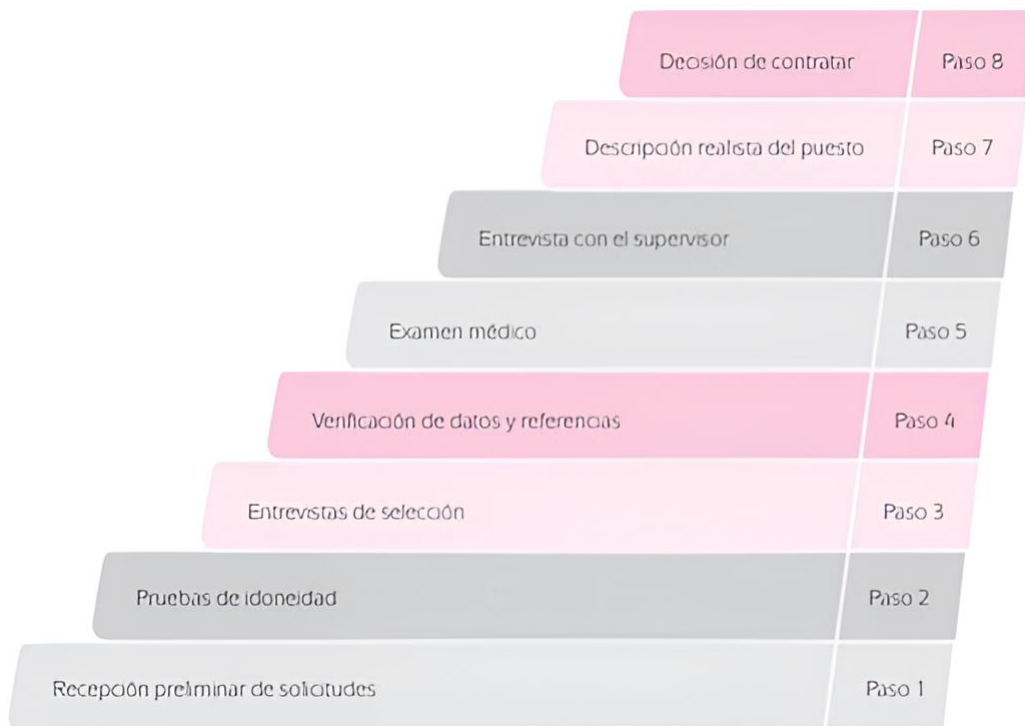


#### 4.2.2. Modelo de Werther

El modelo de Werther presenta un proceso que contiene una serie de pasos que deben cumplirse para decidir qué candidato cubrirá el puesto vacante. El proceso de selección inicia con la recepción preliminar de la solicitud de trabajo, es sumamente importante mencionar que sin antecedentes de los candidatos se inicie el proceso de selección, para el autor los pasos para la selección del personal son 8, que estarán presentes en la figura 5.

*Figura 2 Pasos para la selección del personal*

*Fuente: Werther*



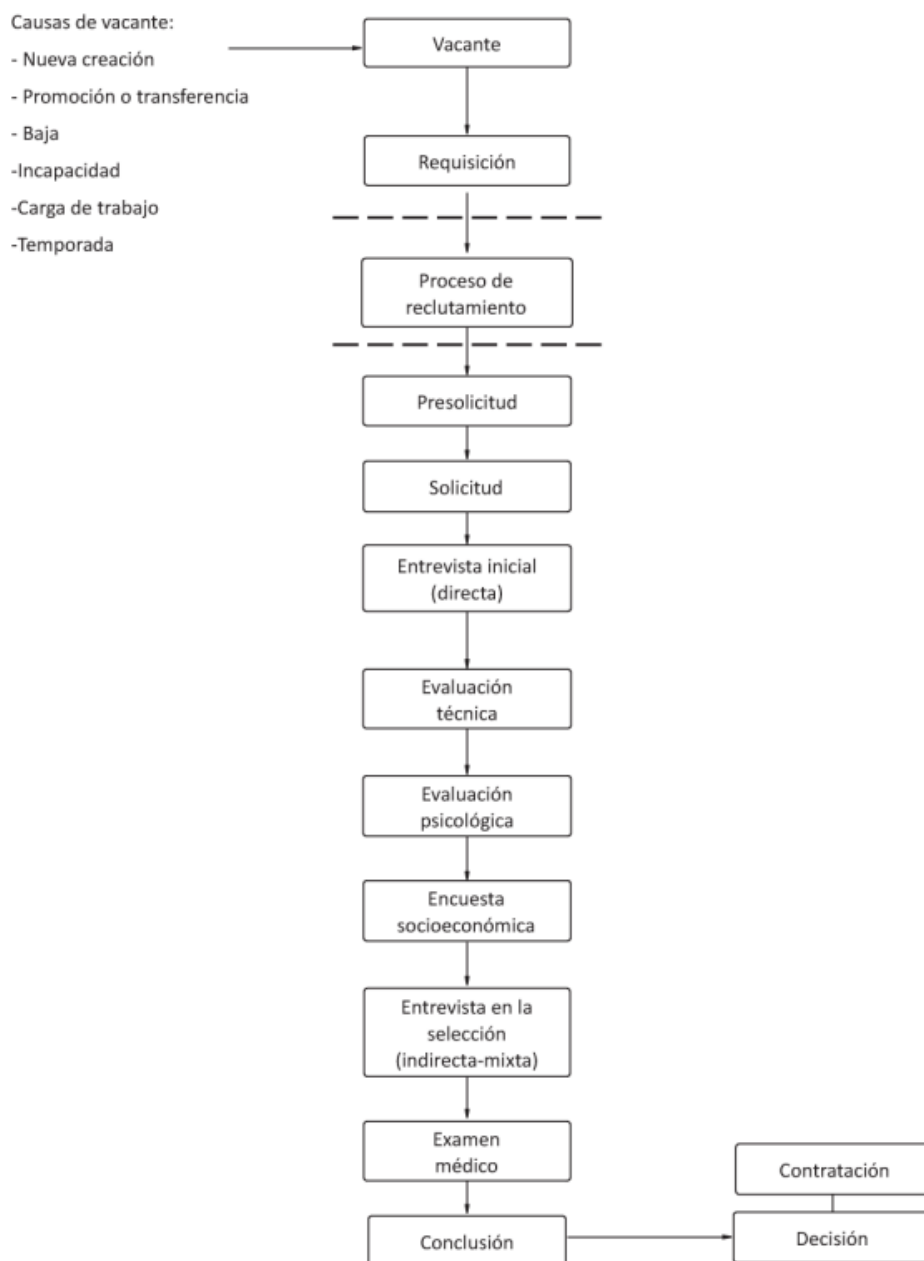
### 4.2.3. Modelo de Grados

Grados, (2013) nos dice que se habla de selección de personal en el momento en que se tienen los candidatos probables para ocupar la vacante; estos deberán ser evaluados de modo secuencial con la finalidad de elegir al que mejor se adecue al puesto.

A continuación el autor propone este orden lógico para la selección de personal:

Figura 3 La selección de personal

Fuente: Grados, (2013)

