

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

Evaluación del proceso selección de personal operativo en la empresa Industria Textil del
Pacífico S. A durante el periodo 2019

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología

Presentado por:

Autor: Bachiller Leonel Norberto Franco Sanchez

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

El presente trabajo se lo dedico a mis seres más cercanos, queridos y que me dan todo su apoyo de manera constante, a mis familiares y amigos.

Agradecimiento

A Dios quien permite que sucedan todos nuestros anhelos según su voluntad.

A todos mis maestros, familiares y amigos.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, me es grato poder presentar mi trabajo de investigación titulado “Evaluación del Proceso Selección de personal operativo en la empresa Industria textil del Pacífico S. A durante el periodo 2019”, bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA para obtener el título profesional de licenciatura.

Por lo cual espero que este trabajo de investigación sea adecuadamente evaluado y aprobado.

Atentamente.

Leonel Norberto Franco Sanchez

INDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
PRESENTACIÓN	iv
INDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCION.....	xiii
CAPÍTULO I.....	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Objetivos	17
1.3.1. Objetivo general.....	17
1.3.2. Objetivos específicos	18
1.4. Justificación e importancia.....	18
CAPÍTULO II.....	21
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	21
2.1. Antecedentes	21
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	21
2.1.2. Antecedentes Nacionales	24
2.2. Base Teórica.....	27

2.2.1.	Conceptualización de Selección de personal	27
2.2.2.	Proceso de selección	28
2.2.3.	La entrevista en la selección de personal	29
2.2.4.	Etapas de la Entrevista de Selección.....	29
2.2.4.1.	Preparación	29
2.2.4.2.	Ambiente.....	30
2.2.4.3.	Desarrollo de la entrevista	30
2.2.4.4.	Contenido de la entrevista	30
2.2.4.5.	Comportamiento del candidato.....	30
2.2.4.6.	Culminación de la entrevista	32
2.2.4.7.	Evaluación del candidato:.....	32
2.2.4.8.	Referencias y cartas de recomendación	32
2.2.5.	Pruebas de Selección.....	32
2.2.6.	Dimensiones de la Evaluación del Proceso de Selección de personal.....	33
2.2.6.1.	Habilidad Manual	34
2.2.6.2.	Detalle	34
2.2.6.3.	Habilidad espacial	34
2.2.6.4.	Comunicación.....	35
2.2.6.5.	Percepción de forma.....	36
2.3.	Definiciones conceptuales.....	36
CAPÍTULO III		39
METODOLOGÍA.....		39
3.1.	Tipo de investigación	39
3.2.	Diseño de investigación	39
3.3.	Población y muestra	40
3.3.1.	Población.....	40

3.3.2.	Muestra	40
3.3.3.	Criterios de inclusión y exclusión.....	40
3.4.	Identificación de las variables y operacionalización.....	40
3.5.	Técnicas e instrumentos de evaluación	43
3.6.	Determinación de la Confiabilidad	44
CAPITULO IV		47
PRESENTACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS.....		47
4.1.	Presentación de los datos generales	47
4.2.	Presentación de resultados de los datos específicos.....	50
4.3.	Procesamiento de los resultados.....	55
4.4.	Discusión de los resultados	56
4.5.	Conclusiones	57
4.6.	Recomendaciones.....	58
CAPÍTULO V		59
PROGRAMA DE INTERVENCIÓN		59
5.1.	Denominación del problema	59
5.2.	Objetivo general y específico.....	59
5.2.1.	Objetivo general.....	59
5.2.2.	Objetivo específico	59
5.3.	Justificación del problema.....	59
5.4.	Establecimiento de objetivos por cada sesión.....	60
5.5.	Sector al que se dirige	70
5.6.	Establecimiento de conductas problemas/meta.....	70
5.7.	Metodología de la intervención.....	71
5.8.	Resumen del taller.....	73
5.9.	Instrumentos/material a utilizar.....	73

5.10. Cronograma.....	75
5.11. Resumen de sesiones.....	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
ANEXOS	85
Anexo1. Carta de presentación.....	85
Anexo 2. Hoja de respuestas GATB.....	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	<i>Matriz de Operacionalización de la variable</i>	42
Tabla 2.	<i>Baremo de interpretación de la variable</i>	44
Tabla 3.	<i>Confiabilidad del Instrumento</i>	46
Tabla 4.	<i>Datos demográficos de los postulantes, según el sexo</i>	47
Tabla 5.	<i>Datos demográficos de los postulantes, según la edad</i>	48
Tabla 6.	<i>Datos demográficos de los postulantes, según grado de estudios</i>	49
Tabla 7.	<i>Datos de los postulantes según inteligencia general</i>	50
Tabla 8.	<i>Datos de los postulantes según la dimensión habilidad manual</i>	51
Tabla 9.	<i>Datos de los postulantes según habilidad espacial</i>	52
Tabla 10.	<i>Datos de los postulantes según detalle</i>	53
Tabla 11.	<i>Datos de los postulantes según la dimensión de comunicación</i>	54
Tabla 12.	<i>Datos de los postulantes según percepción de forma</i>	55

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Diseño de la investigación.....	39
<i>Figura 2.</i> Fórmula de confiabilidad Alfa de Cronbach	44
<i>Figura 3.</i> Datos demográficos de los postulantes, según el sexo	47
<i>Figura 4.</i> Datos demográficos de los postulantes, según la edad.....	48
<i>Figura 5.</i> Datos demográficos de los postulantes, según grado de estudios	49
<i>Figura 6.</i> Datos de los postulantes según inteligencia general.....	50
<i>Figura 7.</i> Datos de los postulantes según la dimensión habilidad manual	51
<i>Figura 8.</i> Datos de los postulantes según habilidad espacial.	52
<i>Figura 9.</i> Datos de los postulantes según detalle	53
<i>Figura 10.</i> Datos de los postulantes según la dimensión de comunicación	54
<i>Figura 11.</i> Datos de los postulantes según percepción de forma	55

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo evaluar el proceso selección de personal operativo en la empresa Industria textil del Pacífico S. A durante el periodo 2019. El estudio es de tipo descriptivo, con un diseño no experimental, de corte transversal y con un enfoque cuantitativo de acuerdo al manejo de los datos. La población está comprendida por 30 postulantes a la vacante de personal operativo en la empresa Industria Textil del Pacífico S.A, ubicado en el Cercado de Lima, en el departamento de Lima, durante el periodo 2019. La muestra está constituida por la totalidad de la población, es decir por los 30 postulantes a la vacante de personal operativo en la empresa Industria Textil del Pacífico S.A, la cual es intencional, no probabilística y de tipo censal. La técnica empleada para la recolección de datos fue la batería general de aptitudes (GATB), el cual fue validado y sometido a la prueba de confiabilidad. Estableciendo como conclusión la importancia de la implementación de un adecuado proceso de selección en la empresa Industria textil del Pacífico S.A; llegando a identificar que el personal seleccionado se encuentra dentro de los promedios esperados.

Palabras Claves: selección de personal, postulantes, vacantes, personal operativo, investigación.

ABSTRACT

The Objective of this research work is to evaluate the process of selection of operative Personnel in the textile industry of the Pacifico S.A descriptive, with a non-experimental, cross-sectional design and with a focus quantitative according to the handling of the data. The population is comprised of 30 applicants to the vacancy of operative personnel in the company Industria Textil del Pacifico SA, located in the Cercado de Lima, in the department of Lima, during the period 2019. The sample is constituted by the entire population, that is to say, for the 30 applicants to the vacancy of operative personnel in the company Industria Textil del Pacifico SA, which is intentional, not probabilistic and census type. The technique used for data collection was the general battery of skills (GATB), which was validated and subjected to the reliability test. Establishing as a conclusion the importance of the implementation of an adequate selection process in the textile industry of the Pacifico S.A; arriving to identify that the selected personnel is within the expected averages.

Keywords: selection of personnel, postulants, vacancies, operational personnel, research

INTRODUCCION

Toda empresa, independientemente de su tamaño, la actividad económica que realice y su naturaleza requieren de una óptima gestión de sus recursos humanos. El área de Reclutamiento y Selección de personal, es quizás una de las sensibles dentro de Recursos Humanos.

El inicio del reclutamiento se da con la solicitud formal del requerimiento de personal, que dependerá del jefe de cada área que se solicite la cantidad necesaria para el cumplimiento de sus metas y objetivos. Una vez recibido la solicitud de requerimiento, se procede con la publicación de la oferta; esta realiza en las diferentes plataformas con las que cuente la empresa; puede realizarse de manera interna o externa; dependiendo de la solicitud del requerimiento. Luego se procede a realizar el filtro de las hojas de vida, por lo que es necesario contar con el perfil de puesto. Se realiza la convocatoria del personal seleccionado para las evaluaciones y entrevistas correspondientes.

Es importantes que durante la selección del candidato, se observe la transparencia del reclutamiento y evaluación, debido a que cada colaborador que se encuentra dentro de la organización, tiene el deseo de alcanzar metas y objetivos personales y profesionales; por lo tanto es importante la formalidad y el respeto en los procedimientos establecidos.

Se debe resaltar la influencia que tienen, las personas que ingresen a trabajar en la organización, debido a que tendrá influencia en los objetivos planteados; en este sentido es importante elegir a un candidato que cumpla no solo con el perfil solicitado; sino también con los valores y principios organizacionales.

Es aquí donde radica la importancia de un proceso de reclutamiento y selección de personal eficiente, debido a que pueden ingresar a la organización personas que, más allá de no cumplir con el perfil solicitado del puesto, pueden afectar de forma negativa los objetivos de la empresa, generando riesgos en los ingresos de los mismos, así como el deterioro del clima organizacional. Adicional a ello, es realizar la inversión de tiempo, en un recurso perdido, todo a causa de un proceso de selección deficiente

La investigación tiene por tanto el propósito de evaluar el proceso de selección del personal operativo de la empresa Textil del Pacifico S.A, el estudio fue realizado en la

empresa con 30 postulantes a la posición de personal operativo durante el periodo del año 2019; que participaron del proceso de selección.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El reclutamiento y selección de personal está basado en la personalidad del candidato, así como también en el grado académico y experiencias laborales previas. Según Ruano (2014) alude que el reclutamiento se da cuando la empresa se encarga de atraer candidatos cualificados con el perfil adecuado para los puestos vacantes.

La consultora Michael Page realizó un estudio de gerentes de reclutamiento y selección de personal; dentro de los resultados se obtuvo que, en Europa, la mayoría cuentan con más de cinco años dentro del rubro. Mientras que en América Latina la realidad es muy diferente, esto debido a que solo el 32%, tienen apenas cinco años dentro del rubro.

Es cierto que en América Latina están creciendo las inversiones y junto con la globalización nos facilitan nuevas y mejores oportunidades de empleo, también es cierto que está presente, en la gran mayoría de la región, la alta tasa de desempleo. Esto es ocasionado debido a que los principales líderes o directores de las compañías en América Latina, no tienen los conocimientos necesarios para evitar la alta rotación que se evidencia dentro del mercado. Por lo tanto, encontrar al personal idóneo dentro del mercado, con las competencias necesarias y cumpla con el perfil solicitado y con los requisitos especializados, sea una ardua labor del Área de Reclutamiento y Selección de personal. Es importante recalcar que aquellos requisitos más específicos son más complicados de encontrar dentro del mercado laboral.

Para ejemplificar lo mencionado anteriormente De Forest (1994) realizó un estudio sobre el proceso de selección en empresas de manufacturas en México, llegando a encontrar que dentro de las competencias que consideras indispensables dentro de su perfil son el compromiso y el cumplimiento de normas; que aporta significativamente a mantener un adecuado clima laboral.

Abarca (1998) encontró que dentro del mercado laboral en Chile es importante, en las posiciones gerenciales, poder identificar que pertenezcan a determinados grupos sociales y considerar ciertas características tales como edad, apariencia física y sexo.

En las organizaciones uno de los principales problemas que se presentan es poder encontrar en el mercado laboral, aquel profesional que se cumpla con todos los requisitos necesarios que necesite el puesto y que aportaría de manera positiva al crecimiento de la empresa y al cumplimiento de objetivos y proyectos establecidos.

Impeiral, Mondelli y Rivera (2016) menciona que aquellas empresas que logren conseguir, identificar y atraer el talento, son las que logren cumplir sus objetivos y metas, siendo rentables y manteniéndose vigente dentro del negocio.

El proceso de selección de personal que desarrolla la empresa Industria textil del Pacifico s. a no conlleva una estructura adecuada, lo que se evidencia en la falta de criterios objetivos. Al realizar un proceso de selección con múltiples falencias afecta directamente el desempeño y motivación de los trabajadores, ya que la falta de preparación de los candidatos se ve reflejada en la calidad de su trabajo y en su rendimiento lo cual repercute de forma negativa en la motivación del personal, lo cual aumenta la rotación de personal generando traumas en el buen rendimiento de la unidad. La usencia que genera no tener un proceso de evaluación compuesto con múltiples opciones, dependiendo del perfil y que permita una adecuada evaluación y una correcta selección de personal es un serio problema tanto como para la empresa como para la persona seleccionada. Por esta razón, la evaluación del Proceso Selección de personal operativo en la empresa Industria textil del Pacifico S.A., propone realizar una investigación que tiene como finalidad diseñar el manual de proceso de selección de personal para atraer y mantener a las personas con el perfil adecuado respecto cada uno de los puestos de trabajo ofertados y así garantizar un desempeño positivo en el desarrollo de sus funciones. Dicho proceso permitirá una selección correcta sobre sus bases objetivas, en donde la persona que participa en dicho proceso afecta al crecimiento y éxito de la empresa, tomando en consideración que el ser humano es el único que permite que el resto de los elementos que conforman la empresa puedan desarrollarse.

Es por ello que es sumamente importante diseñar un proceso de selección que este fundamentado en las características propias de la empresa, y que de alguna forma permita aplicar un conjunto de evaluaciones y filtros, que nos ayudarían a elegir al personal más idóneo, basándonos en las necesidades que estén presentes en la empresa.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es el nivel de evaluación del proceso de selección de personal de la empresa Textil Pacifico, durante el segundo trimestre del 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de evaluación del proceso de selección de personal operativo, según la dimensión de habilidad manual, en la empresa Industria Textil del Pacifico S.A, durante el segundo trimestre del año 2019?
- ¿Cuál es el nivel de evaluación del proceso de selección de personal operativo, según la dimensión de detalle, en la empresa Industria Textil del Pacifico S.A, durante el segundo trimestre del año 2019?
- ¿Cuál es el nivel de evaluación del proceso de selección de personal operativo, según la dimensión de habilidad espacial, en la empresa Industria Textil del Pacifico S.A, durante el segundo trimestre del año 2019?
- ¿Cuál es el nivel de evaluación del proceso de selección de personal operativo, según la dimensión de comunicación, en la empresa Industria Textil del Pacifico S.A, durante el segundo trimestre del año 2019?
- ¿Cuál es el nivel de evaluación del proceso de selección de personal operativo, según la dimensión de percepción de forma, en la empresa Industria Textil del Pacifico S.A, durante el segundo trimestre del año 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- o Establecer el nivel de evaluación del Proceso de Selección de personal operativo en la empresa Industria textil del Pacifico S. A., durante el segundo trimestre del 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer el nivel de evaluación del Proceso de Selección de personal operativo, según la dimensión de habilidad manual, en la empresa Industria textil del Pacífico S. A., durante el segundo trimestre del 2019.
- Establecer el nivel de evaluación del Proceso de Selección de personal operativo, según la dimensión de detalle, en la empresa Industria textil del Pacífico S. A., durante el segundo trimestre del 2019.
- Establecer el nivel de evaluación del Proceso de Selección de personal operativo, según la dimensión de habilidad espacial, en la empresa Industria textil del Pacífico S. A., durante el segundo trimestre del 2019.
- Establecer el nivel de evaluación del Proceso de Selección de personal operativo, según la dimensión de comunicación, en la empresa Industria textil del Pacífico S. A., durante el segundo trimestre del 2019.
- Establecer el nivel de evaluación del Proceso de Selección de personal operativo, según la dimensión de percepción de forma, en la empresa Industria textil del Pacífico S. A., durante el segundo trimestre del 2019.

1.4. Justificación e importancia

La investigación tiene como objetivo mejorar el proceso de selección de la empresa Textil del Pacífico, durante el segundo trimestre del presente periodo. La importancia radica en que actualmente uno de los inconvenientes que presenta la empresa Industria Textil del Pacífico; para encontrar al personal adecuado recae en los procesos de reclutamiento y selección de personal, que implica una inversión en dinero, que no solo se reduce a un impacto económico negativo, sino también al tiempo que se ha invertido en un recurso escaso, también se desperdicia . En estos casos la producción se ve perjudicada, esto se debe a que el empleado que no cumpla con los requisitos mínimos para la vacante, generará pérdidas significativas para la empresa, esto como consecuencia del mal desempeño de las funciones asignadas. Incluir a un personal que no cuente con la capacidad necesaria para poder realizar el esquema de trabajo ya conformado, supone incomodidad para el equipo pues tendrá que luchar con un desempeño que no rinda con lo mínimo solicitado.

En la actualidad debido a las necesidades organizacionales que presenta la empresa se debe de potenciar el capital humano, el cual se hace parte fundamental para el cumplimiento de los objetivos y que se considera pertinente presentar una propuesta de analizar de manera más detallada el proceso de reclutamiento y selección personal, con lo cual sea posible poder conservar un personal idóneo, capaz y competitivo.

Por las razones mencionadas, la investigación tiene como principal objetivo que el proceso de reclutamiento y selección implementada sea de calidad, pues es aquí donde empieza el éxito de las compañías.

La trascendencia de la presente investigación radica además en los aportes y beneficios que se desprendan como contribución del conocimiento científico y al campo laboral en nuestra sociedad. A continuación, se indica los principales aportes:

La mejora del proceso de selección en la empresa Textil del Pacifico, permitirá escoger al personal más idóneo para las diferentes posiciones que se manejan; esto implica identificar con claridad las competencias y habilidades propios de los postulantes; considerando también el cumplimiento de acuerdo al perfil de puesto solicitado. Todas estas acciones dirigidas permitirán generar en la organización, un adecuado clima laboral; como consecuencia se observará que el personal que sea correctamente seleccionado, contará con las competencias y habilidades necesarias para el correcto desenvolvimiento y desempeño de sus funciones; lo que impactara no solo en beneficio de la empresa, sino también el desarrollo a nivel personal y profesional de los trabajadores de la empresa Textil del Pacifico.

En el aspecto práctico, la evaluación del proceso de selección de la empresa Textil del Pacifico, aportará de manera positiva a la reducción de la rotación del personal; esto debido a que al mejorar el proceso de selección permitirá que se encuentre al personal idóneo para las diferentes posiciones y requerimientos que maneja la empresa; considerando además que dentro del rubro textil – industrial existe una alta rotación de personal. La presente investigación permitirá generar las estrategias necesarias para que se realicen mejoras dentro del proceso de selección de la empresa Textil del Pacifico; ajustándose a la realidad del rubro, así como también a las necesidades que la empresa solicite.

En el aspecto metodológico, la estructura metodológica del trabajo, las técnicas e instrumentos empleados, las técnicas y procedimientos estadísticos desarrollados, servirán de guía y orientación metodológica para otros investigadores al momento de realizar su investigación.

Por todas las razones expuestas la evaluación del proceso de selección de personal en la empresa Textil del Pacifico, impactará de manera positiva no solo a los beneficios de la empresa, sino también a la de sus trabajadores.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

En el estudio desarrollado por Cancinos (2015) llamado “Selección de personal y desempeño laboral” tuvo como objetivo determinar la relación que tiene el proceso de reclutamiento y selección de personal con el desempeño laboral. La investigación es de tipo cuasi experimental por lo que busca explicar y analizar una relación de causa y efecto entre variables de estudio. Los muestra que se utilizó, son colaboradores del área administrativa, siendo una muestra de estudio de aproximadamente 36 personas, en su mayoría son sujetos de sexo masculino, que varían entre los 20 a 40 años. Para llevar a cabo un análisis adecuado del proceso de selección correlacionado con el desempeño, se utilizará un cuestionario, que nos permitirá conocer, se utilizó la escala de Likert, los juicios y pensamientos que las personas emiten cuando sometidas a determinados estímulos. El cuestionario está compuesto por una determinada cantidad de oraciones, cada una de ellas, expresa un enunciado favorable o desfavorable sobre una situación específica. Se solicita que el evaluado responda eligiendo una de las puntuaciones de la escala. Para medir la validez del proceso de selección, se aplicó una escala de likert al personal de recursos humanos, determinando que el proceso se considera efectivo en un 71.15%, teniendo como resultado que el proceso que se utiliza en la organización cumple con la efectividad requerida en competencias intelectuales y experiencia profesional, sin embargo, el proceso debe mejorar en el conocimiento previo de la personalidad y actitudes del candidato.

Medina (2017) en el estudio realizado llamado “La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Lo&Lo”, tiene como propósito investigar la influencia que tiene la selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa “LO&LO”, se utilizó como muestra a la totalidad de su población que está compuesta por cincuenta colaboradores que forman parte de la Empresa “LO&LO” de la ciudad de Ambato. En la investigación se utilizó las encuestas y cuestionarios estructurados, de acuerdo con los resultados

se observa que no han desarrollado perfiles de cargo que detallen las cualidades de un puesto de trabajo y a su vez descuidan otros sistemas como el reclutamiento que no es idóneo para la convocatoria de potenciales empleados para ocupar una vacante, al mismo tiempo que la empresa no cuenta con métodos de evaluación de conocimientos y personalidad que permitan determinar si una persona está capacitada para cumplir las labores de un puesto de trabajo y si se ajusta al perfil del mismo; y en una medida equivalente tampoco se aplican entrevistas para un conocimiento más personal de quien pudiera formar parte de la compañía. Por lo tanto, según la investigación realizada y las encuestas aplicadas se ha establecido que un buen proceso de reclutamiento y selección de personal influye significativamente en los niveles de desempeño laboral ya que mediante los mismos se asignan los puestos de trabajos al nuevo personal, siendo necesario que estén capacitados para ejecutar las tareas y objetivos que la organización necesite.

Maldonado, E. (2018) en la investigación denominada “Selección de personal y motivación intrínseca”, tiene como finalidad determinar la relación entre el reclutamiento y selección de personal y la motivación intrínseca de los colaboradores de las áreas administrativas y operativas de una organización que presta servicios financieros de Quetzaltenango. La población seleccionada para realizar la investigación, fueron cincuenta y dos colaboradores de las áreas administrativas y operativas de una empresa que presta servicios financieros del municipio de Quetzaltenango, en el departamento de Quetzaltenango; de los cuales 34 son hombres y 18 mujeres, la mayoría son de religión católica, todos son graduados del nivel diversificado y con un rango de edad entre 20 y 45 años. Las pruebas a utilizar son la escala de Likert, con el objetivo de medir de forma más fiel las actitudes de las personas, desde el número como inicio, siendo el más bajo y el número cinco siendo este el mayor, de igual forma se debe tomar un equilibrio para aquellos candidatos que se encuentran en un nivel promedio de la afirmación. Con los resultados que se han obtenido por medio de la escala de Likert de selección de personal se confirma y corrobora que la empresa que presta servicios financieros de Quetzaltenango, le brinda oportunidad de crecimiento y desarrollo a sus colaboradores ya que como se demuestra en los resultados un 46% del total de las personas evaluadas que han sido seleccionadas de forma interna en la organización mientras que un 54% han sido de forma externa, mientras que en la evaluación que se realizó por medio de la escala de

Likert sobre motivación intrínseca laboral confirma que un 37% se encuentran demasiado motivados, 49 un 37% muy motivados, 12% un poco motivados y 2% nada motivados; por lo tanto se confirma que la empresa hace un uso correcto del proceso de reclutamiento y selección de personal ya que solo un 14% de los sujetos evaluados se encuentran por debajo de la media de motivación que pretenden mantener en su desarrollo y crecimiento de personal.

Quisbert (2016) en la investigación denominada “Diseño de un plan de reclutamiento y selección de personal orientado a los objetivos de la empresa CEI S.R.L.”, tiene como objetivo diseñar un modelo de reclutamiento y selección de personal, dirigido a realizar las metas y objetivos de la empresa y que como consecuencia nos permita identificar al personal que desempeñe de forma adecuada sus funciones. Los sujetos que fueron considerados para el estudio será todo el personal en función de la empresa CEI SRL, es decir los 30 funcionarios que trabajan en distintos departamentos, es decir: Administrativo, Comercial y Académico. En la investigación se utilizará el método inductivo, por lo tanto se utilizaron los métodos la encuesta y observación, ya que inicia con la observación de fenómenos particulares con la finalidad de llegar al conocimiento, en este caso se analizará cómo se está llevando el proceso de reclutamiento y selección de personal con la finalidad de encontrar métodos adecuados para lograr un resultado positivo. En la investigación se encontraron los siguientes resultados: en la actualidad el área de recursos humanos de la empresa CEI SRL., viene utilizando con mucha frecuencia la técnica de selección de la entrevista siendo una técnica significativa pero no la más efectiva y no contempla otras pruebas como; pruebas de conocimientos, personalidad y simulación, para seleccionar al nuevo personal, los cuales son igual o más importantes que la entrevista, los cuales nos permitan conocer acerca de la capacidad, personalidad, aptitud y en determinada medida asegurando el buen desempeño del candidato. Al no contar con un diseño apropiado de Selección de Personal, se presentan errores que se evidencian en la rotación del personal, la desmotivación, el bajo desempeño laboral y el bajo clima laboral, que no satisfacen las necesidades del personal que labora en la empresa.

Carrillo, Bravo y Valenciana (2014) en el estudio realizado “Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en Empresas del Sector Servicios en el Municipio de Mexicali, B.C. México” tiene como finalidad identificar si empresas de

asesoramiento contable, cuentan con adecuados procesos para reclutar y seleccionar a su personal. La investigación que se presenta es cuantitativa no experimental, con un diseño de tipo descriptivo transaccional o transversal; no experimental en relación a que no existe una manipulación de las variables. El instrumento de medición que se utilizó para medir las variables es un cuestionario constituido en su mayoría por preguntas cerradas con respuestas de opción múltiple las cuales se referían al uso de procesos de reclutamiento y selección, la forma de aplicarlos y los resultados obtenidos. El muestreo es probabilístico aleatorio por reemplazo. El muestreo probabilístico se refiere a que cuando se extrae una muestra todos los elementos del marco muestral cuentan con probabilidad de selección distinta a cero. Dentro de los resultados se evidencia que se realizan los procesos de Reclutamiento y Selección de forma empírica, esto es, que no existe un proceso determinado para esto.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Quijano y Silva (2016) en la investigación “Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA – Chiclayo 2016” tiene como finalidad determinar la correlación que existe en la selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes CIVA S.A., Chiclayo 2016. El modelo de investigación que se utilizó es descriptivo debido a que este tipo de investigación tiene como propósito analizar la incidencia de las modalidades o niveles de una más o variables en una población. En la investigación se utilizaron como herramientas de recolección de datos a las encuestas, entrevistas y análisis de documental. Se tomó como población al total de trabajadores de la empresa de transportes CIVA S.A., quienes están conformados por personal administrativo, operativo, gerentes y/o propietarios haciendo un total de 50 personas, por tanto, ésta fue considerada como población muestral. En primer lugar, las conclusiones obtenidas en la calificación total de la variable selección de personal, encontramos un nivel regular de 12% y un nivel alto de 78%, el cual hace referencia sobre la opinión de los trabajadores manifestando un nivel de aceptación alto respecto a la variable Selección de Personal. Por otro lado, respecto a la dimensión Instrumentos de la selección del personal, se observa que ésta posee un nivel de aceptación alto con 45% calificación alta y el 28% calificación muy alta respectivamente en donde se demuestra que la mayor parte de trabajadores no tuvo

inconveniente con la ejecución de la prueba de conocimientos, sin embargo, el 28% con calificación regular es representado por trabajadores que presentaron dificultades en esta fase de la selección de personal. Del mismo modo tenemos a los resultados respecto al nivel de acuerdo en que las pruebas psicológicas en la cual se observa a un total de 78% de trabajadores de acuerdo con que dichas pruebas son fundamentales para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos, mientras que el 18% se mostró indiferente a este aspecto quedando consignado ciertas diferencias de percepciones en esta fase de proceso de reclutamiento y selección de personal, siendo un instrumento de vital importancia para conocer técnicamente el comportamiento actitudinal del postulante ya que este instrumento puede influir en gran magnitud para mantener un adecuado desenvolvimiento laboral en la empresa de transportes.

Sánchez (2016) realiza un estudio denominado “La evaluación psicológica en el proceso de selección de personal: un estudio retrospectivo en una consultora de Lima” que tiene como meta principal, identificar si se presentan diferencias en el perfil psicológico de candidatos seleccionados y no seleccionados; mediante un proceso de selección de personal, y considerando las variables psicológicas definidas y evaluadas, previamente, por una Consultora de Recursos Humanos en Lima. En la investigación se utilizaron cuatro instrumentos: Inventario de Cociente Emocional de BarOn (I-CE), DISC, Test de Inteligencia General y Factorial y el Inventario de competencias. El presente estudio empleó un tipo de investigación cuantitativa al utilizar datos numéricos para obtener información. Asimismo, el tipo de investigación es retrospectivo de comparación de grupos, puesto que busca caracterizar un fenómeno en base a la comparación de los resultados obtenidos por dos grupos predefinidos, los candidatos seleccionados (casos) y los candidatos no seleccionados (controles). Para el estudio se utilizó una muestra con un total de 200 candidatos, entre hombres y mujeres, que participaron del proceso de reclutamiento y selección de una consultora ubicada en Lima, que se encarga de seleccionar profesionales para cargos directivos. Las conclusiones que se obtuvieron de la presente investigación fue que los perfiles analizados como resultado de las evaluaciones psicológicas no son significativos para la elección a un puesto. Al no encontrar diferencias sustantivas en: la inteligencia emocional, inteligencia general, personalidad y competencias, de los candidatos seleccionados y no seleccionados,

considerando que dichas variables son las que se buscan evaluar en los diferentes candidatos que se presentan a los diferentes procesos. Analizando los resultados obtenidos, habría que cuestionarse, entonces, la utilidad de dicho proceso de evaluación, definiendo primero si las variables psicológicas evaluadas se corresponden a los perfiles de los puestos de mando medio identificados y, en segundo lugar, evaluando si los resultados obtenidos mediante de los instrumentos utilizados para dicha evaluación son válidos y confiables para el contexto de selección de personal

Colca (2016) realizó una investigación denominada “Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Atuncolla, periodo 2015” tiene como finalidad determinar el proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, periodo 2015. El tipo de investigación del estudio la clasifica en investigación experimental e investigación no experimental. Se utilizó la encuesta y el cuestionario para recoger los datos referidos a nuestro problema de investigación. La muestra se seleccionó aplicando el método no probabilístico con su tipo de muestreo por conveniencia en este caso a catorce servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Atuncolla dada la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para la presente investigación. Utilizando como técnica de recolección de datos: encuestas y cuestionarios. Al realizar las tabulaciones necesarias en esta investigación a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Atuncolla, se pudo evidenciar que los colaboradores no han sido seleccionados adecuadamente, por lo tanto no tienen un buen desempeño laboral, lo que indica que tendrán muchas deficiencias en el cumplimiento de su Misión y Visión de la Municipalidad. Esta investigación determina como es que influye el proceso de selección de personal en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Atuncolla para tal efecto se interpreta la encuesta aplicada que ayudaran a analizar e interpretar de manera más eficiente y real la presente investigación.