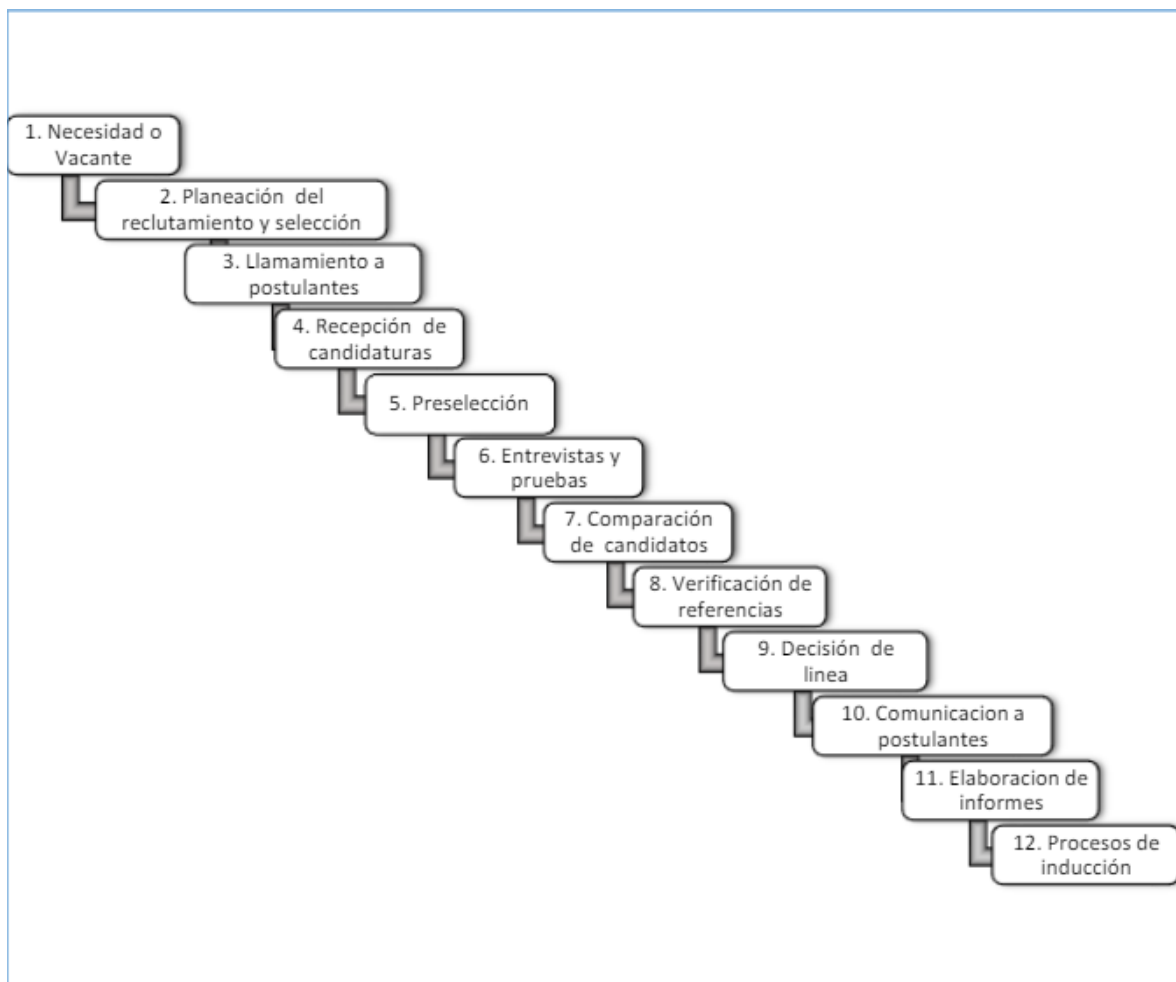


### 4.3. Proceso de selección

Todo proceso de selección inicia con algo fundamental “una necesidad”, y a partir de la misma se derivan una serie de pasos lógicos encaminados a obtener las postulaciones más idóneas para un cargo, para Armas, Encalda, & Traverso, (2017) el proceso de selección de personal puede diagramarse de la siguiente manera:

Fuente: Información obtenida de Armas, Encalda, & Traverso, (2017)

*Figura 4 Pasos en los procesos de selección de personal*



#### 4.4. Personal Adecuado

Mondy & Noe, (2005) nos manifiestan que el personal adecuado aquel que posee las competencias, conocimientos, habilidades y las actitudes ecesarias para realizar un trabajo de manera efectiva y eficiente, y que está alineado con los valores, la cultura y los objetivos de la organización.

#### 4.5. Planeación Estratégica

Mondy, (2010) manifiesta que la planeación estratégica es el proceso en virtud del cual la alta administración determina cuales son los propósitos y objetivos ogranizacionales generales y la manera en la cual se alcanzarán.

De acuerdo a Mondy, (2010) , la planeación estratégica aplicada a todos los niveles de la organización se puede dividir en cuatro etapas:

*Figura 5 Etapas de la planeación estratégica*

*Fuente: Mondy, Administración de recursos humanos, (2010)*



## **4.6. Desempeño Laboral**

### **4.6.1. Evaluación del desempeño**

Beltrami et al., (2018) definen que la evaluación del desempeño es el proceso sistemático de verificación del rendimiento, las actitudes y el comportamiento de los trabajadores.

Chiavenato, (2007), manifiesta que la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro.

### **4.6.2. Objetivos de la Evaluación del desempeño**

Para Robbins & Judge, (2013), la evaluación del desempeño tiene varios objetivos. Uno de ellos consiste en ayudar a que la dirección tome decisiones de recursos humanos sobre ascensos, transferencias y despidos. Otro de los objetivos es detectar las necesidades de capacitación y sobre desarrollo, y, por último, otro de los objetivos de la evaluación del desempeño es que brindan retroalimentación a los empleados sobre su forma en la que la organización percibe su desempeño.

## **4.7. Efectividad**

(Armas et al., 2017) manifiestan que la efectividad es la capacidad de obtener el resultado esperado en las condiciones deseadas. La efectividad es la suma de la eficiencia y la eficacia, pues se es efectivo cuando se cumplen los objetivos generando valor agregado y optimizando los recursos.

## **4.8. Logro de metas**

Mondy & Noe, (2005) manifiestan que, si las organizaciones consideran que los fines son más importantes que los medios, los resultados del logro de metas se convierten en un factor adecuado para evaluar.

## **4.9. Normativas Internas**

Para los autores Robbins & Judge, (2009) manifiestan que las normativas internas son las reglas y expectativas no escritas que influyen en el comportamiento de los empleados dentro de una organización.

## CAPÍTULO IV

### 4. Análisis e Interpretación de los resultados

Descripción de los resultados de la encuesta aplicada en la empresa CASA DE LAS CARNES, en la ciudad de Manta, 2023

Tabla 2 Análisis de Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	11

Se utilizó el instrumento de confiabilidad Alfa de Cronbach para realizar el análisis de consistencia de 11 ítems, el resultado del coeficiente fue de 0,935 lo que indica que el instrumento de recolección de datos es confiable.

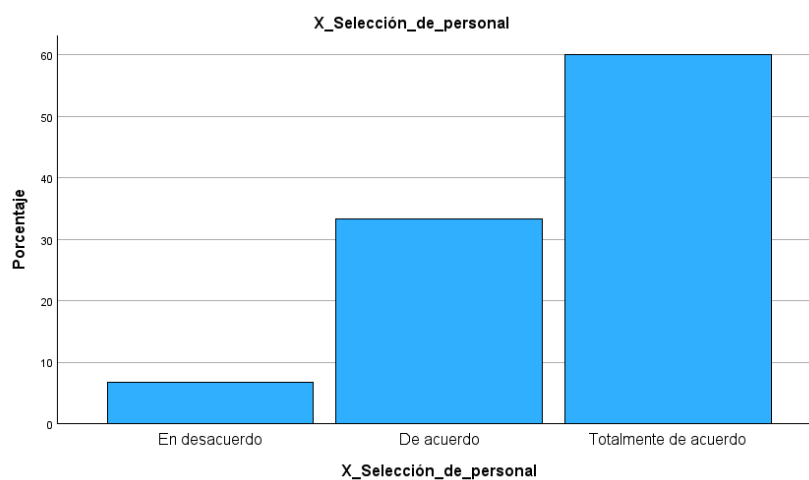
Análisis de resultados de la variable Selección de personal

Tabla 3 Variable X Selección de Personal

Selección de Personal		
	N	%
En desacuerdo	1	6,7%
De acuerdo	5	33,3%
Totalmente de acuerdo	9	60,0%

Nota: Resultados de la encuesta de la variable Selección de Personal

Figura 6  
Figura de la variable X Selección de Personal



Nota: Figura 6 de la variable Selección de personal



## Interpretación y Análisis

De acuerdo con la tabla 3 y figura 6 de la variable Selección de Personal, los resultados arrojaron que el 60% (9 personas) está totalmente de acuerdo, de la misma manera el 33,3% (5 personas) está de acuerdo y un 6.7% (1 persona) no está de acuerdo.

Acorde a los resultados obtenidos, donde el 93,3% está de acuerdo con la selección del personal realizada en la empresa, es claro que la selección de personal es un proceso estratégico y clave para todas las empresas u organizaciones para atraer, gestionar y retener los talentos adecuados, con el fin de que los colaboradores seleccionados con sus habilidades, conocimientos, experiencia y valores necesarios se desempeñe efectivamente en las funciones de la vacante y contribuya al éxito de la organización.

Tabla 4 Proceso de selección

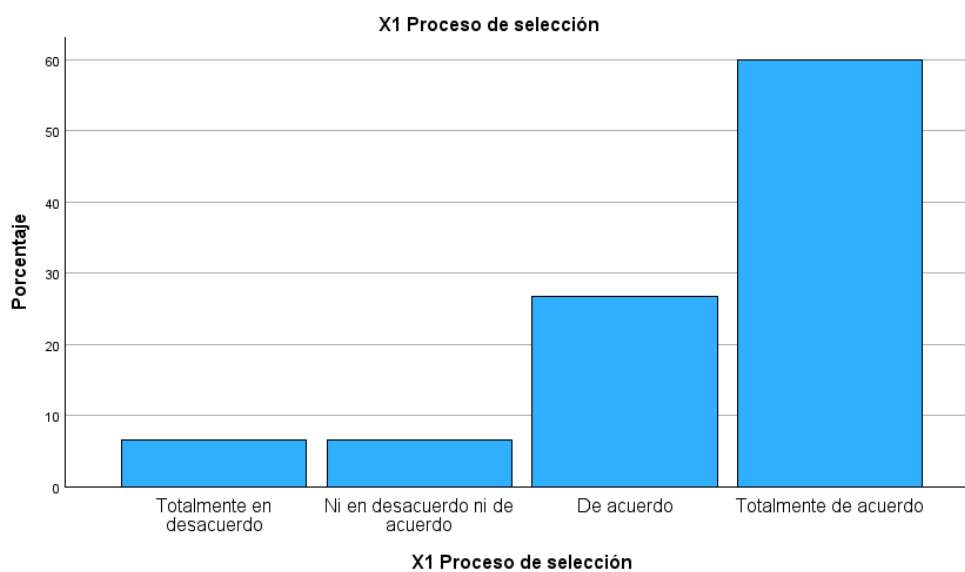
### X1 Proceso de selección

	N	%
Totalmente en desacuerdo	1	6,7%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	1	6,7%
De acuerdo	4	26,7%
Totalmente de acuerdo	9	60,0%

Nota: Resultados de la encuesta de la dimensión Proceso de selección

Figura 7

Figura de la dimensión X1 Proceso de Selección



Nota: Figura 7 de la dimensión Proceso de selección

## Interpretación y Análisis

De acuerdo con la tabla 4 y figura 7, los resultados arrojaron que de los 15 colaboradores encuestados de la empresa CASA DE LAS CARNES, en la ciudad de Manta, 2023, el 60% (9 personas) están totalmente de acuerdo, el 26,7% (4 personas) están de acuerdo, el 6,7% (1 persona) no está ni en desacuerdo ni de acuerdo y un 6,7% (1 persona) está totalmente en desacuerdo.

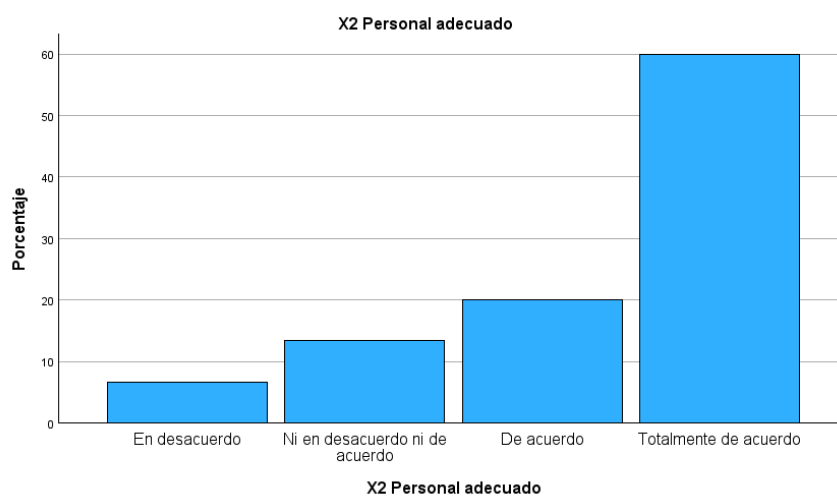
De acuerdo con los resultados obtenidos, los colaboradores de la empresa LA CASA DE LAS CARNES están conformes con el proceso de selección efectuado por la misma, por ende, es necesario que toda empresa u organización realice un proceso de selección adecuado para contratar a los aspirantes más idóneos para cada puesto con el fin de que se aumente la productividad, rendimiento, la reducción de rotación del personal y costos de capacitación.

Tabla 5 Personal Adecuado

	N	%
En desacuerdo	1	6,7%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	2	13,3%
De acuerdo	3	20,0%
Totalmente de acuerdo	9	60,0%

Nota: Tabla 5 de la dimensión Personal adecuado

Figura 8  
Figura de la dimensión X2 Personal Adecuado



Nota: Figura 8 de la dimensión Personal adecuado

## Interpretación y Análisis

Como se observa en la tabla 5 y figura 8, de la dimensión “Personal adecuado” los resultados arrojaron que el 60% (9 personas) está totalmente de acuerdo, un 20% (3 personas) están de acuerdo, el 13,3% (2 personas) no están ni en desacuerdo ni de acuerdo y un 6,7% (1 persona) está en desacuerdo.

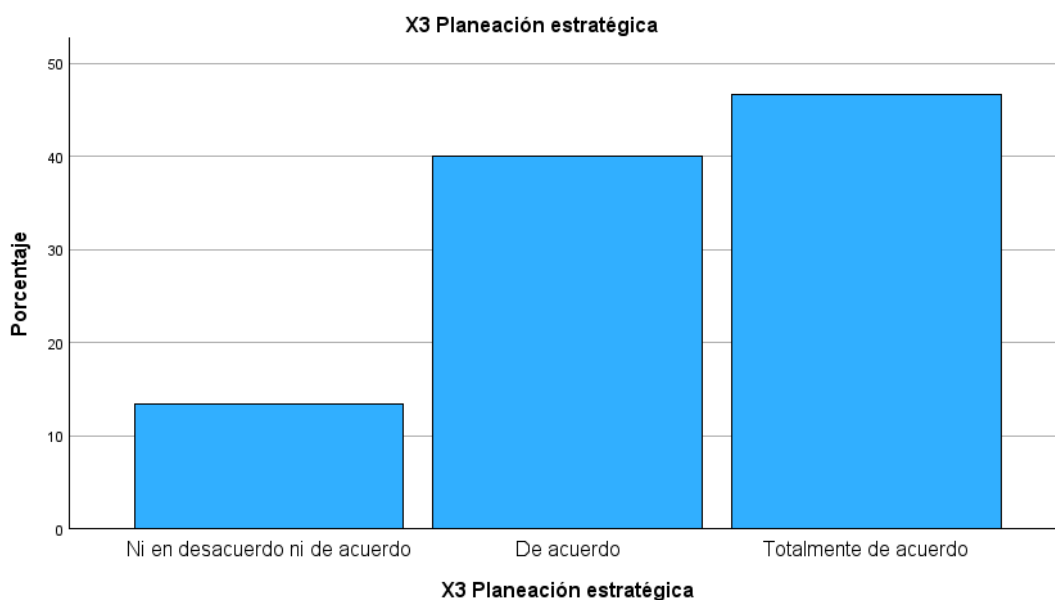
Con los resultados obtenidos, la dotación de un personal adecuado es fundamental para el éxito de cualquier organización, contar con los colaboradores adecuados para los puestos correctos puede marcar la diferencia para alcanzar el crecimiento, rentabilidad y el éxito a largo plazo.

Tabla 6 Planeación estratégica

	N	%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	2	13,3%
De acuerdo	6	40,0%
Totalmente de acuerdo	7	46,7%

Nota: Resultados de la encuesta de la dimensión Planeación estratégica

Figura 9  
Figura de la dimensión X3 Planeación estratégica



Nota: Figura 9 de la dimensión Planeación estratégica

## Interpretación y Análisis

Acorde a la tabla 6 y figura 9 de la dimensión “Planeación estratégica” los resultados arrojaron que el 46,7% (7 personas) está totalmente de acuerdo, que el 40% (6 personas) está de acuerdo, un 13,3% (2 personas) no está ni en desacuerdo ni de acuerdo.

De acuerdo con los resultados obtenidos, es importante que haya una buena planeación estratégica porque permite a las empresas definir una visión y misión, objetivos alcanzables y medibles que servirán como inspiración a todos sus colaboradores y les dará un sentido de propósito con el fin de aumentar sus probabilidades de éxito y mejorar las tomas de decisiones.