Manco (2018) en el estudio “Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016” tiene como finalidad identificar la correlación entre el proceso de reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral. Por ser un estudio de

enfoque cuantitativo en el análisis se emplean la deducción en la elaboración de hipótesis. En relación al diseño de investigación de este trabajo es no experimental, transversal y correlacional. Aplicando un cuestionario para evaluar las diferentes dimensiones de esta variable. El cuestionario está compuesto por 25 ítems, usando respuestas con dos alternativas y segmentando de acuerdo a los indicadores. La población lo conforma el personal del Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue conformado por 99 personas que se laboran en año 2016. La muestra está constituida por 98 entrevistados.

Mallqui (2015) realizó un estudio denominado “Optimización del proceso de selección e implementación de metodología técnica para la selección de personal operativo en una planta de confecciones de tejido de punto para incrementar la productividad”. El principal objetivo era delimitar la mejora del proceso de selección e implementación de una técnica determinada para la incorporación de personal que contribuye a incrementar el desempeño. El tipo de investigación de este estudio es descriptiva, explicativa y cuantitativa. Para el estudio de investigación propuesta se ha tomado como población a la totalidad de postulantes a un puesto operativo en la empresa de estudio, por un período de 29 semanas. Las técnicas aplicadas para este estudio se basaron en los siguientes: entrevista mixta y directa uno a uno, observación sistemática, análisis de documentos e información de productividad registrada por la empresa por operario y tipo de operación. Se muestran los resultados de productividad de maquinistas bajo el método convencional de selección y bajo la metodología propuesta de los grupos en estudio; donde el promedio de productividad bajo la metodología convencional es del 74.43%, mientras que al aplicar la propuesta en esta tesis de investigación, aún con desventaja de promedio al inicio del estudio, se observa que culminado el período de prueba, el promedio final llega al 79%, partiendo en un momento inicial de 71%-72%; similar análisis.

2.2. Base Teórica

2.2.1. Conceptualización de Selección de personal

En todos los procesos evaluados se puede verificar la ubicación y el procedimiento que se da a la selección del personal como una de las técnicas o

procedimientos básicos de un sistema de gestión de recursos humanos. Es igualmente importante apreciar aquellos significados desarrollados por especialistas de diferentes latitudes. Así mismo diferentes autores conceptualizan a la Selección de personal:

- Dunnette (1974) define a la selección de personal como un proceso que asegura encontrar a la persona idónea para el puesto vacante. Esto considerando que se necesita cumplir con ciertos requisitos mínimos, así como también como con aquellas competencias específicas que necesita el puesto. La selección nos permite escoger de forma más acertada al posible talento que la empresa necesita.
- Chiavenato (1993) menciona que la selección es la manera más adecuada de elegir a las persona más adecuada para un cargo en específico. Dentro de los candidatos que son evaluados es importante reconocer aquellos que cumplen con lo solicitado para el puesto.
- Milkovich y Boudreau (1994) indican que el proceso de selección consiste en organizar diferente contenido de información acerca de los candidatos y acercarlos a la vacante deseada.

2.2.2. Proceso de selección

El proceso de selección de personal varía según las exigencias de cada organización, pero en su gran mayoría consta de las siguientes etapas, que son los filtros necesario que todos los candidatos deben superar:

1. Recepción de solicitudes: Es parte del reclutamiento .

2. Pruebas de idoneidad: Son las herramientas e instrumentos que se utilizan para evaluar la afinidad entre los posibles candidatos y las necesidades del puesto.

3. Entrevista: Es un dialogo formal que tiene como principal objetivo identificar en el posible candidato al puesto, aquellas competencias y habilidades básicas para el correcto desempeño de sus funciones. En este proceso se ve la participación del candidato y del psicólogo del área de

recursos humanos. Se finaliza con la entrevista final, entre los candidatos elegidos y el jefe inmediato.

4. Referencias laborales: Esta parte del proceso, nos ayuda a identificar y verificar la información social del candidato. Puede incluir aspectos como: domicilio, familiares, amigos y también se solicita referencias de sus últimos empleos.

5. Examen médico: Se realiza de acuerdo al puesto.

6. Descripción realista del puesto: Se consolida toda la información necesaria para el adecuado desarrollo del puesto. Actividades y recursos necesarios para reclutar al candidato apto para la posición.

7. Decisión de contratar: Aprobados todos los procesos y las diferentes etapas, el área de RRHH, presenta al candidato para la decisión final.

2.2.3. La entrevista en la selección de personal

Posthuma, Morgeson y Campion (2002) indican que la entrevista de selección es una interacción entre el entrevistador y el candidato al empleo.

Según la calificación, las entrevistas se dividen en relación a su estructura en: entrevista inestructurada y entrevista estructurada. En la entrevista inestructurada se realizan diversos tipos de preguntas, mientras que en la entrevista estructurada, se realizan preguntas estándares.

Algunas entrevistas se necesita que el candidato se situé de forma hipotética en una determinada situación, mientras que en otras se busca poder identificar sus competencias en situaciones de sus anteriores experiencias.

2.2.4. Etapas de la Entrevista de Selección

Cimo y otros (2002) definen las siguientes etapas de la entrevista de selección:

2.2.4.1. Preparación

La entrevista no debe ser improvisada ni en forma apurada. Tendrá una duración delimitada y necesita de cierta preparación o planeación que ayudará a definir los siguientes aspectos:

- Los objetivos específicos de la entrevista: Que se quiere lograr con ella.
- El tipo de entrevista (estructurada o libre): Previamente analizado, alineado en alcanzar los objetivos.
- Lectura preliminar del currículum vitae del postulante entrevistado.
- Recabar la mayor información posible de cada candidato en entrevista.
- Tener la mayor información posible sobre el cargo que se requiere cubrir, así como los requisitos esenciales para el puesto.

2.2.4.2. Ambiente

Disponer de un ambiente es un paso del proceso de la entrevista, esto debido que pueden existir factores externos que interfieran en la entrevista, generando incomodidad no solo en el especialista de recursos humanos, sino también en el candidato, que puede influenciar negativamente.

2.2.4.3. Desarrollo de la entrevista

Es la parte más importante del proceso, en tanto que el entrevistador y entrevistado obtienen información uno del otro, donde el entrevistador va realizando preguntas, las cuales mientras el entrevistado va absolviéndolas el entrevistador va evaluando y preparando la siguiente pregunta o repregunta.

2.2.4.4. Contenido de la entrevista

Basada en la solicitud de empleo, lo que el entrevistado colocó en dicha solicitud y lo que indicó en su currículum vitae.

2.2.4.5. Comportamiento del candidato

Es la manera cómo reacciona el candidato respecto a: modo de actuar, sentir, pensar, concentración, agresividad, asertividad, el interés, ambiciones y motivaciones, obteniendo las características del candidato, absorber sus cualidades y aptitudes independientemente del nivel de conocimiento o del currículo que posee.

2.2.4.6. Culminación de la entrevista

Debe ser amable y cortés, sin dejar que el entrevistador sea claro que la entrevista ya ha culminado, dando información al postulante o candidato sobre el paso siguiente en caso de ser seleccionado.

2.2.4.7. Evaluación del candidato:

Este proceso es inmediato a la salida del candidato del área de la entrevista, donde el entrevistador debe revisar los datos tomados durante la entrevista, anotando observaciones en caso no lo haya realizado durante la entrevista, verificando y cotejando información y dar sus conclusiones respecto a la entrevista con el candidato, en caso de ser rechazado debe ser indicado para evitar retomar el currículum vitae y perder tiempo en la decisión final.

2.2.4.8. Referencias y cartas de recomendación

La verificación de referencias es una manera económica y directa de confirmar la información real proporcionada por los postulantes. Otra forma de conocer conseguir información son las cartas de recomendación laborales, redactadas por empleadores donde el empleado prestó sus servicios.

2.2.5. Pruebas de Selección

Las pruebas de selección se dividen en tres grandes grupos:

- a. Pruebas profesionales:** Valoran conocimientos específicos necesarios para una determinada profesión. Evalúan a los postulantes en función de conocimientos imprescindibles para su puesto de trabajo. Son pruebas que permiten identificar el conocimiento que los candidatos tienen de una materia concreta, por ejemplo, contabilidad, informática, logística, almacenamiento, etc.

b. Pruebas psicotécnicas: Son aquellas que sirven para evaluar el potencial del candidato, a continuación mencionaré algunas de ellas:

b.1 De aptitud o eficiencia: Son las que centran en evaluar aspectos o aptitudes que sin estar ligadas a un conocimiento concreto del puesto.

Las pruebas de aptitudes son las siguientes:

b.1.1 Inteligencia general: Es la capacidad que se necesita para resolver cualquier tipo de problema. Una calificación alta no garantiza la posesión de las habilidades específicas.

b.1.2 Razonamiento abstracto: Miden la agilidad mental y raciocinio ante situaciones cotidianas.

b.1.3 De personalidad: Evalúan una característica específica o las cualidades de un individuo. Son útiles en los procesos para la elección del candidato idóneo.

c. Los tests psicológicos

Los test psicológicos son una clara muestra del comportamiento o conducta que tiene un individuo. Son pruebas que tiene como función extraer ciertos indicadores e identificar las principales características de tu carácter para deducir tu adaptabilidad al puesto de trabajo ofertado. Por lo tanto se utilizan principalmente para conocer aspectos valorativos de los candidatos.

2.2.6. Dimensiones de la Evaluación del Proceso de Selección de personal

La Batería General de Aptitudes es una prueba que fue diseñada en 1947 en Estados Unidos, con la finalidad de orientar fundamentalmente investigar sobre las investigaciones.

En Chile fue adaptada por Himmel y Beretta (1969) quienes investigaron acerca de la confiabilidad y validez de dicha prueba. Desde 1945 la GATB se ha utilizado como la batería típica experimental en estudios de aptitudes para el

desarrollo de normas ocupacionales, dentro de las cuales comprende la evaluación de las siguientes competencias que debe demostrar el colaborador:

2.2.6.1. Habilidad Manual

La habilidad manual guarda correlación con la habilidad motora de las manos y los dedos. Es el movimiento realizado con las manos, y se centraliza en funciones como el manejo de objetos, la habilidad motora para la manipulación de objetos y para el diseño de formas y figuras y el mejoramiento de la habilidad manual. El objetivo principal es la de adquirir destrezas y habilidades.

Le Boulch tiene en cuenta la actividad manual y la coordinación ojo-mano, esto debido a que de ella depende la destreza manual que es necesaria para el aprendizaje de la escritura, de manera especial la destreza fina o movimiento propio de la pinza digital.

2.2.6.2. Detalle

La atención a detalle es una característica que tiene el ser humano para poder diferenciar, entre los diferentes estímulos que perciben, para identificar aquellos que son más importantes y necesarios. Por lo tanto la atención a detalle es la habilidad para percibir detalles en material verbal, tabulado, para observar diferencias, corregir palabras y números y percibir errores aritméticos.

2.2.6.3. Habilidad espacial

La habilidad espacial está compuesta por varios tipos de habilidades que permiten desarrollar esta capacidad a lo largo de nuestra vida.

El razonamiento espacial evalúa la capacidad que tiene el individuo para poder realizar proyecciones de los diferentes objetos a los que es expuesto, en su mente. Así también se identifica como la habilidad de imaginar un cuerpo en diferentes maneras, sin perder las características inherentes a él.

Es la habilidad para visualizar formas geométricas y comprender la representación dimensional y tridimensional de los objetos y para reconocer la relación que resulta del movimiento de los objetos en el espacio. Gardner opina que una razón que permite considerar de forma razonable las habilidades espaciales como "un todo" es el hecho de que la práctica en una de estas áreas estimula el desarrollo de las habilidades relacionadas en otras.

2.2.6.4. Comunicación

La comunicación es un proceso dinámico e interpersonal. La comunicación tiene diferentes etapas y diversos elementos que interactúan constantemente.

La comunicación se puede identificar mejor, si tenemos en cuenta que el ser humano es un ser biopsicosocial, en las que están implicados procesos como la memoria, funciones neurológicas, que se generan en el sistema nervioso central.

La comunicación es importante porque permite tener el acceso a información y conocimientos que tal vez no se encuentren directamente en el exterior. Así mismo la comunicación es un factor determinante para la sociabilización, por lo tanto le permite generar relaciones con las personas de su entorno. La comunicación dentro de nuestro ámbito laboral nos permite obtener conocimientos que nos permitan un mejor desarrollo de nuestras funciones.

Una adecuada comunicación implica todo tipo de mensajes (los verbales y los no verbales) tengan coincidencia entre sí. Las principales dificultades con las que se encuentra la comunicación, se da cuando nuestras palabras no coinciden directamente con nuestros gestos o señales.

Para el ser humano la comunicación es un proceso psíquico, en los cuales también intervienen la comunicación y el pensamiento, así mismo también influyen aquellas capacidades psicosociales que vamos desarrollando a lo largo de nuestra vida.

2.2.6.5. Percepción de forma

La percepción guarda relación con el reconocimiento, interpretación y significado y que a su vez permite generar determinados juicios como resultado de las sensaciones experimentadas. Para este proceso están involucrados procesos psicológicos como lo son el aprendizaje y la memoria.

En el ser humano, la conciencia, al estar en contacto con múltiples estímulos, registra información de todas las sensaciones que percibimos. Esto quiere decir que tenemos la capacidad de identificar un objeto determinado, relacionando lo que ya se conoce con lo que se puede imaginar. Frente a esta situación la capacidad que poseemos para poder crear una imagen definida en base a conocimientos ya adquiridos, nos define de lo que consiste en sí, la percepción de la forma.

La percepción de la forma equivale a otorgar un diseño a un estímulo que hemos percibido.

La Gestalt tiene como finalidad comprobar que la percepción es un proceso que se caracteriza por buscar de manera automática aquella información necesaria para poder crear imágenes en relación a los estímulos que se han percibido. Para la Gestalt los límites que posee un objeto conforman información relevante para la generación de imágenes que nos permitan tener un mayor conocimiento. La percepción de la forma nos permite tomar información de la estructura del objeto y poder encontrar un sentido lógico que se ajuste a la realidad.

2.3. Definiciones conceptuales

- **Competencias:** Es la habilidad que posee una persona para desarrollar algo en lo que se considera bueno. Las competencias se evidencian en diferentes contextos, dentro del ámbito laboral, nos permiten identificar a aquellas personas que son colaboradores potenciales para desarrollo.
- **Comportamiento:** Está basado en relación a la respuesta que el ser humano emite frente a un determinado estímulo. Existen comportamientos que son conscientes como

inconscientes, voluntario o involuntario. Por lo tanto el comportamiento nos ayuda a conocer las diferentes reacciones del ser humano.

- Conductas: Son relaciones en función a la manera en la que se comportan frente a diferentes situaciones los seres humanos. Por lo tanto hace referencia a la interacción que tienen las personas con su entorno. El medio para estudiar el comportamiento humano es la psicología, lo que nos permitirá diferir determinadas conductas frente a ciertos estímulos.
- Desempeño: Está relacionado con el desarrollo de las actividades y funciones que cumple un empleado, si cumple con los objetivos necesarios para el logro de las metas establecidas, así mismo también está relacionado con los conocimientos y experiencias previas que tenga el candidato. El desempeño laboral también va de la mano con los valores y competencias, que se evidencian en las actitudes con las que asumen cada nuevo reto.
- Entrevista: Es una técnica empleada para poder obtener información relevante sobre los candidatos que aspiran a una vacante. La entrevista nos ayuda a recabar información en relación a sus experiencias y estudios, así como también permite verificar sus valores y competencias necesarias para el desarrollo dentro de la organización.
- Perfil de puesto: Está compuesto por aquellas condiciones básicas que necesita que se necesitan dentro de determinado puesto. Por lo tanto el perfil de puesto está compuesto por diferentes requisitos como pueden ser: estudios, experiencia, cursos realizados, funciones que ha desarrollado y características de la personalidad. El perfil de puesto, en la actualidad es una pieza clave para un proceso de selección exitoso.
- Pruebas psicológicas: Los test o las evaluaciones psicológicas son una serie de herramientas que nos permiten valorar o medir ciertas competencias, así como también verificar aquellos indicadores que nos ayuden a validar la realidad de las competencias del candidato. Las evaluaciones psicológicas se utilizan en diferentes ámbitos tanto organizacional, clínica o educativa.

- Reclutamiento: Son las acciones realizadas para cubrir una determinada vacante. Dentro del proceso el objetivo principal es poder atraer a aquellos candidatos que cumplan con el perfil y la cultura organizacional de la empresa.
- Requerimientos de personal: El requerimiento o solicitud de personal, es el proceso mediante el cual un área determinada solicita un personal para una posición específica. El requerimiento formal da inicio a la atracción del candidato. En muchas organizaciones el requerimiento se maneja en ingresos mensuales, realizando proyecciones de posibles ingresos.
- Selección de personal: Es el proceso de elección del personal idóneo para cubrir un determinado puesto de trabajo. La selección de personal involucra la toma de decisión sobre un candidato que este postulando a una vacante en específica.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

El presente estudio se basa en la investigación descriptiva. La finalidad de los estudios descriptivos es definir y delimitar las propiedades, características específicas del grupo evaluado que ha sido sometido al análisis. Por lo tanto el objetivo principal de la investigación descriptiva es recolectar información sobre las distintas variables a estudiar, así como también las correlaciones encontradas, una vez realizado el estudio.

En relación al enfoque de la investigación es de tipo cuantitativo, por lo que se utilizó los resultados obtenidos, así como también aquellos procedimientos estadísticos para procesar los diferentes datos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque cuantitativo, utiliza la recolección de los datos para darle validez a todas las hipótesis planteadas. Para este enfoque es importante los resultados obtenidos y el análisis de los mismos, con estos datos se podrán establecer ciertas teorías.

3.2. Diseño de investigación

La presente investigación es de investigación no experimental esto debido a que el experimentados no interviene dentro de la realidad, sino por el contrario estudia la variable en su ambiente natural. En primer lugar las variables no están siendo sometidas a ninguna manipulación experimental. En segundo lugar el diseño es transversal debido a que recolecta los datos en un momento específico y en un tiempo único.

De acuerdo a lo afirmado por los autores se infiere que el investigador que utiliza el diseño no experimental resume su labor investigativa a la observación, teniendo un papel pasivo y limitándose a la recolección de la información tal cual se da en un contexto.



Figura 1. Diseño de la investigación

Dónde:

O = Observación de la muestra

G = Grupo de estudio o muestra (postulantes a la empresa Industria del Pacifico)

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población de estudio está comprendida por 30 candidatos para los puestos operativos en la empresa Textil del Pacifico, durante el segundo trimestre del 2019.

3.3.2. Muestra

La muestra de estudio es intencional, no probabilística y de tipo censal, dado que está constituida por la totalidad de la población, es decir los 30 candidatos por semana.

3.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

a) Criterios de inclusión de los participantes

- Postulantes a puestos operativos de la empresa Textiles del Pacifico.
- Postulantes que se presenten en el periodo 2019
- Postulantes de ambos sexos
- Postulantes que participen del proceso completo de selección

b) Criterios de exclusión de los participantes

- Postulantes para el área administrativa
- Postulantes que desisten de pasar el proceso de selección.

3.4. Identificación de las variables y operacionalización

La variable de estudio es la selección de personal en la empresa Textil del Pacifico, por lo que nos enfocaremos en identificar aquellas competencias necesarias para los puestos operativos que maneja la empresa.

En la presente investigación se analiza las competencias básicas necesarias que sirven para identificar a la muestra como: habilidad manual, detalle, habilidad espacial, comunicación y percepción de forma; mediante la Prueba de la Batería General de Aptitudes GATB-B.

A continuación, se presenta la estructura detallada en la matriz de operacionalización:

Tabla 1.

Matriz de Operacionalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumento
Selección de personal	Chiavenato (1999) lo define como un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Es un sistema por medio del cual la organización divulga y ofrece al mercado de Recurso Humano (RRHH), la oportunidad de empleo que pretende llenar.	El Servicio de Empleo de USA (1947) lo define como el proceso de atracción, clasificación y contratación del nuevo personal en la empresa. Este proceso implica medir las competencias que necesita manejar.	Habilidad manual	*Capacidad visual *Capacidad manual	1 - 50	Inferior Promedio inferior Promedio superior Superior Muy superior	Batería General de Aptitudes GATB
			Habilidad espacial	*Capacidad visual *Capacidad manual	51-90		
			Detalle	*Percepción de detalles	91-240		
			Comunicación	*Comprensión	241-300		
			Percepción de forma	*Coordinación espacio movimiento	301 - 340		

3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación

La técnica empleada para recabar la información fue la encuesta y el instrumento empleado fue para identificar las habilidades y competencias de los postulantes a la empresa Textiles del Pacífico, fue la Batería General de Aptitudes GATB.

A continuación, detallamos la prueba utilizada:

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre	: Batería General de Aptitudes GATB-B
Autor	: Elaborado por Servicio de Empleo de USA (1947)
Procedencia	: Estados Unidos
Adaptación al español	: Himmel, E. (1969)
Aplicación	: Individual y colectiva.
Duración	: 37 minutos
Finalidad	: Instrumento válido y confiable, para evaluar diversas aptitudes.
Material	: Manual, cuadernillo, hoja de respuesta, hojas de corrección final y plantillas de corrección.
Descripción general	: El instrumento consta de 340 ítems, el cual evalúa el proceso de selección de personal mediante las dimensiones: habilidad manual, habilidad espacial, detalle, comunicación y percepción de forma.
Calificación	: Se otorga un valor de uno a la respuesta correcta y cero a la incorrecta.
Baremos	: Un baremo es una tabla de cálculos, que posee rangos específicos cerrados, que se emplea para medir el nivel alcanzado por cada competencia lograda, de forma exacta y con categorías nominales.

Tabla 2.

Baremo de interpretación de la variable

Categorías	II - V	I	III	IV	Total
Inferior	0-7	0-9	0-30	0-10	0-67
Promedio inferior	8-15	10-18	31-56	11-21	68-129
Promedio	16-22	19-26	57-82	22-32	130-188
Promedio superior	23-28	27-34	83-107	33-43	189-244
Superior	29-35	35-42	108-132	44-54	245-302
Muy superior	36-40	43-50	133-150	55-60	303-340

3.6. Determinación de la Confiabilidad

La medida de la confiabilidad interna de los instrumentos, se establece mediante el alfa de Cronbach, que asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch & Comer, 1988). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados.

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_x^2} \right)$$

Figura 2. Fórmula de confiabilidad Alfa de Cronbach

Dónde:

n: El número de ítems

S_i^2 : Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_x^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 3.

Confiabilidad del Instrumento

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.89	15

Interpretación: Para establecer la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a un grupo de 15 postulantes para el puesto de personal operativo en la empresa Industria Textiles del Perú. Se aplicó la fórmula de alfa de Cronbach, obteniendo como resultado del análisis de confiabilidad un coeficiente de 0.89 lo que indica que el cuestionario es altamente confiable.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de los datos generales

Tabla 4.

Datos demográficos de los postulantes, según el sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	17	57 %
Masculino	13	43 %
Total	30	100%

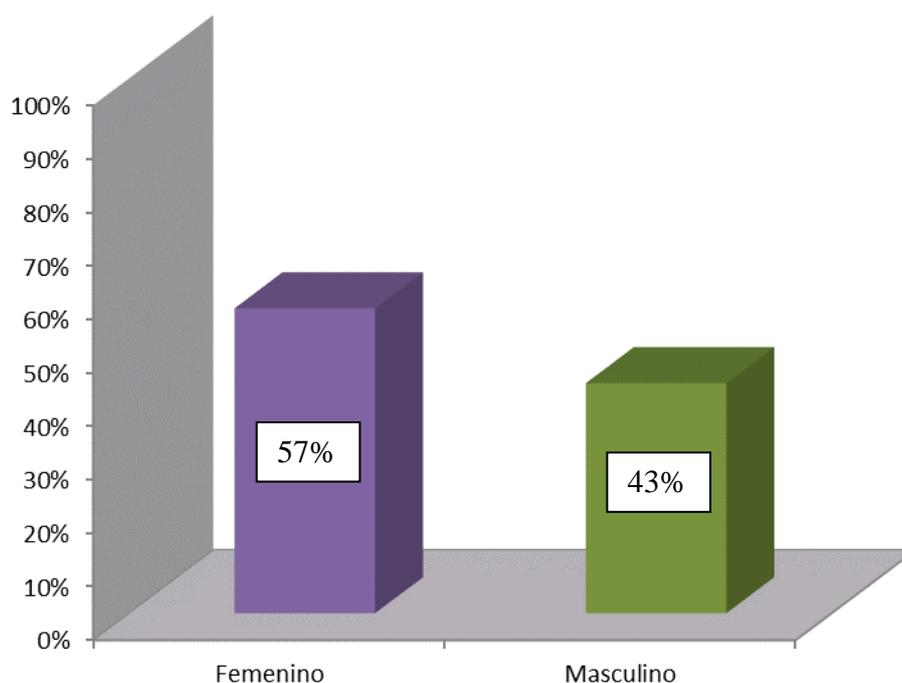


Figura 3. Datos demográficos de los postulantes, según el sexo

Interpretación: Los resultados obtenidos determinaron que las personas que participaron del estudio en un 57 % son del sexo femenino y un 43 % del sexo masculino.

Tabla 5.

Datos demográficos de los postulantes, según la edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20 - 24	10	33%
25 - 29	9	30%
30 - 34	6	20%
35 - 39	2	7%
40 - 44	3	10%
Total	30	100%

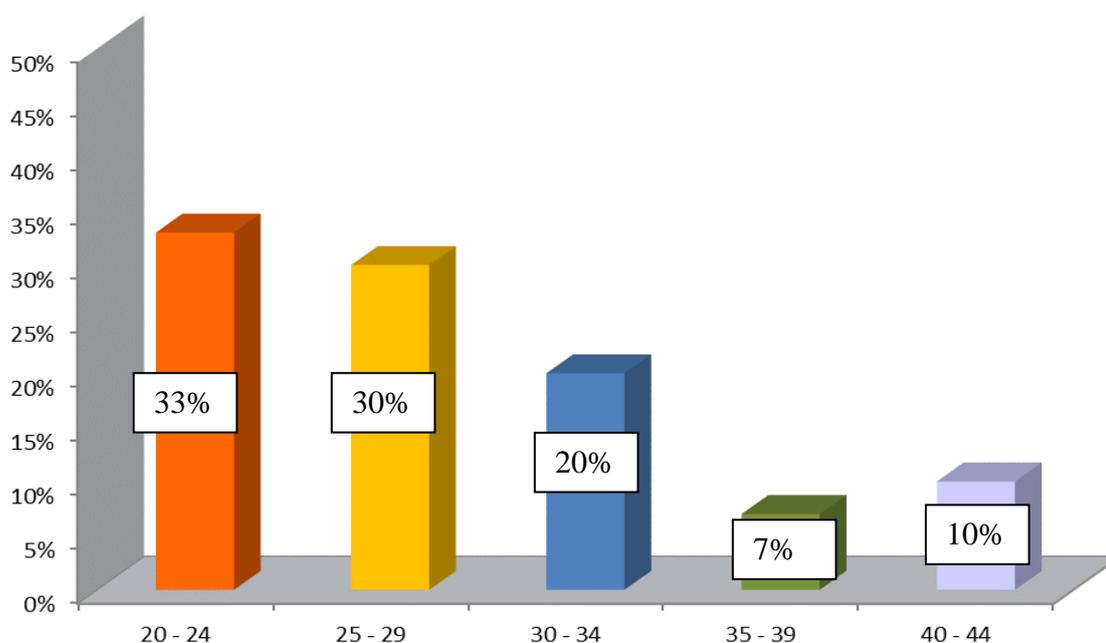


Figura 4. Datos demográficos de los postulantes, según la edad

Interpretación: Los resultados obtenidos determinaron que las personas que participaron del estudio en un 33 % tienen entre las edades de 20 a 24 años, otro 30 % entre 25 a 29 años, un 20% entre 30 a 34 años, un 10% entre el rango de 40 a 44 años y un 7% comprendido entre 35 a 39 años.

Tabla 6.

Datos demográficos de los postulantes, según grado de estudios

Estudios	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria completa	24	80 %
Técnicos inconclusos	6	20 %
Total	30	100%

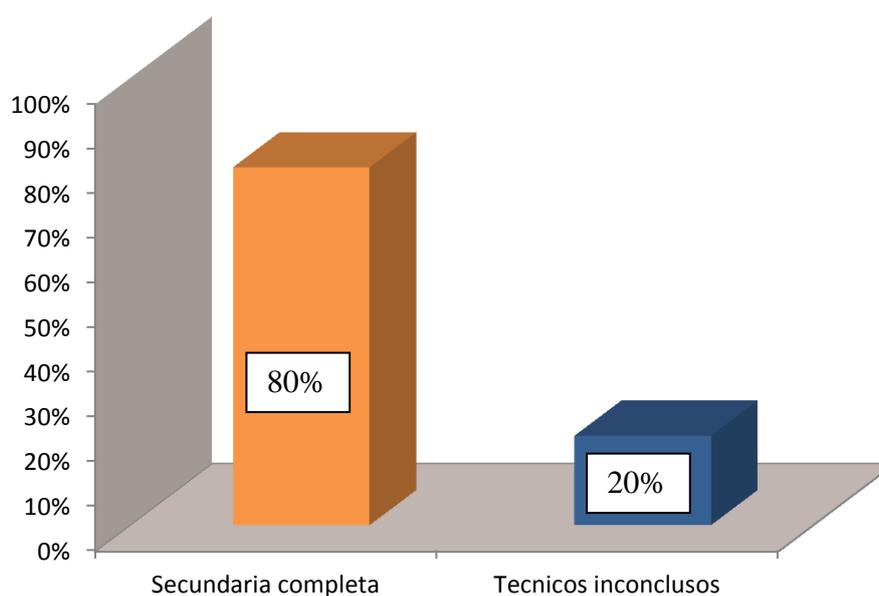


Figura 5. Datos demográficos de los postulantes, según grado de estudios

Interpretación: Los resultados obtenidos determinaron que las personas que participaron del estudio en un 80 % cuentan con estudios secundarios completos, mientras que un 20% tiene estudios técnicos inconclusos.

4.2. Presentación de resultados de los datos específicos

Tabla 7.