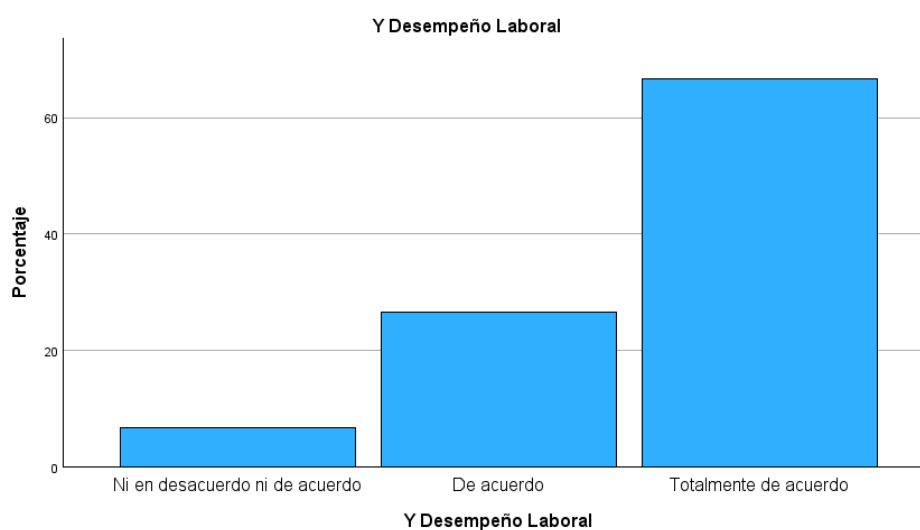
Tabla 7 Variable Desempeño Laboral

### Y Desempeño Laboral

	N	%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	1	6,7%
De acuerdo	4	26,7%
Totalmente de acuerdo	10	66,7%

Nota: Resultados de la encuesta de la variable Y Desempeño Laboral

Figura 10  
Figura de la variable Y Desempeño Laboral



Nota: Figura 10 de la variable Desempeño Laboral

## Interpretación y Análisis

Acorde a la tabla 7 y la figura 10 de la variable Desempeño Laboral, los resultados arrojaron que el 66,7% (10 personas) están totalmente de acuerdo, el 26,7% (4 personas) está de acuerdo y el 6,7% (1 persona) no está ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Con los resultados obtenidos mediante la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa LA CASA DE LAS CARNES, (argumentar) el tener un buen desempeño laboral es de suma importancia y un factor clave para el éxito de cualquier empresa, ya que conduce a una mayor productividad, eficiencia, calidad y satisfacción del cliente.

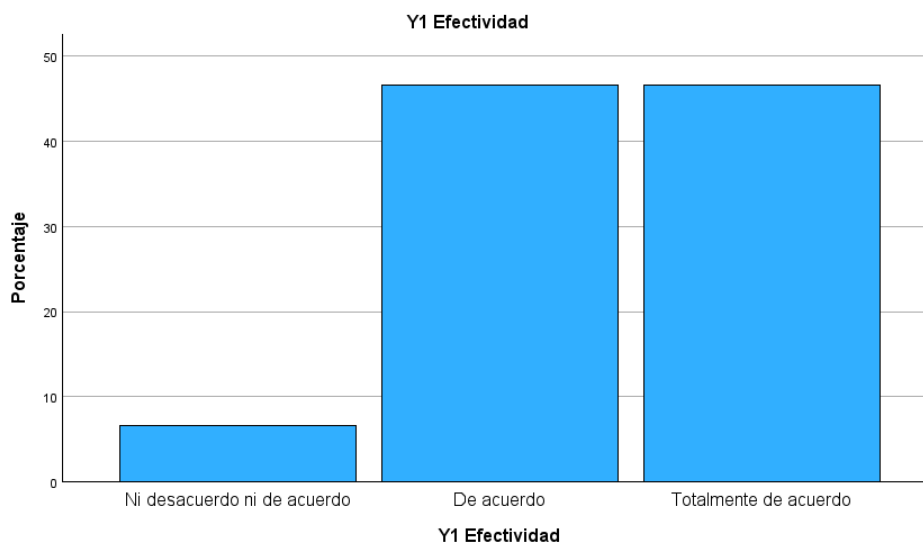
Tabla 8 de la dimensión Y1 Efectividad

### Y1 Efectividad

	N	%
Ni desacuerdo ni de acuerdo	1	6,7%
De acuerdo	7	46,7%
Totalmente de acuerdo	7	46,7%

Nota: Resultados de la encuesta de la dimensión Efectividad

Figura 11  
Figura de la dimensión Y1 Efectividad



Nota: Figura 11 de la dimensión Efectividad

## Interpretación y Análisis

De acuerdo con la tabla 8 y la figura 11 de la dimensión Efectividad, los resultados arrojaron que un 46,7% (7 personas) totalmente de acuerdo, que otro 46,7% (7 personas) están de acuerdo y el 6,7% (1) no está ni en desacuerdo ni de acuerdo.

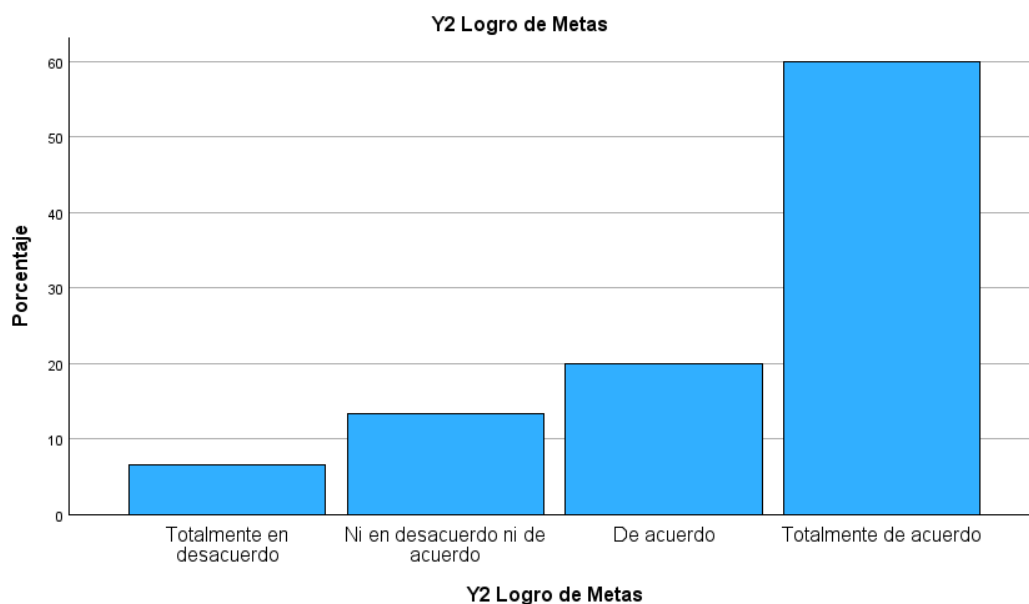
Con los resultados obtenidos, la efectividad de los colaboradores es otro factor crucial para alcanzar el éxito de la organización, es por eso necesario que los colaboradores tengan las capacidades adecuadas y correctas para poder realizar sus funciones de manera eficiente y lograr los objetivos planteados.

Tabla 9 de la dimensión Y2 Logro de Metas

	N	%
Totalmente en desacuerdo	1	6,7%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	2	13,3%
De acuerdo	3	20,0%
Totalmente de acuerdo	9	60,0%

Nota: Resultados de la encuesta de la dimensión Logro de Metas

Figura 12  
Figura de la dimensión Y2 Logro de Metas



Nota: Figura 12 de la dimensión Logro de Metas

## Interpretación y Análisis

De acuerdo con la tabla 9 y figura 12 de la dimensión Logro de Metas, los resultados arrojaron que el 60% (9 personas) están totalmente de acuerdo, el 20% (3 personas) está de acuerdo, el 13,3% (2 personas) no están ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 6,7% (1 persona)

Conforme a los resultados obtenidos, el logro de metas proporciona una dirección clara, motivan a los colaboradores y ayudan a medir el progreso. Sin metas las organizaciones o empresas pueden perder el rumbo, por lo que es de suma importancia que se establezcan metas, objetivos y estrategias que se puedan alcanzar, porque de esa manera también evolucionará la forma de negocio.

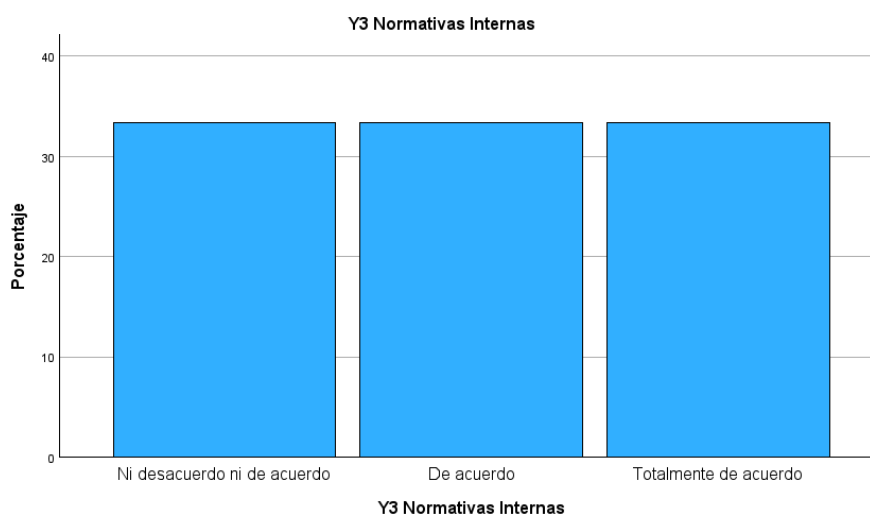
Tabla 10 de la dimensión Y3 Normativas Internas

### Y3 Normativas Internas

	N	%
Ni desacuerdo ni de acuerdo	5	33,3%
De acuerdo	5	33,3%
Totalmente de acuerdo	5	33,3%

Nota: Resultados de la encuesta de la dimensión Normativas Internas

Figura 14  
Figura de la dimensión Y3 Normativas Internas



Nota: Figura 13 de la dimensión Normativas Internas

### **Interpretación y Análisis**

De acuerdo con la tabla 10 y figura 13 de la dimensión Normativas Internas, los resultados arrojaron que hay un 33.3% (5 personas) en todas las opciones de respuestas.

Con los resultados obtenidos, el 66,6% de los colaboradores están de acuerdo con las normativas internas que rigen en la empresa LA CASA DE LAS CARNES, en otras palabras, es necesario que toda empresa u organización cumplan con normativas o reglamentos internos que permitan fomentar las relaciones de trabajo organizadas, amistosas entre jefes y colaboradores para procurar la productividad y el logro de los objetivos de la empresa.



### Tabla de resumen

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>

Tabla 11 del resumen de los resultados arrojados de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa La casa de las carnes, en la ciudad de Manta, 2023

	1	2	3	4	5
¿Considera usted que el proceso de selección realizado por la empresa es adecuado para el ingreso de personal idóneo?	6,7%		6,7%	20,0%	66,7%
¿Considera usted que el personal está conforme con el puesto de trabajo en el que se desempeña?	6,7%		26,7%	20,0%	46,7%
¿Considera usted que las capacitaciones deberían ser constantes para el personal de la empresa?	13,3%		13,3%	13,3%	60,0%
¿Considera usted que la empresa "La casa de las carnes" debe de realizar evaluaciones de desempeño a su personal de forma semestral?			20,0%	20,0%	60,0%
¿Considera usted que la misión de la empresa "LA CASA DE LAS CARNES" responde a su razón de ser?			13,3%	33,3%	53,3%
¿Considera usted que la visión de la empresa "LA CASA DE LAS CARNES" acierta en su proyección del futuro?			26,7%	26,7%	46,7%
¿Considera usted que cumple con las tareas encomendadas en los tiempos establecidos?			6,7%	46,7%	46,7%
¿Considera usted que las normativas que rigen de la empresa están enfocadas al cumplimiento de los objetivos de la misma?	6,7%		20%	20%	53,3%
¿Considera usted que el crecimiento personal es permisible dentro de la empresa?	6,7%		33%	6,7%	53,3%
¿Trabaja usted en conjunto con sus compañeros para lograr las metas propuestas por la empresa?	13,3%		6,7%	33,3%	46,7%
¿Considera usted que la empresa "LA CASA DE LAS CARNES" maneja reglamentos internos adecuados?			33,3%	33,3%	33,3%

## 4.2. Comprobación de hipótesis

### Hipótesis general

**Hi:** La aplicación de un modelo de selección de personal influirá en el desempeño laboral del personal en la empresa LA CASA DE LAS CARNES, en la ciudad de Manta, 2023.

**Ho:** La aplicación de un modelo de selección de personal no influirá en el desempeño laboral del personal en la empresa LA CASA DE LAS CARNES, en la ciudad de Manta, 2023.

Tabla 12 Coeficiente de correlación de X Selección de Personal sobre Y Desempeño Laboral

Correlaciones				
			X Selección de personal	Y Desempeño Laboral promedio
Rho de Spearman	X Selección de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,644**
		Sig. (bilateral)		0,010
		N	15	15
	Y Desempeño Laboral promedio	Coeficiente de correlación	,644**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,010	
		N	15	15

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

La valoración de 0.010 entre la selección de personal y el desempeño laboral de la empresa LA CASA DE LAS CARNES, indica que existe una relación positiva entre ambas variables. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se establece que si existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral. Además, la correlación es moderada (está en el rango entre 0.5 y 0.8) y directamente proporcional (tiene signo positivo).

### Hipótesis específicas 1

**Hi:** Determinar si el proceso de selección de personal influirá en el desempeño laboral del personal de la empresa la casa de las carnes, en la ciudad de Manta, 2023.

**Ho:** Determinar si el proceso de selección de personal no influirá en el desempeño laboral del personal de la empresa la casa de las carnes, en la ciudad de Manta, 2023.

*Tabla 13 Coeficiente de correlación de X1 Proceso de selección sobre Y Desempeño laboral*

Correlaciones				
			X1_Proceso_de_selección_promedio	Y_Desempeño_Laboral_promedio
Rho de Spearman	X1_Proceso_de_selección_promedio	Coeficiente de correlación	1,000	0,447
		Sig. (bilateral)		0,095
		N	15	15
	Y_Desempeño_Laboral_promedio	Coeficiente de correlación	0,447	1,000
		Sig. (bilateral)	0,095	
		N	15	15

La valoración de 0.09 entre el proceso de selección de personal y desempeño laboral de la empresa LA CASA DE LAS CARNES, indica que existe una relación entre ambas variables. Sin embargo, esta relación es débil, ya que tiene una fuerza del 44%. Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa, que establece que existe correlación positiva débil entre el proceso de selección y el desempeño laboral.

## Hipótesis específicas 2

**Hi:** Indicar si mantener un personal adecuado influirá en el desempeño laboral del personal de la empresa la casa de las carnes, en la ciudad de Manta, 2023.

**Ho:** Indicar si mantener un personal adecuado no influirá en el desempeño laboral del personal de la empresa la casa de las carnes, en la ciudad de Manta, 2023.

Tabla 14 Coeficiente de correlación de X2 Personal adecuado sobre Y Desempeño Laboral

Correlaciones				
			X2_Personal_adecuado	Y_Desempeño_Laboral_promedio
Rho de Spearman	X2_Personal_adecuado	Coeficiente de correlación	1,000	0,411
		Sig. (bilateral)		0,129
		N	15	15
	Y_Desempeño_Laboral_promedio	Coeficiente de correlación	0,411	1,000
		Sig. (bilateral)	0,129	
		N	15	15

La valoración de 0.12 entre el personal adecuado y desempeño laboral de la empresa LA CASA DE LAS CARNES, indica que existe una relación entre ambas variables. Sin embargo, esta relación es débil, ya que tiene una fuerza del 41%. Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa, que establece que existe correlación positiva media entre el personal adecuado y el desempeño laboral.

### Hipótesis específicas 3

**Hi:** Mostrar si la planeación estratégica influirá en el desempeño laboral del personal de la empresa la casa de las carnes, en la ciudad de Manta, 2023.

**Ho:** Mostrar si la planeación estratégica no influirá en el desempeño laboral del personal de la empresa la casa de las carnes, en la ciudad de Manta, 2023.