Nivel Inteligencia	Frecuencia	Porcentaje
Promedio	24	80 %
Inferior	6	20 %
Total	30	100%

Datos de los postulantes según inteligencia general

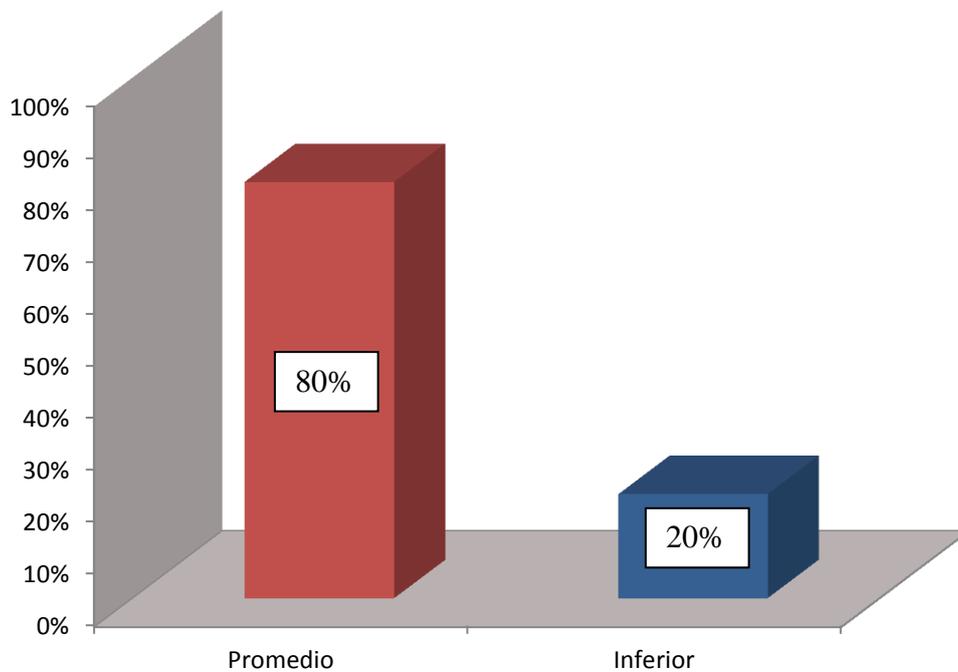


Figura 6. Datos de los postulantes según inteligencia general

Interpretación: Los resultados obtenidos a través del proceso de selección para la posición de operario textil de la empresa Textil del Pacífico, se encontró que las personas que participaron del estudio un 80 % cuenta con inteligencia promedio ($90 < > 100$), mientras que un 20% tiene inteligencia inferior.

Tabla 8.

Datos de los postulantes según la dimensión habilidad manual

Habilidad manual	Frecuencia	Porcentaje
Promedio	27	90 %
Inferior	3	10 %
Total	30	100%

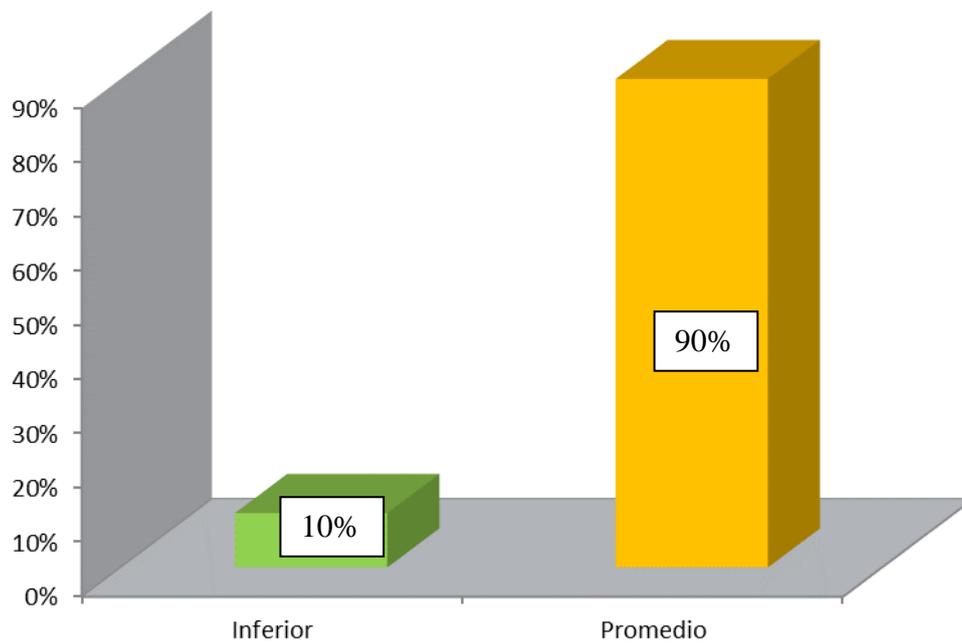


Figura 7. Datos de los postulantes según la dimensión habilidad manual

Interpretación: Los resultados obtenidos en la dimensión de habilidad manual, determino que los postulantes que participaron del estudio, el 10% se encuentran con la capacidad en un nivel inferior, mientras que un 90% se encuentra en nivel promedio.

Tabla 9.

Datos de los postulantes según habilidad espacial

Habilidad espacial	Frecuencia	Porcentaje
Promedio	22	73 %
Inferior	8	27 %
Total	30	100%

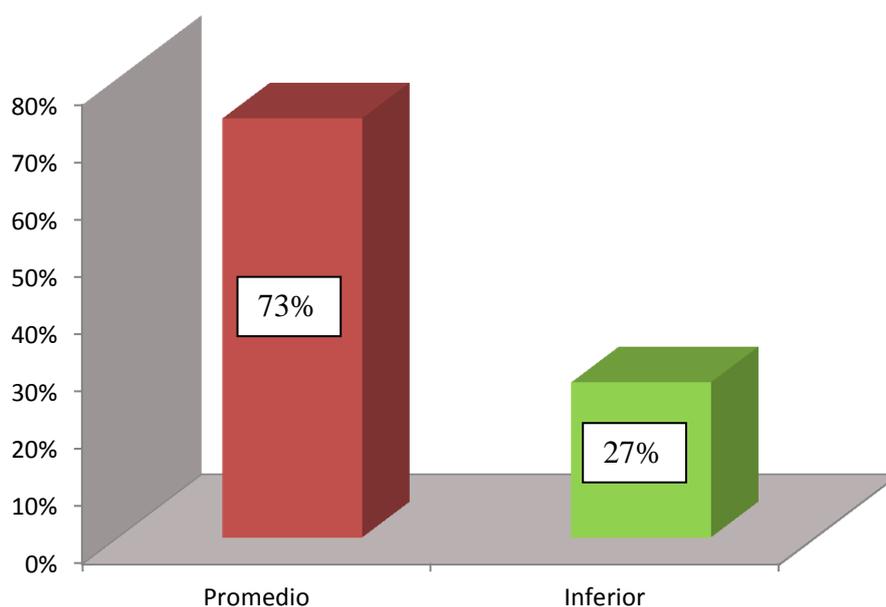


Figura 8. Datos de los postulantes según habilidad espacial.

Interpretación: Los resultados obtenidos en la dimensión de habilidad espacial obtenido por los postulantes determino que el 27% presenta un nivel inferior, mientras que un 73% se encuentra en nivel promedio.

Tabla 10.

Datos de los postulantes según detalle

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Promedio	30	100 %

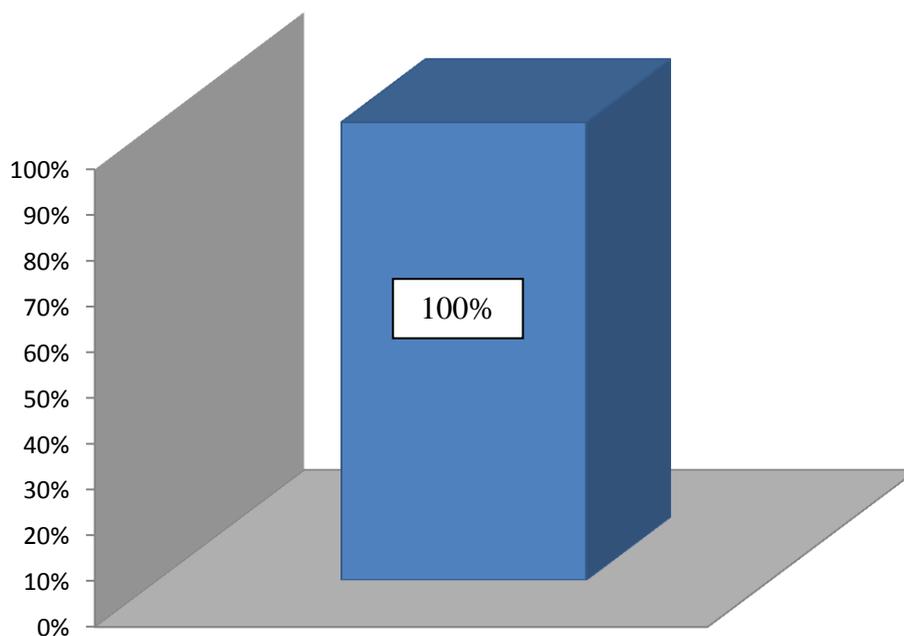


Figura 9. Datos de los postulantes según detalle

Interpretación: Los resultados obtenidos en la dimensión detalle, se encontró que los postulantes que participaron del estudio en el 100% se encuentran con la capacidad en un nivel promedio.

Tabla 11.

Datos de los postulantes según la dimensión de comunicación

Comunicación	Frecuencia	Porcentaje
Promedio	24	80 %
Inferior	6	20 %
Total	30	100%

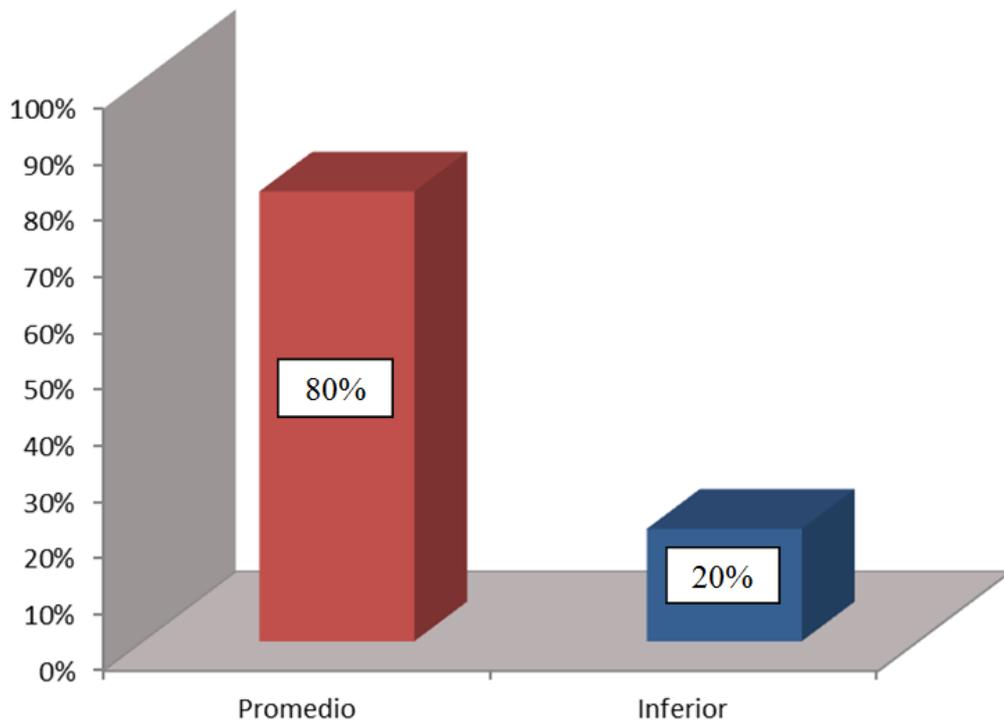


Figura 10. Datos de los postulantes según la dimensión de comunicación

Interpretación: Los resultados obtenidos en la dimensión comunicación por los postulantes que participaron del estudio determino que en un 80 % cuenta con nivel promedio, mientras que un 20% tiene un nivel inferior.

Tabla 12.

Datos de los postulantes según percepción de forma

Percepción de forma	Frecuencia	Porcentaje
Promedio	29	97 %
Inferior	1	3 %
Total	30	100%

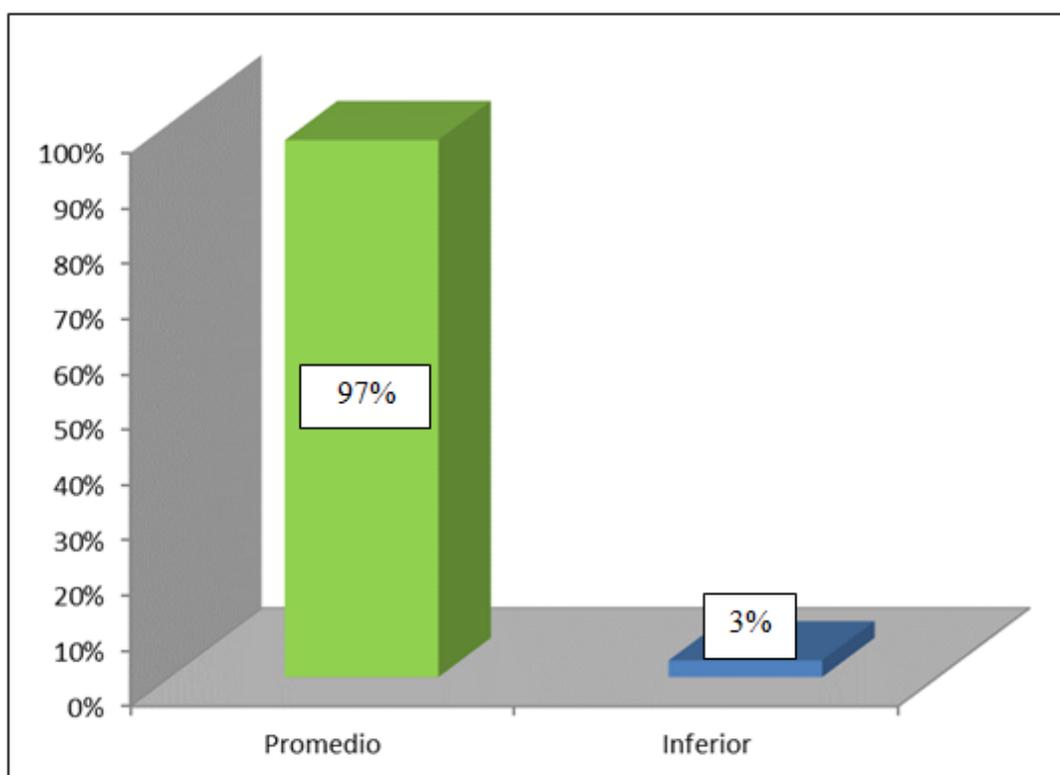


Figura 11. Datos de los postulantes según percepción de forma

Interpretación: Los resultados obtenidos en la dimensión percepción de forma presentado por los postulantes que participaron del estudio determinó que el 97% se encuentran en un nivel promedio, mientras que un 3% se encuentra en nivel inferior.

4.3. Procesamiento de los resultados

Para fines del procesamiento de la información recogida, se elaboró una base de datos en una tabla de Excel, ordenado de acuerdo a los cuatro subtest de los que está constituida la prueba, según las dimensiones que evalúa cada uno de ellos; asimismo se

relacionó, cada dimensión con las competencias necesarias; según el perfil de puesto para el personal operativo. En la tabla de Excel se calificó las respuestas de cada subtest; por lo que los resultados obtenidos están de acuerdo a las dimensiones.

Luego se seleccionó la escala del baremo alcanzada por cada subtest, para identificar en el nivel que se encuentra cada dimensión, para luego traspasar dichos valores, donde mediante la función insertar tabla e insertar gráfico, se puede obtener la información necesaria para los resultados.

En las tablas y figuras se aprecian las frecuencias y porcentajes hallados por cada dimensión. Permitiendo un mejor análisis y comprensión de la realidad encontrada.

4.4. Discusión de los resultados

En este apartado, analizamos los resultados obtenidos de la muestra de estudio, estableciendo la coincidencia o diferencia con las teorías y determinaciones brindadas por otros autores sobre la misma temática de investigación.

En el estudio realizado a la empresa Industria Textiles S.A, se determinó que, del total de los postulantes, la mayoría en el 57% son del género femenino mientras que el 43% es masculino.

Según un estudio realizado por el Ministerio de trabajo difundido a través del “Boletín de estadísticas de Industria de bienes de consumo: Textil, confecciones y calzado en Lima Metropolitana”, la cantidad de mujeres que se encuentra laborando activamente es el registro más alto en toda la historia, sin embargo debido a la desigualdad de género, en múltiples oportunidades, las condiciones de empleo no son las óptimas.

En los resultados obtenidos según el nivel educativo se encontró que los postulantes de operario textil de la empresa Textil del Pacifico, en un 80 % cuenta con estudios secundarios completos, mientras que un 20% tiene estudios técnicos inconclusos. De acuerdo a la Encuesta de Hogares Especializada de Niveles de Empleo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2007), la proporción de trabajadores con estudios secundarios en la Industria de Bienes de consumo alcanzó el 67% del total, cifra muy por encima a lo registrado en el total de sectores económicos y dentro de este grupo la gran mayoría se desempeña como operario (79%).

4.5. Conclusiones

Las conclusiones obtenidas son las siguientes:

- Los postulantes que se presentan para el puesto operativo, en referencia al nivel de estudio, la mayoría cuentan con estudios secundarios completos; por lo que se encuentran con un mercado laboral desfavorable, con escasas oportunidades de crecimiento y condiciones de trabajo que, en muchas oportunidades, no son las adecuadas.
- Se determina que los postulantes demostraron en la dimensión habilidad manual tener mayormente un nivel promedio en 90%, por lo tanto, poseen regular manejo de los objetos, así como también presentan de motricidad fina para realizar actividades manuales.
- Los postulantes en relación a la dimensión habilidad espacial, se encuentran en un nivel promedio en 73%, por lo tanto manejan discriminación visual, reconocimiento, proyección, imagen mental, razonamiento espacial, manejo y reproducción de imágenes internas o externas.
- Los postulantes, en relación a la dimensión atención de detalles, se encuentran en su totalidad en un nivel promedio, por lo que resalta la capacidad para realizar múltiples actividades y mantener adecuados y constantes niveles de atención que permitan una realización óptima de las actividades.
- Los postulantes, en relación a la dimensión de comunicación, se encuentran en su mayoría en un nivel promedio en 80%, por lo que resalta la capacidad para decir las cosas como son y sin vergüenza, ni temor a lo que los demás piensen, pero respetando las diferentes opiniones y siendo cordiales al momento de expresar su punto de vista.
- Los postulantes en relación a la dimensión percepción de forma, se encuentran en su mayoría en el nivel promedio, por lo tanto, pueden discriminar adecuadamente las formas y las pueden completar, mostrando conciencia de su realidad circundante.

4.6. Recomendaciones

- En el área de Recursos Humanos de la empresa Textiles del Pacífico S.A, debe implementarse políticas y procedimientos para realizar un adecuado proceso de reclutamiento y selección; respetando la transparencia y asignando plazos determinados de tiempo, de acuerdo a las solicitudes que ingresen, así como también a la cantidad de personal requerido.
- Se sugiere poder actualizar el Manual de Organización y Funciones (MOF) dentro de la empresa; esto permitirá conocer las competencias y requisitos necesarios para cada puesto. El MOF permitirá que realicen evaluaciones de desempeño, determinar escalas salariales, desarrollo o línea de carrera, entre otros.
- El proceso de reclutamiento y selección, debe ser llevado de manera total y completa, por un profesional en la carrera de Psicología. El profesional debe conocer la interpretación de las pruebas, redacción de informes, aplicación de test psicológicos; así como también actualizar periódicamente el Manual de Organización y Funciones.
- En el sector confección se habla mucho de la curva de aprendizaje, sin embargo, no se tiene un estudio al respecto, por ello se recomienda realizar un estudio en relación a la curva de aprendizaje para el sector confección partiendo de los resultados encontrados en esta investigación.
- Evaluar el proceso de selección de la empresa Industria Textil del Pacífico S.A, permitirá identificar aquellas capacidades técnicas que posee en recurso humano operativo, y tener la seguridad para proyectarse con mayor acierto, logrando cumplir con las necesidades de producción en el tiempo establecido.
- Promover el trabajo en equipo entre áreas, específicamente entre las áreas de reclutamiento y selección de personal y la planta de producción para el cumplimiento de objetivos y mejora de la productividad, viendo el resultado como un logro de ambas áreas.

CAPÍTULO V

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

5.1. Denominación del problema

Taller: Comunicación en personal de la empresa Industria textil del Pacífico.

5.2. Objetivo general y específico

5.2.1. Objetivo general

Mejorar la comunicación entre el personal operativo de la empresa Industria textil del Pacífico y así mejorar las funciones encomendadas para ellos.

5.2.2. Objetivo específico

- Mejorar el ambiente para los trabajadores.
- Reforzar la comunicación entre administradores y empleados.
- Otorgar herramientas que favorezcan a realizar sus funciones de manera más eficiente.

5.3. Justificación del problema

El progreso que tienen los trabajadores necesita además de ciertos conocimientos teóricos, determinadas capacidades y habilidades, que permitan un adecuado desenvolvimiento de sus funciones. De este modo se podrá evidenciar una satisfacción, no solo personal, sino también dentro de su entorno; lo que mejorará las relaciones humanas y su nivel de comunicación.

En los resultados se encontró que el nivel de comunicación del personal operativo de la empresa Industria textil del Pacífico, un 20% mantiene un nivel de comunicación bajo, por lo que interfiere en sus funciones como también en la percepción sobre el clima laboral, así como también en el desenvolvimiento de sus relaciones interpersonales.

El significado de habilidades sociales está relacionado con diferentes conductas aprendidas. Un adecuado desarrollo de estas conductas, nos lleva a una satisfacción personal e impersonal (Padilla, 2003). Por otro lado Monjas y Gonzáles (1998) mencionan

que están compuestas por diferentes comportamientos aprendidos que nos aportan a seguir generando diversas relaciones personales y nos permiten desenvolvernos con facilidad.

Según Lacunza y Contini (2009) desde niños, aproximadamente a partir de los cinco años, los niños manifiestan comportamientos de participación, por lo tanto ya ha adquirido algunas conductas sociales como ayudar y compartir. Así mismo a través del juego sabe manejar diferentes dificultades y logra interrelacionar con adultos.

Así mismo también se presentan situaciones adversas, cuanta más agresividad pueda ocasionar una persona, evidencia un bajo desarrollo en sus habilidades sociales, así como también poca empática en las diferentes relaciones interpersonales a las que se enfrente (Dos Santos & Benavides, 2014).

Durante el proceso evolutivo del hombre, atraviesa por un constante desarrollo y cambio, por lo que tiene que aprender de forma rápida a través de su medio social, es así que se convierten en parte importante de nuestro desarrollo, y nos permite generar y mantener, relaciones sociales satisfactorias (Hidalgo, 1999).

Un estudio realizado demuestra que existe un mejor desarrollo de las habilidades sociales en mujeres, por lo que sus relaciones interpersonales favorecen no solo a su crecimiento personal sino también está vinculado al logro de ciertos objetivos.

En los hombres solo se observa desarrolla esta habilidad para vincularse afectivamente con las mujeres (Oyarzún, Estrada, Pino, & Oyarzún, 2012).

5.4. Establecimiento de objetivos por cada sesión

Sesión I: Integración del equipo de trabajo

Objetivos:

- Integrar al equipo de trabajo:
- Permitirá generar lazo con las personas con las que comparten el día a día.

Dinámica:

- La búsqueda del tesoro

Actividades:

- Se forman grupos de dos.
- A cada grupo se le otorga una actividad que signifique un reto para trabajarlo con su compañero.
- Las actividades pueden ser: tomarse foto con un perro, esconder un objeto, bailar en la calle, etc.
- Se dan una lista con diez actividades y se les da un tiempo determinado en el que deben finalizar todas las tareas.
- El grupo que completa todas las actividades en la menor cantidad de tiempo, será el ganador.

Tiempo: Una hora

Recursos:

- Materiales: Hojas con listas de tareas.
- Humanos: Coordinador.
- Tecnológicos: PPT con presentación y proyector.
- Infraestructura

Evaluación:

- Se evaluará a los participantes sobre los conocimientos aprendidos durante el taller. Para esta parte, se aplicará una evaluación con cinco preguntas sobre lo expuesto.

Sesión II: Habilidades de negociación

Objetivos:

- Desarrollar habilidades de negociación y empatía:
- Las habilidades sociales permiten expresar los sentimientos y pensamientos, de forma asertiva, respetando la opinión de otras personas.

Dinámica:

- Pedazo de cartas

Actividades:

- Se dividen en grupo en 3 equipos, procurar que cada grupo esté compuesto por personas de diferentes áreas.
- Cada equipo recibirá un sobre de cartas o tarjetas cortadas y mezcladas.
- El objetivo es lograr negociar entre equipos e intercambiar las cartas para formar las figuras.
- El equipo que logre completar la mayor cantidad de cartas, gana.

Tiempo: Una hora

Recursos:

- Materiales: Sillas para todos los participantes, mesas y cartas recortadas.
- Humanos: Coordinador.
- Tecnológicos: PPT con presentación y proyector.

Evaluación:

- Se evaluará a los participantes sobre los conocimientos aprendidos durante el taller. Para esta parte, se aplicará una evaluación con cinco preguntas sobre lo expuesto.

Sesión III: Comunicación verbal y no verbal

Objetivos:

- Enseñar la comunicación verbal y no verbal:
- Una buena comunicación desarrolla la competitividad de la organización, su flexibilidad frente a los cambios del entorno, facilitar el logro de los objetivos.

Dinámica:

- Cuatro a la vez

Actividades:

- Todos los participantes deben estar sentados, sólo cuatro pueden estar de pie a la vez.
- Las cuatro personas solo deben estar paradas durante diez segundos, luego serán sustituidas por otra persona que se encuentra sentada.
- La única regla es que no está permitido hablar. La coordinación para ver quién es el siguiente en ponerse de pie la realizarán a través de la comunicación no verbal.

Tiempo:

- Cuarenta y cinco minutos

Recursos:

- Materiales: Sillas para todos los participantes
- Humanos: Coordinador.
- Tecnológicos: PPT con presentación y proyector.

Evaluación:

- Se evaluará a los participantes sobre los conocimientos aprendidos durante el taller. Para esta parte, se aplicará una evaluación con cinco preguntas sobre lo expuesto.

Sesión IV: Comunicación verbal

Objetivos:

- Mejorar de la comunicación verbal:
- La comunicación verbal es el uso de las palabras para la interacción, sin ellas la comunicación no sería posible.

Dinámica:

- El rumor

Actividades:

- Se eligen del grupo 5 o 6 personas, todas, todos salen del aula, excepto una.
- La persona que permanece en el aula, se le lee una historia que debe escuchar atentamente (se puede leer un máximo de dos veces).
- La persona que escucho la historia, debe contar la misma historia a la siguiente persona que ingrese al aula, y así sucesivamente hasta llegar al final.
- Las personas que permanecieron en el aula deben percatarse de los elementos que se agregan o se omiten de la historia.

Tiempo: Cuarentaicinco minutos

Recursos:

- Materiales: Sillas para todos los participantes.
- Humanos: Coordinador.
- Tecnológicos: PPT con presentación y proyector.

Evaluación:

- Se evaluará a los participantes sobre los conocimientos aprendidos durante el taller. Para esta parte, se aplicará una evaluación con cinco preguntas sobre lo expuesto.

Sesión V: Comunicación no verbal.

Objetivos:

- Ser consciente de la comunicación no verbal:
- La comunicación no verbal reafirma y recalca la información que queremos transmitir he ahí su importancia.

Dinámica:

- El molino

Actividades:

- La actividad consiste en que los integrantes establezcan un canal de comunicación eficaz.
- El coordinador debe preparar tarjetas con diferentes frases, que no sean muy extensas.
- Entregar a cada participante una tarjeta para que sólo sea leída por quien la recibe, deben pasear por la sala sin establecer comunicación con otros.
- Se debe elegir a la persona con la que te gustaría tener contacto.
- Cuando esa persona acepta se sitúan enfrente uno a otro, y cada interlocutor comunica su mensaje de manera no verbal, ni escrita.

Tiempo: Una hora

Recursos:

- Materiales: Tarjetas con frases y sillas.
- Humanos: Coordinador.
- Tecnológicos: PPT con presentación y proyector.

Evaluación:

- Se evaluará a los participantes sobre los conocimientos aprendidos durante el taller. Para esta parte, se aplicará una evaluación con cinco preguntas sobre lo expuesto.

Sesión VI: Trabajo en equipo.

Objetivos:

- Mejorar el trabajo en equipo:
- El trabajo en equipo como la acción individual dirigida, que al tratar de conseguir objetivos compartidos.

Dinámica:

- Recupéralo

Actividades:

- Se forma un círculo en el piso y se forman grupos de solo dos personas.
- Se forman grupos de dos, donde uno de los miembros será vendado. La persona que no puede ver, debe encontrar dentro de un espacio delineado, una serie de objetos que se le irán solicitando.
- Su compañero será quien le facilite las instrucciones necesarias para encontrar cada objeto.
- El juego se complica por la cantidad de participantes.

Tiempo: Una hora

Recursos:

- Materiales: sillas para todos los participantes y diversos objetos (botellas, mochilas, etc.)
- Humanos: Coordinador.
- Tecnológicos: PPT con presentación y proyector.

Evaluación:

- Se evaluará a los participantes sobre los conocimientos aprendidos durante el taller. Para esta parte, se aplicará una evaluación con cinco preguntas sobre lo expuesto.

Sesión VII: Comunicación asertiva

Objetivos:

- Desarrollar la comunicación asertiva:
- Desarrollar diferentes formas de lograr una comunicación de éxito.

Dinámica: Comic loco

Actividades:

- Todos los participantes deben dividirse equitativamente en grupos, y cada grupo debe crear su propia historieta.
- Cada uno de los integrantes tiene la responsabilidad de un cuadro de la historieta.
- Cada uno de los equipos tienen un tiempo delimitado para poder coordinar sobre que se tratará el cómic, quien dibujará, etc.
- Cada actividad debe estar coordinar y con detalle porque una vez que empiezan a dibujar, se corta la interacción con los otros miembros del equipo, y no se puede observar lo que el compañero dibuja.
- Después todos se reúnen para ver y compartir sus historietas.

Tiempo: Una hora

Recursos:

- Materiales: Sillas para todos los participantes, hojas de colores, cartulinas, colores, plumones y revistas.
- Humanos: Coordinador.
- Tecnológicos: PPT con presentación y proyector.

Evaluación:

- Se evaluará a los participantes sobre los conocimientos aprendidos durante el taller. Para esta parte, se aplicará una evaluación con cinco preguntas sobre lo expuesto.

Sesión VIII: Motivación grupal

Objetivos:

- Fomentar mayor motivación entre integrantes del grupo:
- La motivación es una pieza importante para la satisfacción del colaborador, esto porque le genera una sensación de estabilidad.

Dinámica:

- El cofre de la felicidad

Actividades:

- Sentados y formando un círculo, se solicita a los participantes que dibujen un cofre en una hoja de papel. Dentro de este cofre deben de guardar tres tesoros que le generen felicidad.
- Una vez que finalicen de realizar el dibujo se les debe dar diez minutos para que piensen los tres tesoros que guardan ahí.
- Sin ningún orden específico, cada persona se presentará mostrando su dibujo y diciendo su nombre. Además contará los tres tesoros que almacena su cofre, si lo desea puede dar una breve explicación de por qué.

Tiempo: Una hora

Recursos:

- Materiales: Sillas para todos los participantes, hojas blancas, plumones y colores.
- Humanos: Coordinador.
- Tecnológicos: PPT con presentación y proyector.

Evaluación:

- Se evaluará a los participantes sobre los conocimientos aprendidos durante el taller. Para esta parte, se aplicará una evaluación con cinco preguntas sobre lo expuesto.

5.5. Sector al que se dirige

Veinte (20) trabajadores operarios de la empresa Industria Textiles del Pacifico

5.6. Establecimiento de conductas problemas/meta

Según Miguel Mazarrasa (1994), la comunicación es fundamental para el desarrollo social de los seres humanos, por lo tanto se le otorga un valor importante, que se evidencia a lo largo de la evolución. Dentro de la sociedad la comunicación es un factor importante porque nos permite generarnos imágenes que guardan cierta correspondencia con la realidad. En la actualidad, con la globalización, la comunicación es de suma importancia para generar vínculos comerciales; así como también diversificar nuestros productos y servicios a las diferentes necesidades.