Tabla 15 Coeficiente de correlación de X3 Planeación estratégica sobre Y Desempeño Laboral

Correlaciones				
			X3_Planeación_estratégica	Y_Desempeño_Laboral_promedio
Rho de Spearman	X3_Planeación_estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,753**
		Sig. (bilateral)		0,001
		N	15	15
	Y_Desempeño_Laboral_promedio	Coeficiente de correlación	,753**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	
		N	15	15

La valoración de 0.001 entre la planeación estratégica y el desempeño laboral de la empresa LA CASA DE LAS CARNES, indica que existe una relación positiva entre ambas variables. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se establece que si existe relación significativa entre la planeación estratégica y el desempeño laboral. Además, la correlación es moderada (está en el rango entre 0.5 y 0.8) y directamente proporcional (tiene signo positivo).

## CAPÍTULO V PROPUESTA

### 5. Diseño de la propuesta

#### 4.10. Título de la propuesta

Socialización de la filosofía organizacional de la empresa La casa de las carnes y la implementación de la Evaluación del desempeño con el método de escalas grafica para la empresa La casa de las carnes, en la ciudad de Manta, 2023

#### 4.11. Datos informativos

**Institución ejecutora:** La casa de las carnes.

**Beneficiarios:** La casa de las carnes, colaboradores, sociedad, clientes.

**R.U.C:** 1700239930001

**Actividad comercial:** Venta y distribución de productos cárnicos, con carnes frescas de alta calidad, de forma adicional la empresa también ofrece el servicio de restaurante.

**Ubicación:** vía San Mateo, Ciudadela Manta 2000, Manta, Manabí, Ecuador.

**Tiempo estimado:** 5 meses

**Equipo técnico:** Investigador, propietario administrador y docente tutora.

### 5. Justificación

La filosofía organizacional de una organización es un conjunto de ideas que se plantea con el fin de establecer la misión, visión, valores, principios y estrategias, que guían el comportamiento y las tomas de decisiones de una organización.

Miha, Mohca & Dimovsky, 2007, como se citó en (Dávila et al., 2011), manifiestan que la ausencia de la Filosofía Organizacional genera problemas relativos a la gestión de procesos empresariales, un bajo rendimiento global y una visión débil del proceso de negocio.

Es de suma importancia que toda organización tenga una filosofía organizacional sólida, definida, ya que esta permitirá a las organizaciones a alcanzar sus objetivos, mejorar su desempeño.

La evaluación de desempeño es una herramienta fundamental que permitirá identificar las fortalezas y áreas de mejora, brindar retroalimentación oportuna y constructiva para los colaboradores, que también permitirá a las organizaciones tomar decisiones de recursos humanos informadas y así promover una cultura de alto rendimiento.

Bajo este contexto, es importante que las organizaciones implementen los distintos modelos de evaluaciones del desempeño, que cuando se implementen de manera adecuada, serán un instrumento valioso que permitirá aportar beneficios sustanciales, como, un entorno laboral en constante cambio que debido a la rápida y avanzada evolución tecnológica permita una adaptación a

las nuevas realidades, atraer, potenciar y retener talento humano de alto potencial, una alineación con los objetivos organizacionales asegurando que los colaboradores trabajen en conjunto para alcanzar objetivos comunes.

## **6. Objetivos**

### **6.1. Objetivo general**

- Socializar la filosofía organizacional e implementar la evaluación de desempeño basada en resultados a los colaboradores de la empresa LA CASA DE LAS CARNES, 2023, en la ciudad de Manta.

### **6.2. Objetivos específicos:**

- Transformar de manera objetiva y sistemática el desempeño individual de los colaboradores en función de sus conocimientos, habilidades y valores.
- Potenciar el logro de los objetivos organizacionales, misión, visión y valores de la empresa.
- Seguimiento del sistema de evaluación del desempeño y la filosofía organizacional de la empresa.

### **6.3. Planteamiento de la propuesta**

Las organizaciones exitosas buscan constantemente mejorar su rendimiento y alcanzar sus objetivos estratégicos. La evaluación del desempeño y la filosofía organizacional son dos herramientas fundamentales para lograrlo.

Es por ello por lo que se ha planteado la creación de la filosofía organizacional y la implementación de la evaluación del desempeño por el método de escalas gráficas.

La evaluación del desempeño por el método de escalas gráficas permite evaluar el desempeño individual de los colaboradores de manera objetiva, sistemática y transparente. Este método utiliza escalas de calificación predefinidas para evaluar diferentes aspectos del desempeño, como el cumplimiento de objetivos, las habilidades técnicas, las habilidades interpersonales y la actitud.

La filosofía organizacional define la misión, visión, valores y objetivos de la empresa. Es la base de la cultura organizacional y guía las decisiones y acciones de todos los colaboradores.

## **6.4. Filosofía organizacional de LAS CASAS DE LAS CARNES**

### **Breve descripción de la empresa LAS CASAS DE LAS CARNES:**

El restaurante "La Casa de las Carnes" es un establecimiento gastronómico ubicado en la vía San Mateo, Ciudadela Manta 2000, Manta, Manabí, Ecuador. Se especializa en ofrecer una amplia variedad de platos elaborados a base de carnes de calidad, brindando una experiencia culinaria única a sus clientes. La organización se ha destacado en el sector de la alimentación gracias a su compromiso con la excelencia en la selección de ingredientes, la variedad de cortes de carne y la atención al cliente.

#### **Misión:**

Ofrecer una experiencia gastronómica excepcional, centrada en la excelencia de la carne y la hospitalidad inigualable, en un ambiente acogedor que celebra la satisfacción de los paladares más exigentes. Valoramos la frescura, la autenticidad y la sostenibilidad en todo lo que hacemos, comprometidos a superar las expectativas de nuestros comensales en cada visita.

#### **Visión:**

El restaurante "La Casa de las Carnes" se proyecta como un referente en la industria alimentaria, reconocido por su excelencia en la selección de ingredientes, la calidad de sus platillos y el servicio al cliente. Busca expandir su presencia en el mercado, mantener la fidelidad de sus clientes y ser reconocido como sinónimo de calidad en el sector de la alimentación.

#### **Valores:**

**Calidad:** El restaurante se compromete a ofrecer productos de primera calidad, desde la selección de las carnes hasta la preparación de los platillos.

**Variedad:** Busca satisfacer los diferentes gustos y preferencias de sus clientes, ofreciendo una amplia variedad de cortes y opciones de preparación.

**Atención al cliente:** El trato amable, cortés y personalizado es fundamental para brindar una experiencia satisfactoria a los comensales.

**Innovación:** La organización se mantiene en constante búsqueda de nuevas formas de sorprender a sus clientes, mediante la incorporación de técnicas culinarias innovadoras y la introducción de nuevos platillos.

#### **Objetivos Organizacionales**

Fortalecer la posición de la empresa como un referente en la venta de productos cárnicos de alta calidad en el mercado local.



**Socialización de la filosofía organizacional de la empresa La casa de las carnes y la implementación de la Evaluación del desempeño con el método de escalas graficas.**

Objetivo general: Socialización de la filosofía organizacional e implementación de la evaluación de desempeño basada en el método de escala graficas a los colaboradores de la empresa La casa de las carnes, en la ciudad de Manta, 2023.

<b>Estrategias</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Acciones</b>	<b>Recursos</b>	<b>Gastos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Responsable</b>	<b>Metas</b>
Evaluación objetiva y sistemática a los colaboradores.	Transformar de manera objetiva y sistemática, el desempeño individual de los colaboradores en función de sus competencias, habilidades y comportamientos.	Implementación de un plan anual de evaluación del desempeño.  Realizar la evaluación de desempeño por el método de escala gráfica	Formato de la evaluación de desempeño por el método de escalas gráficas	\$500	2 meses	Responsable de Talento Humano	Mejorar el desempeño individual de los colaboradores de La casa de las carnes en la ciudad de Manta, 2023.
Alinear las acciones individuales con la filosofía organizacional.	Potenciar el logro de los objetivos organizacionales, misión, visión y valores de la empresa.	Comunicación de la filosofía organizacional mediante talleres, capacitaciones y reuniones de trabajo.	Colaboradores de la empresa La casa de las carnes. Útiles de oficina	\$500	1 mes	Gerente de la empresa La casa de las carnes	Fortalecer la cultura organizacional
Encuestas de opinión, reuniones grupales acerca de la evaluación del desempeño y filosofía organizacional	Seguimiento del sistema de evaluación del desempeño y la filosofía organizacional de la empresa.	Realizar encuestas y reuniones mensuales con los colaboradores.	Formularios de Google, Reuniones formales o informales	\$200	2 meses	Gerente de la empresa La casa de las carnes	Mejorar el sistema de evaluación del desempeño y la filosofía organizacional.

Tabla 16 Plan de acción

## CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA DE MEJORA

Tabla 17 Cronograma de la propuesta de mejora

Actividades	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Implementación del plan anual de evaluación de desempeño.					
Evaluación de desempeño a los colaboradores.					
Análisis de resultados de las evaluaciones de desempeño.					
Comunicación de los resultados de la evaluación del desempeño.					

## CONCLUSIONES

La selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral, resultado que se puede visualizar en la comprobación de la hipótesis general (Tabla 11), teniendo en cuenta que, la correlación de las variables estudiadas tiene una relación positiva moderada (está en el rango de 0.5 y 0.8) y directamente proporcional (tiene signo positivo).

Basándonos en los resultados obtenidos, se llega a las siguientes conclusiones de acuerdo con los objetivos establecidos dentro de la presente investigación:

- De acuerdo con los resultados obtenidos de la investigación, se ha demostrado que el proceso de selección de personal influirá de forma positiva en el desempeño laboral del personal de la empresa. Un proceso de selección de personal bien diseñado y ejecutado será una herramienta fundamental para el éxito de las empresas. Al seleccionar a los candidatos idóneos, pueden mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores, fomentar un ambiente de trabajo positivo, reducir costos y alcanzar sus objetivos estratégicos a largo plazo.
- Con la investigación realizada se logra comprobar que mantener el personal adecuado si influirá en el desempeño laboral del personal de la empresa. Es una estrategia fundamental para el éxito de las empresas, mantener motivados y que los colaboradores se desarrollen, pueden mejorar el desempeño laboral, reducir costos, aumentar la productividad y alcanzar sus objetivos.
- Con los resultados alcanzados en la investigación, se evidencia que la planeación estratégica si influye en el desempeño laboral del personal de la empresa. La planeación estratégica es fundamental para el desempeño laboral porque permitirá a las organizaciones y a los individuos establecer objetivos claros y tomar decisiones informadas para alcanzar el éxito.

## RECOMENDACIONES

De acuerdo con las conclusiones se han logrado determinar las siguientes recomendaciones:

### Proceso de selección de personal

- Mejorar el proceso de selección de personal en el cual, se defina claramente los perfiles de puestos, para esto se pueden utilizar diferentes herramientas que permita seleccionar y evaluar cuidadosamente las referencias proporcionadas por los candidatos.

### Personal adecuado

- Ofrecer capacitaciones y oportunidades de aprendizaje continuo, apoyo en su desarrollo profesional, establecer una comunicación efectiva con los colaboradores y reconocer el desempeño individual y colectivo.

### Planeación estratégica

- Monitorear y evaluar la filosofía organizacional con el fin de medir el avance en el cumplimiento de los objetivos que permita identificar errores y realizar los debidos ajustes necesarios.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alelú, M., Cantín, S., López, N., & Rodríguez, M. (2014). Procedimientos y técnicas de recogida de información para la investigación educativa. (*Artículo*). Universidad Autónoma de Madrid, Madrid. Obtenido de [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24005w/Estudio\\_cuentas\\_S13.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24005w/Estudio_cuentas_S13.pdf)
- Armas, Y., Encalda, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales*. Samborondón: Universidad ECOTEC.
- Baque, M., & Cevallos, Y. (2017). *ESTUDIO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL PARA EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA SAJADOR S.A., Y SU INCIDENCIA EN EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DEL AÑO 2016*. Obtenido de <https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/1b409654-2e17-4abc-8756-c8f0ce0c462d/content>
- Barrientos, C., & Moreno, M. (2022). *Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga año 2022*. Obtenido de Universidad César Vallejo: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98561/Barrientos\\_RCC-Moreno\\_OM-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98561/Barrientos_RCC-Moreno_OM-SD.pdf?sequence=1)
- Beltrami et al. (2018). *PRINCIPIOS FUNDAMENTALES PARA LA ADMINISTRACIÓN DE ORGANIZACIONES*. Buenos Aires: Pearson Educación.
- Cancinos, A. (08 de 2015). *Universidad Rafael Landívar*. Obtenido de "SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL": <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. México, D.F.: Mc Graw Hill / INTERAMERICAN EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano Tercera edición*. México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Curo, J. (2020). *Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura-Piura 2019*. Obtenido de Universidad César Vallejo: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47013/Curo\\_RJP-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47013/Curo_RJP-SD.pdf?sequence=1)
- Dávila et al. (2011). *Factores clave del éxito para la implantación de proyectos de filosofía organizacional: Una revisión de literatura. Área de investigación: Administración de recursos humanos y comportamiento organizacional*. Obtenido de División de Investigación de la Facultad de Contaduría y Administración: <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2011/4.06.pdf>
- De Ansorena, Á. (1996). *15 pasos para la selección de personal con éxito Método e instrumentos*. Barcelona: Editorial Paidós. Obtenido de <https://cidseci.dgsc.go.cr/datos/15%20pasos%20para%20la%20selecci%C3%B3n%20e%20personal%20con%20%C3%A9xito.pdf>

- Ecuador, C. d. (2008). Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Flores, R. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. La Loma Tlalnepantla: Editorial digital UNID.
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). *Evaluación del desempeño individual*. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=lang\\_es&id=gTRoFsG1\\_0EC&oi=fnd&pg=PA193&dq=Modelos+de+evaluaci%C3%B3n+del+desempe%C3%B1o&ots=TflDya\\_Y4b&sig=9hGDDKPV5o8nxUfdrJK1UqYgaVI&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Modelos%20de%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o](https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=lang_es&id=gTRoFsG1_0EC&oi=fnd&pg=PA193&dq=Modelos+de+evaluaci%C3%B3n+del+desempe%C3%B1o&ots=TflDya_Y4b&sig=9hGDDKPV5o8nxUfdrJK1UqYgaVI&redir_esc=y#v=onepage&q=Modelos%20de%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o)
- Gonzales, M. (2020). *NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE TAXI SIPÁN TOURS S.A.C – CHICLAYO 2019*. Obtenido de Universidad Señor de Sipán: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7086/Gonzales%20Ancajima%20Milagros%20Viviana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Grados, J. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal*. Ciudad de México: El Manual Moderno, S.A. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/uleam/39676>
- Hernández, R. (2017). *Procesos de reclutamiento y selección de personal de las empresas que contratan deportados de los Estados Unidos de América que entran al país por vía aérea*. Obtenido de Universidad Rafael Landívar: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisortiz/2017/01/01/Hernandez-Rocio.pdf>
- José, B., & Germán, R. (2019). *Gestión del talento humano*. Ciudad de México: IURE Editores.
- Maldonado, K. (Marzo de 2021). *INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL*. Obtenido de UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisortiz/2021/05/43/Maldonado-Claudia.pdf>
- Medina, A. (2017). *“LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LO&LO”*. Obtenido de UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO: [https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25037/1/TESIS-ALBERTO-MEDINA%20\(1\).pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25037/1/TESIS-ALBERTO-MEDINA%20(1).pdf)
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. Juárez: PEARSON EDUCACIÓN. Obtenido de <https://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%201.pdf>
- Mondy, W., & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: PRENTICE HALL.
- Monje, C. (2011). Obtenido de Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Nicomedes, E. (2018). *Tipos de Investigación*. Universidad Santo Domingo de Guzmán, Jicamarca. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/99846223/250080756-libre.pdf?1678813555=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTipos\\_de\\_Investigacion.pdf&Expires=1714879623&Signature=P-Z9lym1LAYuWbkT~vZqXsTpo0pqAbqJ1y5Ka1EUo4bQATYgqkXLO6Z7zifUUkT-06ug~Z](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/99846223/250080756-libre.pdf?1678813555=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTipos_de_Investigacion.pdf&Expires=1714879623&Signature=P-Z9lym1LAYuWbkT~vZqXsTpo0pqAbqJ1y5Ka1EUo4bQATYgqkXLO6Z7zifUUkT-06ug~Z)
- Olivo, I. (04 de Mazro de 2020). *“La selección de personal y el desempeño laboral en las cooperativas de transporte provincial del cantón Baños de Agua Santa”*. Obtenido de