Según Jesús García Jiménez en su libro “La Comunicación Interna”; la comunicación es un recurso que nos permite liderar determinados proyectos, cumplir objetivos, no solo corporativos, sino también culturales. Para la organización, la comunicación interna no es un fin, sino por el contrario un medio, a través del cual nos permite desarrollar competencias, lo que se evidencia en el crecimiento profesional y personal de nuestros colaboradores. La comunicación dentro de las organizaciones es de vital importancia, sin embargo aún no se le da la atención requerida. Un claro ejemplo es la falta, en numerosas organizaciones del Manual de Funciones, así como también de personal especializado que haga cargo de todo lo referente a la comunicación interna.

Para Marie Jennings y David Churchill (1991) la comunicación dentro de la organización es un componente importante en el desarrollo de mercados globales, siendo una estrategia necesaria realizar proyectos, acorde con las necesidades del mercado. Adicionalmente el dialogo que se utilice debe ser efectivo, lo que genere que la organización sea identificada como comunicativa.

Una de los principales inconvenientes que se presentan dentro de la organización por la falta de comunicación, puede ser debido a la desorientación y dificultades de con la estrategia corporativa: esto debido a que cuando la empresa no comunica bien, la información no llega a todos de la misma manera. Si no hay una adecuada comunicación entre los trabajadores, cada quien entenderá las cosas de diferente manera y la falta de un discurso más general, los desorientará.

Es importante y determinante en la comunicación, delimitar los diálogos que se dan entre los trabajadores, desarrollar conversaciones beneficiosas, compartir información y conocimiento con mayor presteza, generar en el trabajador la consideración positiva respecto de la empresa y responder a las solicitudes de las nuevas generaciones.

Sin embargo en la realidad en varias organizaciones presentan diferentes tipos de problemas, que afectan de manera negativa el cumplimiento de metas.

Otra de las consecuencias que se presentan, son la falta de participación y compromiso por parte de los trabajadores, esto como consecuencia, que al no sentirse parte de la organización, su nivel de compromiso no será el esperado

En muchas ocasiones, la organización invierte sus recursos en la planificación de sus objetivos, creando estrategias que ayuden el logro de sus metas; sin embargo al no comunicarlos de forma oportuna, no genera en el personal el compromiso necesario para el cumplimiento de los objetivos.

Al no contar con personal comprometido, es más sencillo que los colaboradores busquen diferentes ofertas laborales, generando así que posiciones claves se vean en peligro. Por lo tanto al no poder desarrollar el talento y no poder retener a los trabajadores, se genera pérdidas, no solo a nivel financiero, sino también en conocimientos y habilidades que la persona ha desarrollado a lo largo de su permanencia dentro de la organización.

Otra de las consecuencias presentes es la desmotivación y pérdida de productividad, esto debido a que si tus colaboradores sienten que no se comunica de forma oportuna y adecuada de lo que pasa y que sus opiniones no importan, dejarán de tener interés y pasión en lo que hacen; y eso los convertirá en colaboradores pocos productivos. Por la tanto también se evidenciará un deterioro del clima laboral, ya que si no dejas hablar y escuchas a tu personal, cualquier acción puede acabar en negatividad, secretismos y rumores.

5.7. Metodología de la intervención

Los talleres psicológicos tienen como principal objetivo, generar un espacio donde las interrelaciones sociales permitan analizar las diferentes situaciones cotidianas. Los talleres psicológicos son de participación voluntaria y hace que se tome conciencia de la realidad y de aquellos aspectos de mejora. Dentro de los talleres psicológicos pueden desarrollarse diferentes tipos de contenidos y situaciones que se pueden evidenciar dentro

de la realidad como pueden ser: la comunicación, las relaciones interpersonales, la motivación, la autoestima, las relaciones de pareja, etc. Estos ayudaran a darnos una visión distinta de nuestro entorno y nos otorgaran herramientas frente a las dificultades que se presenten.

El taller necesita un área que permita el desplazamiento de los participantes para que puedan trabajar con facilidad, y donde los recursos de uso común estén bien organizados. También se necesita una planificación de tiempos que evite sesiones demasiado con poca duración y que apenas den la oportunidad de desplegar y recoger el material necesario para su uso.

En el libro de Arnobio Maya Betancourt (2007) llamado “El taller educativo” se encuentra las diferentes definiciones que presentan diversos autores:

- Natalio Kisnerman define el taller como proceso armónico que nos ayuda a obtener conocimientos a partir de diferentes experiencias, con la finalidad de aplicarla a las realidades que experimentamos y otorgándonos herramientas para poder poner en práctica lo aprendido.
- Nidia Aylwin De Barros y Jorge Gissi Bustos De Barros indican que es taller es una forma práctica que tiene como objetivo unificar la teoría y la práctica, logrando así que se pueda intervenir de forma directa y objetiva en nuestra realidad. Dentro del desarrollo del taller se enfrentan a diferentes tipos de situaciones y de problemas; por lo tanto se hace necesaria el trabajo en equipo, donde el aporte que realice cada uno de los integrantes; es de vital importancia. El moderador dirige cada una de las sesiones y al mismo tiempo exige a los participantes, el desarrollo activo y su futura uso en la realidad.
- Gloria Mirebant Perozo menciona que el taller es una integración participativa, donde los integrantes buscan desarrollar determinados objetivos, a través de aprendizajes que se planteen. Las sesiones pueden desarrollarse en diferentes ambientes, que pueden ser abiertos o cerrados. En resumen el taller tiene como finalidad aplicar aquellos conocimientos aprendidos nuestra realidad.

- Teresa Prozecauski indica que el taller es la integración de la teoría con la práctica, que se caracteriza por la unificar y aplicar las diferentes lecciones aprendidas. El taller busca unificar la teoría, la práctica y la motivación de los participantes.

El presente taller tiene como objetivo mejorar todos aquellos factores de riesgo que están presentes dentro de la empresa Textiles del Pacifico, que tendrá como beneficio, la mejora del desempeño de los colaboradores; sino también un clima laboral apropiado para el correcto desarrollo de sus funciones.

5.8. Resumen del taller

El taller de comunicación tiene como objetivo principal mejorar la comunicación en la empresa Textil del Pacifico; para esta intervención se realizó un taller compuesto por ocho sesiones. Las diferentes sesiones permiten que los colaboradores mejoren los diferentes aspectos que están dentro de la comunicación. En la primera sesión se busca poder integrar al equipo, lo que permitirá que puedan trabajar de forma participativa el resto de las sesiones. En la segunda sesión se busca fomentar las habilidades de negociación y empatía, con la finalidad que la comunicación pueda ser fluida. En la tercera sesión se trata de informar acerca de la comunicación verbal y no verbal y la importancia, que se desarrollaran de forma más específica en las sesiones cuatro y cinco. En la sesión seis el objetivo es desarrollar el trabajo en equipo, por lo que las dinámicas están orientadas a fomentar compañerismo y a poder realizar tareas en conjunto. En la sesión siete, se busca incrementar la motivación intrínseca del grupo, para poder realizar sus funciones y tareas diarias con compromiso.

5.9. Instrumentos/material a utilizar

Humanos:

- Coordinador

Materiales:

- Hojas blancas
- Hojas de colores
- Lápices y lapiceros

- Pizarra
- Plumón de pizarra
- Cartulina
- Plumones de colores
- Folletos o trípticos
- Sillas
- Mesas

Tecnológicos:

- Presentación de los temas en PPT
- Proyector

5.10. Cronograma

Sesión	Fechas						
	02/08	09/08	15/08	22/08	29/08	05/09	12/09
I	■						
II		■					
III			■				
IV				■			
V					■		
VI						■	
VII							■
VIII							

5.11. Resumen de sesiones

Sesión	Nombre	Objetivos	Actividades	Recursos	Tiempo
I	Integración del grupo de trabajo	Integrar al equipo de trabajo	La búsqueda del tesoro	Recursos Humanos Tecnológicos Materiales	60 Minutos
II	Habilidades de negociación	Desarrollar habilidades de negociación y empatía	Pedazo de cartas	Recursos Humanos. Tecnológicos Materiales	60 Minutos
III	Comunicación verbal y no verbal	Enseñar la comunicación verbal y no verbal.	Cuatro a la vez	Recursos Humanos. Tecnológicos Materiales	45 Minutos
IV	Comunicación verbal	Desarrollar la comunicación verbal	El rumor	Recursos Humanos. Tecnológicos Materiales	45 Minutos
V	Comunicación no verbal	Desarrollar la comunicación no verbal	El molino	Recursos Humanos. Tecnológicos Materiales	60 Minutos
VI	Trabajo en equipo	Desarrollar la concentración y el trabajo en equipo	Recupéralo	Recursos Humanos. Tecnológicos Materiales	60 Minutos
VII	Comunicación asertiva	Desarrollar la coordinación en el grupo	Comic loco	Recursos Humanos. Tecnológicos Materiales	60 Minutos
VIII	Motivación grupal	Fomentar mayor conocimiento entre integrantes del grupo	El cofre de la felicidad	Recursos Humanos. Tecnológico Materiales	60 Minutos

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Actual Recursos Humanos (2000). *Listado de competencias*. <http://www.actual.com>. (Visitado 2014-06-09).
- Anastasi, A. (1977). *Tests psicológicos*, Ed. Pueblo y Educación, La Habana
- Andragogy Org. *Reclutamiento y Selección de Personal* http://www.andragogy.org/_Cursos/Curso00200/Temario/pdf%20leccion%203/Lecion%203%20PI.pdf. (Visitado 2014-06-14).
- AJE Asturias. *Selección de personal* <http://www.ajeasturias.com/V2/Control>.
- Bioestadistico.com. *Principales pruebas estadísticas*. (2011). <https://www.youtube.com/watch?v=tCb7Mpcvj6c>. (Visitado el 2014-11-17).
- Cancinos, A. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral (Tesis de licenciatura)*. Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Recuperado el 13 de julio de 2019, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Carrillo, S., Bravo, L., & Valenciana, P. (2014). *Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal de Mexicali, B.C. México*. Mexicali, México: Universidad Autónoma de Baja California. Recuperado el 13 de julio de 2019, de <http://www.alafec.unam.mx/docs/asambleas/xiv/ponencias/10.06.pdf>
- Chiavenato, I. (1993). *Administración de Recursos Humanos* (5ta. ed.). México: McGraw Hill Interamericana. Recuperado el 13 de julio de 2019, de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Cimo, C., Corrales, A., Galán, M., Martínez, E. Pacini, A, Quiroga, G., Rodríguez, B., Rodríguez C. y Zevallos, M. (2002) <http://www.gestiopolis.com/la-entrevista-laboral/>. (Visitado 2014-09-09).

- Cimo, C., Corrales, A., Galán, M., Martínez, E., Pacini, A., Quiroga, G., . . . Zevallos, M. (2002). *Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Recuperado el 13 de julio de 2019, de https://www.academia.edu/29723620/Seguridad_e_higiene_en_el_trabajo
- Colca, H. (2016). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Atuncolla, periodo 2015 (Tesis de licenciatura)*. Puno, Perú:
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/1555/COLCA_QUISPE_HEBER.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Recuperado el 13 de julio de 2019, de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/1555/COLCA_QUISPE_HEBER.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cowling, A y James P. (1997). *La esencia de la administración de personal y las relaciones industriales*, Ed. Prentice Hall Hispanoamericana, México.
- De la Torre, C. (1991). *Temas actuales de historia de la psicología*. Ed. ENPES, La Habana.
- De Forest, M. (1994). Thinking of a plant in Mexico? [¿Pensando en una planta en México?]. *Academy of Management Executive*, 8(1), 33-40. Recuperado el 13 de julio de 2019, de <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/ame.1994.9411302385>
- Dos Santos, T., & Benavides, A. (2014). Habilidades sociales y frustración en estudiantes de medicina. *Ciencias Psicológicas*, 3(2), 163-172. Recuperado el 13 de julio de 2019, de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v8n2/v8n2a06.pdf>
- Dunnette, M. (1974). *Selección y administración de personal*. Mexico: CECSA.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta. ed.). México: McGraw Hill Education. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

- Hidalgo, C. (1999). Evaluación del Funcionamiento Familiar en Familias con y sin Riesgo Biopsicosocial. *Psykhe*, 8(2), 85-101. Recuperado el 13 de julio de 2019, de <http://www.psykhe.cl/index.php/psykhe/article/view/135/133>
- Himmel, E., & Beretta, Y. (1969). *Batería General de Aptitudes GATB-B*. Recuperado el 13 de julio de 2019, de http://huartesanjuan.cl/textos/Test_a_tu_disposicion/3%20Aptitudes/4%20%20%20BATERIA%20GENERAL%20DE%20APTITUDES%20GATB.pdf
- Imperial, I., Mondelli, A., & Rivera, L. (2016). *Gestión del capital humano. El desafío de retener a distintas generaciones*. Recuperado el 13 de julio de 2019, de <https://es.scribd.com/document/354359059/De-El-Desafio-de-Retener-Generaciones>
- Jennings, M., & Churchill, D. (1991). *Cómo gerenciar la comunicación corporativa : pautas para la acción*. Bogotá: Legis.
- Kopelman, R. (1988). *Administración de la Productividad en las organizaciones*. McGraw Hill.
- Lacunza, A., & Contini, N. (2009). Las habilidades sociales en niños preescolares en contextos de pobreza. *Ciencias Psicológicas*, 3(1), 57-66. Recuperado el 13 de julio de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/4595/459545419006.pdf>
- Levy-Leboyer, C. (1997). *Gestión de las Competencias*. Ediciones Gestión 2000, S.A., Barcelona, España.
- Maldonado, E. (2018). *Selección de personal y motivación intrínseca (Tesis de licenciatura)*. Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Recuperado el 13 de julio de 2019, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Maldonado-Erick.pdf>

- Mallqui, G. (2015). *Optimización del proceso de selección e implementación de metodología técnica para la selección de personal operativo en una planta de confecciones de tejido de punto para incrementar la productividad (Tesis de maestría)*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado el 13 de julio de 2019, de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4505>
- Manco, C. (2018). *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016 (Tesis de maestría)*. Lima, Perú. Recuperado el 13 de julio de 2019, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16208/Manco_CCS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maya, A. (2007). *El taller educativo* (2da. ed.). Bogotá: Cooperativa editorial magisterio.
- Mazarrasa, M. (1994). *Marketing y calidad total: Imagen de calidad y comunicación*. Madrid: Ediciones Gestión 2000.
- Medina, A. (2017). *La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Lo&Lo (Tesis de licenciatura)*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Recuperado el 13 de julio de 2019, de [http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25037/1/TESIS-ALBERTO-MEDINA%20\(1\).pdf](http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25037/1/TESIS-ALBERTO-MEDINA%20(1).pdf)
- Méndez, M. (2012). *Control interno del proceso de selección del personal operativo en la Academia de Polimaracaibo*, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad del Zulia, Venezuela.
- Mertens, L (1996). *Competencia laboral. Sistemas, surgimiento y modelos*, Ed. Cinterfor, Colombia.
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos*, Ed. Addison-Wesley Iberoamericana S. A., EUA.
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *El Desarrollo de Carrera*. México: Trillas.