- Universidad Técnica de Ambato:  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31532/1/81%20GTH.pdf>
- Ortega, K. (09 de 08 de 2023). Obtenido de 11 diferentes modelos de evaluación de desempeño: <https://worldcampus.saintleo.edu/noticias/estudiar-recursos-humanos-diferentes-modelos-de-evaluacion-de-desempeno#:~:text=Los%20modelos%20de%20evaluaci%C3%B3n%20de,el%20crecimiento%20de%20las%20empresas.>
- Panduro, K. (2022). *Reclutamiento - selección de personal y desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas 2021*. Obtenido de Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102772>
- Pineda, J., Salazar, L., Zaragoza, W., & Silva, G. (2023). Desempeño laboral: Revisión literaria. *Commercium Plus*, 1-12.
- Portuondo, L. (2018). *Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018*. Obtenido de Universidad César Vallejo: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28589/Portuondo\\_NLG-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28589/Portuondo_NLG-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Ramírez, W. (2022). *Selección de personal y desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021*. Obtenido de Universidad César Vallejo: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84149/Ramirez\\_SWH-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84149/Ramirez_SWH-SD.pdf?sequence=1)
- Ramos, P. (2012). *Técnicas de selección de personal*. Málaga: Editorial ICB. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/ulead/120573>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional Decimotercera edición*. Juárez, Estado de México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Juárez, Estado de México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Instituciónn Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1-24. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n87/0120-8160-ean-87-79.pdf>
- Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020*. Obtenido de Universidad César Vallejo: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas\\_LCJ-SD.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf)
- Salas, R., Díaz, L., & Pérez, G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 604-617. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2012/cem124m.pdf>
- Salazar, L., & Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Revista Colección Académica de Ciencias Estratégicas*, 1-21. Obtenido de Universidad Pontificia Bolivariana: [https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral\\_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Saldaña et al. (2021). Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores, dirección de operaciones agrarias de Tarapoto - región San Martín. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 1-29. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/727>

- Sousa, V., Driessnack, M., & Costa, I. (2017). REVISIÓN DE DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN RESALTANTES PARA ENFERMERÍA. PARTE 1: DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA. *Rev Latino-am*, 1-6. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/rlae/a/7zMf8XypC67vGPrXVrVFGdx/?format=pdf&lang=es>
- Tello, T. (2023). *Influencia de la selección del personal en el desempeño laboral del personal del hospital provincial de Acobamba-Huancavelica 2019*. Obtenido de Universidad Peruana Los Andes: [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5392/T037\\_46959052\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5392/T037_46959052_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Torres, D., Velasquez, J., & Hernández, J. (2020). Importancia del reclutamiento y la selección del personal en el sector hotelero: Caso Villavicencio-Colombia. *Desarrollo Gerencial*, 1-23. Obtenido de <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3619>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Riobamba: La Caracola Editores.
- Velázquez, A. (s.f.). *Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo*. Obtenido de QuestionPro: [https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/#que\\_es\\_el\\_desempe%C3%B1o\\_laboral](https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/#que_es_el_desempe%C3%B1o_laboral)
- Werther, W., Davis, K., & Guzmán, M. (2008). *Administración de recursos humanos Gestión del capital humano*. México, D.F.: Mc Graw Hill.



## ANEXOS

### ANEXO 1

#### **ENCUESTA PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA: "LA CASA DE LAS CARNES" EN MANTA SOBRE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**

La presente encuesta es anónima y forma parte de un proyecto de titulación de tesis. Por favor responda con sinceridad a cada una de las preguntas:

Variable: Selección de personal

- **Dimensión: Proceso de Selección**

**¿Considera usted que el proceso de selección realizado por la empresa es adecuado para el ingreso de personal idóneo?**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni en desacuerdo ni de acuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**¿Considera usted que el personal está conforme con el puesto de trabajo en el que se desempeña?**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni en desacuerdo ni de acuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

- **Dimensión: Personal Adecuado**

**¿Considera usted que las capacitaciones deberían ser constantes para el personal de la empresa?**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni en desacuerdo ni de acuerdo
- De acuerdo

- Totalmente de acuerdo

**¿Considera usted que la empresa "LA CASA DE LAS CARNES" debe de realizar evaluaciones de desempeño a su personal de forma semestral?**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni en desacuerdo ni de acuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**Dimensión: Planeación Estratégica**

**¿Considera usted que la misión de la empresa "LA CASA DE LAS CARNES" responde a su razón de ser?**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni en desacuerdo ni de acuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**¿Considera usted que la visión de la empresa "LA CASA DE LAS CARNES" acierta en su proyección del futuro?**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni en desacuerdo ni de acuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Variable: Desempeño Laboral

**Dimensión: Efectividad**

**¿Considera usted que cumple con las tareas encomendadas en los tiempos establecidos?**

- Totalmente en desacuerdo

- En desacuerdo
- Ni en desacuerdo ni de acuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**Dimensión: Logro de Metas**

**¿Considera usted que las normativas que rigen de la empresa están enfocadas al cumplimiento de los objetivos de esta?**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni en desacuerdo ni de acuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**¿Considera usted que el crecimiento personal es permisible dentro de la empresa?**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni en desacuerdo ni de acuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**¿Trabaja usted en conjunto con sus compañeros para lograr las metas propuestas por la empresa?**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni en desacuerdo ni de acuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**Dimensión: Normativas Internas**

¿Considera usted que la empresa "LA CASA DE LAS CARNES" maneja reglamentos internos adecuados?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni en desacuerdo ni de acuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Variable	Dimensiones	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE: SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	Proceso de selección	¿Cómo el proceso de selección de personal influirá en el desempeño laboral del personal de la empresa la casa de las carnes?	Determinar si el proceso de selección de personal influirá en el desempeño laboral del personal de la empresa la casa de las carnes, en la ciudad de Manta, 2023.	Hi: Determinar si el proceso de selección de personal influirá en el desempeño laboral del personal de la empresa la casa de las carnes, en la ciudad de Manta, 2023. Ho: Determinar si el proceso de selección de personal no influirá en el desempeño laboral del personal de la empresa la casa de las carnes, en la ciudad de Manta, 2023.
	Personal Adecuado	¿De qué manera tener un personal adecuado influirá en el desempeño laboral del personal de la empresa la casa de las carnes?	Indicar si mantener un personal adecuado influirá en el desempeño laboral del personal de la empresa la casa de las carnes, en la ciudad de Manta, 2023.	Hi: Indicar si manera tener un personal adecuado influirá en el desempeño laboral del personal de la empresa la casa de las carnes, en la ciudad de Manta, 2023. •Ho: Indicar si manera tener un personal adecuado no influirá en el desempeño laboral del personal de la empresa la casa de las carnes, en la ciudad de Manta, 2023.
	Planeación Estratégica	¿De qué manera la planeación estratégica influirá en el desempeño laboral del personal de la empresa la casa de las carnes?	Mostrar si la planeación estratégica influirá en el desempeño laboral del personal de la empresa la casa de las carnes, en la ciudad de Manta, 2023.	Hi: Mostrar si la planeación estratégica influirá en el desempeño laboral del personal de la empresa la casa de las carnes, en la ciudad de Manta, 2023. Ho: Mostrar si la planeación estratégica no influirá en el desempeño laboral del personal de la empresa la casa de las carnes, en la ciudad de Manta, 2023.

ANEXO 3



**ANEXO 4**  
**FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO BASADO EN EL METODO DE**  
**ESCALA GRAFICAS**

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO					
Nombre del trabajador:					
Fecha:    /    /					
Departamento/sección:					
Puesto:					
Desempeño en la función: Considere solo el desempeño actual del trabajador en su función					
	ÓPTIMO	BUENO	REGULAR	TOLERABLE	MALO
<b>Producto</b> Volumen y cantidad de trabajo ejecutados normalmente					
<b>Calidad</b> Exactitud, esmero y orden en el trabajo ejecutado					
<b>Conocimiento del trabajo</b> Grado de conocimiento del trabajo					
<b>Cooperación</b> Actitud ante la empresa el jefe y sus colegas					
Características Individuales: Considere solo las características individuales del evaluado y su comportamiento funcional dentro y fuera de su función					
<b>Comprensión de las situaciones</b> Grado en que percibe la esencia de un problema					
Creatividad Empeño, capacidad para crear ideas y proyectos					
Capacidad de realización Capacidad para poner en práctica ideas y proyectos					