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2007). *Encuesta de Hogares Especializada. Informe Anual del Empleo 2007*. Recuperado el 13 de julio de 2019, de https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/enaho/PEEL_Empleo_LI MA_METROPOLITANA_2007.pdf
- Monjas, M., & González, B. (1998). *Las habilidades sociales en el currículo* (Vol. 146). Madrid: Centro de Investigación y Documentación Educativa- CIDE. Recuperado el 13 de julio de 2019, de https://www.bienestaryproteccioninfantil.es/imagenes/tablaContenidos03SubSec/habilidades_sociales_curriculo_mec.pdf
- Morales, L. (2015). *Manual de Tesis*. 1ra Ed., Editorial Imprenta Luzaga EIRL, Callao, Perú.
- Oyarzún, Estrada, Pino, & Oyarzún. (2012). Habilidades sociales y rendimiento académico; Una mirada desde el género. *Acta Colombiana de Psicología*, 15(2), 21-28. Recuperado el 13 de julio de 2019, de <http://www.redalyc.org/pdf/798/79825836011.pdf>
- Padilla, A. (2003). El Hombre, la Naturaleza y la Sociedad. En *Introducción a la sociología, la economía y las ciencias políticas*. Eudmed.net. Recuperado el 13 de julio de 2019, de <https://es.scribd.com/doc/239485573/LIBRO-Introduccion-a-La-Sociologia-La-Economia-y-Las-Ciencias-Policas>
- Patermina, Y. (2009). *Selección de personal operativo de la Policía Municipal del Municipio Maracaibo bajo el modelo de competencias*, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Universidad del Zulia, Venezuela.
- Posthuma, R., Morgeson, F., & Campion, M. (2002). Beyond employment interview validity: A comprehensive narrative review of recent research and trends over time. *Personnel Psychology*, 55, 1-81. Recuperado el 13 de julio de 2019, de

https://www.researchgate.net/publication/227653781_Beyond_employment_interview_validity_A_comprehensive_narrative_review_of_recent_research_and_trends_over_time

Prokopenko, J. (1999). *La gestión de la productividad*. Editorial Limusa.

Quijano, A., & Silva, K. (2016). *Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA - Chiclayo 2016 (Tesis de licenciatura)*. Chiclayo, Perú: Universidad Señor de Sipán. Recuperado el 13 de julio de 2019, de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2291/Tesis%20de%20Quijano%20Guevara%20y%20Silva%20P%C3%A9rez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quisbert, Z. (2016). *Diseño de un plan de reclutamiento y selección de personal orientado a los objetivos de la empresa CEI S.R.L. (Trabajo de licenciatura)*. La Paz, Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés. Recuperado el 13 de julio de 2019, de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/7725/TD-2156.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez, M. (2007). *Propuesta de mejoramiento para los procesos de selección, capacitación y evaluación de desempeño, integrada al sistema de gestión de calidad en Servientrega S.A.*, Facultad de Contaduría Pública, Universidad de la Salle, Bogotá D.C.

Rosales, P. (2012). *Uso de test de aptitudes mecánicas de Mac Quarrie en la selección de personal para mejorar la productividad*, Facultad de Ingeniería Industrial, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

Ruano, J. (2014). Recuperado el 13 de julio de 2019, de *La selección de personal en las organizaciones: Externa vs. Interna. Nuevas tendencias: La selección de personal en las nuevas organizaciones: Externa vs Interna. Nuevas tendencias*. Universidad de Valladolid. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/9112/1/TFG-E-40.pdf>

- Sánchez, A. (2016). *La evaluación psicológica en el proceso de selección de personal: un estudio retrospectivo en una consultora de Lima (Tesis de licenciatura)*. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado el 13 de julio de 2019, de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2431/1/2016_Sanchez_La%20evaluacion%20psicologica%20en%20el%20proceso%20de%20seleccion.pdf
- Welch, S., & Comer, J. (1988). *Quantitative Methods for Public Administration: Techniques And Applications*. USA: Books/Cole Publishing Co.

ANEXOS

Anexo1. Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Metodología
- ¿Cuál es el nivel de evaluación del proceso de selección de personal de la empresa Textil Pacifico, durante el segundo trimestre del 2019?	- Establecer el nivel de evaluación del Proceso de Selección de personal operativo en la empresa Industria textil del Pacifico S. A., durante el segundo trimestre del 2019.	- El tipo de investigación es descriptiva y cuantitativa. Diseño de la investigación no experimental.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Población y muestra
¿Cuál es el nivel de evaluación del proceso de selección de personal operativo, según la dimensión de habilidad manual, en la empresa Industria Textil del Pacifico S.A, durante el segundo trimestre del año 2019?	- Establecer el nivel de evaluación del Proceso de Selección de personal operativo, según la dimensión de habilidad manual, en la empresa Industria textil del Pacifico S. A., durante el segundo trimestre del 2019.	La población de estudio está comprendida por 30 postulantes de ambos sexos. La muestra real está constituida por 30 postulantes de la empresa Textil del Pacifico S.A. Se utilizó al total de la muestra.
¿Cuál es el nivel de evaluación del proceso de selección de personal operativo, según la dimensión de detalle, en la empresa Industria Textil del Pacifico S.A, durante el segundo trimestre del año 2019?	- Establecer el nivel de evaluación del Proceso de Selección de personal operativo, según la dimensión de detalle, en la empresa Industria textil del Pacifico S. A., durante el segundo trimestre del 2019.	
¿Cuál es el nivel de evaluación del proceso de selección de personal operativo, según la dimensión de habilidad espacial, en la empresa Industria Textil del Pacifico S.A, durante el segundo trimestre del año 2019?	- Establecer el nivel de evaluación del Proceso de Selección de personal operativo, según la dimensión de habilidad espacial, en la empresa Industria textil del Pacifico S. A., durante el segundo trimestre del 2019.	
¿Cuál es el nivel de evaluación del proceso de selección de personal operativo, según la dimensión de comunicación, en la empresa Industria Textil del Pacifico S.A, durante el segundo trimestre del año 2019?	- Establecer el nivel de evaluación del Proceso de Selección de personal operativo, según la dimensión de comunicación, en la empresa Industria textil del Pacifico S. A., durante el segundo trimestre del 2019.	
¿Cuál es el nivel de evaluación del proceso de selección de personal operativo, según la dimensión de percepción de forma, en la empresa Industria Textil del Pacifico S.A, durante el segundo trimestre del año 2019?	- Establecer el nivel de evaluación del Proceso de Selección de personal operativo, según la dimensión de percepción de forma, en la empresa Industria textil del Pacifico S. A., durante el segundo trimestre del 2019.	

Anexo 2. Carta de presentación



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 04 de Abril del 2019

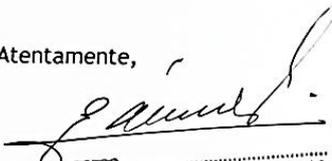
Carta N° 926-2019-DFPTS

Señor
ALFREDO BASTIDAS VILLAFANE
JEFE DE RECURSOS HUMANOS
INDUSTRIA TEXTIL DEL PACÍFICO
Presente.-

Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento al señor **Leonel Norberto FRANCO SANCHEZ**, Bachiller de la Carrera Profesional de Psicología de nuestra Facultad, identificado con código 05-0026148, quien desea realizar una muestra representativa de investigación en la Institución que usted dirige; para poder así optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, bajo la Modalidad de Suficiencia Profesional.

Agradezco la atención a la presente carta y renuevo mis cordiales saludos.

Atentamente,



Dr. RAMIRO GÓMEZ SALAS
Decano (e)
Facultad de Psicología y Trabajo Social

RGS/vrh
Id. 1065521



INDUSTRIA TEXTIL DEL PACÍFICO S.A.
ALFREDO BASTIDAS VILLAFANE
JEFE RECURSOS HUMANOS
RR.HH.

Av. Petit Thouars 248, Lima
Teléfonos: 433 1615 / 433 2795 Anexo: 3304
E-mail: psic-soc@uigv.edu.pe

Anexo 4. Cuestionario

PARTE I

INSTRUCCIONES

En esta página hay algunos ejercicios de comparación de nombres y razones sociales.

Observe el ejercicio I

1. Manuel G. Franco - Manuel G. Franco

Los dos nombres son exactamente iguales. Ahora gire su hoja de respuesta y mire a la sección que dice Parte I Práctica. Observe que en la fila para el ejercicio de práctica 1, el espacio bajo la letra **I**, ha sido marcado.

2. Jaen Leopoldo N - Jean Leopoldo N.

Los dos nombres son diferentes, por esto el espacio bajo la letra **D**, ha sido marcado en la fila para ejercicio de práctica 2.

A continuación hay algunos ejercicios de práctica. Si los nombres o razones sociales son exactamente iguales, haga una marca bajo la letra **I**. Si son diferentes, en cualquier forma, haga una marca bajo la letra **D**.

- | | | | |
|----|---------------------|---|--------------------|
| 3. | Caucho Nacnal | - | Caucho Nacional |
| 4. | Confec. de Cuero | - | Confec. en Cuero |
| 5. | Cajas Estuches | - | Cajas Stuches |
| 6. | Cajas Cerruti | - | Cajas Cerruti |
| 7. | Cía Paramonga Ltda. | - | Cía Paramonga Ltd. |
| 8. | González y Cía | - | Gonzáles y Cía |

No pase este página hasta que le indiquen

En las páginas siguientes hay más ejercicios como éstos. Hágalos en la misma forma. Haga marcas claras en la hoja de respuestas. Trabaje tan rápido como pueda sin equivocarse. Tendrá 6 minutos.

1.	Hildebrandt Jorge	-	Hildebrandt Jorge
2.	Hirsch Heinz	-	Hirsch Heinz
3.	Hill Martha	-	Hill Martha
4.	Hoschhauster Elsa	-	Hoschhauster Elsa
5.	Holchschild & Cia	-	Holchschild & Cia
6.	Herrera Oscar	-	Herrera Oscar
7.	Hohagan Jorge	-	Hohegan Jorge
8.	Hohl Pedro	-	Hohl Pedro
9.	Helberg I.E.	-	Helberg E.I.
10.	Holcol Exportadora	-	Holcol Exportadora
11.	Nefrilux S.A.	-	Nefrilux S.A.
12.	Musso & Cia	-	Mosso & Cia
13.	Naranjas Huando	-	Naranjas Huando
14.	Payot Salvador	-	Payet Salvador
15.	Soc. Catastro	-	Soc. Catastro
16.	Parode Hnos.	-	Parodi Hnos.
17.	Panizo y Cia	-	Panizo y Cia
18.	Optica Imperial	-	Optica Imperial
19.	Ojeda S.J.	-	Ojeda S.J.
20.	Rulz Remy	-	Rulz Remy
21.	Patroni y Soria	-	Patroni y Soria
22.	Tassara y Cia	-	Tassara y Cia
23.	Payva Carbajal	-	Palva Carbajal
24.	Talleres de Modas	-	Talleres de Modas
25.	Metro Carabaya	-	Metro Carabaya
26.	Tubino Elio	-	Tubino Elio
27.	Klinge y Cia	-	Kling y Cia
28.	Sydney Ross	-	Sidney Ross
29.	Fost Charles	-	Fost Charles
30.	Aranzaes Trop.	-	Aranzas Trop.
31.	Valladares G.	-	Valladares G.
32.	Tejada Ger.	-	Tajada Ger.
33.	Viña Ocucaje	-	Viña Ocucaje
34.	Tall y Atala	-	Tall & Atala
35.	Tassara Hnos.	-	Tasara Hnos.
36.	Decal y Cia.	-	Decal y Cia
37.	Chifa Canton	-	Chifa Cantón
38.	Cerveza PII.	-	Cerveza PII.
39.	Tassara Hnos	-	Tassara y Cia.
40.	Sumadoras IGSA.	-	Sumadoras IGSA.
41.	Talleres PTCM.	-	Talleres PCTM.
42.	Cadena Cmel	-	Cadena Coronel
43.	Ruqqlero y Cia	-	Ruqqlero y Cia
44.	Transitur	-	Transitur
45.	Valdzán Valle	-	Valdzsán Valle
46.	Vak S.A.	-	Vack S.A.
47.	Chifa Chang	-	Chifa Chang
48.	Viña Vista Alegre	-	Viña Vista Alegre
49.	Viña S.A.	-	Viña S.A.
50.	Jirón Abancay	-	Jirón Abancay

PASE A LA PROXIMA PAGINA

51.	De Rossi Ser	-	De Rossi Ser
52.	Ugasz C. de Vaca	-	Ugasz C. de Baca
53.	Alba y Cia	-	Alba y Cia
54.	Licoo H. Unanue	-	Licoo H. Unanue
55.	Arca Peruana	-	Arca Peruana
56.	Uqáz y Cia	-	Uqás y Cia
57.	Confec. en cuero	-	Confec. en cuero
58.	Alvarado y Cia	-	Alvarado y Cia
59.	Amer. Dry Clean	-	Amer. Dry Clean
60.	Catres Lamas	-	Cartes Lamas
61.	Fuentes Jara	-	Fuente Jara
62.	Turf Peruano	-	Turf Peruano
63.	Catres Imperio	-	Catres Imperio
64.	Freyre Raygada	-	Freyre Raygada
65.	Galván Saca	-	Galván Saac
66.	Amauta S.A.	-	Amaunta S.A.
67.	Cintas Elásticas	-	Cintas Elásticas
68.	Colville y Cia	-	Colvill y Cia
69.	Escobas El Inca	-	Escobas El Inca
70.	Gas Carbónico	-	Gas Carbónico
71.	Hilados y Tejidos	-	Hilados y Tejidos
72.	La Vitalicia	-	La Vitalica
73.	Maimon Issac	-	Maimon Isaac
74.	Espejos N.M	-	Espejos N.M
75.	Ludowieg J.	-	Ludowieg J.
76.	Los Incas	-	Los Incas
77.	Frio Lux Perú	-	Frio Lux Perú
78.	Carbón Peschiera	-	Carbón Peschiera
79.	Díaz S.A.P.	-	Días S.A.P.
80.	Aminco S.A.	-	Aminco S.A.
81.	Landázuri R.C.	-	Landásuri R.C.
82.	Gaqqero Andrés	-	Gaqqero Andrés
83.	El Comercio	-	El Comercio
84.	Díesa Huancayo	-	Delsa Huancayo
85.	Kessel Helmut	-	Kessel Helmut
86.	La Oficina Moderna	-	La Oficina Moderna
87.	La Pirámide S.A.	-	La Pirámide S.A.
88.	Hierisa Hiera	-	Hieralsa Hiera
89.	Lanfranco y Cia	-	Lanfranco y Cia
90.	La Novedad S.A.	-	La Novedad S.A.
91.	La Comercial S.	-	La Comercial S.
92.	Piselli Alberto	-	Piselli Alberto
93.	La Rosa Lima	-	La Rosa Lima
94.	Lummls C.A.	-	Lummls C.A.
95.	El Cóndor	-	El Cóndor
96.	Minerco Cia	-	Minerco Cia
97.	Colliere S.A.	-	Collier S.A.
98.	Poppe Y. & Rivero	-	Poppe Y. & Rivero
99.	Meta y Cia.	-	Mata y Cia.
100.	Policlinico S.A.	-	Policlinico S.A.

PASE A LA PROXIMA PAGINA

101.	Pacocha S.A.	-	Pacocha S.A.
102.	Pinasco Silvio	-	Pinasco Silvio
103.	Primatex S.A.	-	Primatex S.A.
104.	Neira H.M.	-	Neira H.M.
105.	Pierola S. Carlos	-	Pierola S. Carlos
106.	Mesla y Cia	-	Mezca y Cia
107.	Piaquet Hnos.	-	Piaquet Hnos.
108.	Plástica Industrial	-	Plástica Industrial
109.	Platería Nacional	-	Platería Nacional
110.	Pineda Jorge	-	Pinedo Jorge
111.	Refrigeración – Apin	-	Refrigeración – A-pin
112.	Ponce Ratto	-	Ponce Rato
113.	Envolturas IND.	-	Envolturas IND.
114.	Oeschle Cia	-	Oeschle Cia
115.	Valdizán y Lazo	-	Valdizan y Lazo
116.	Chepote Manuel	-	Chepote Manuel
117.	Chiclin Tienda	-	Chiclin Tienda
118.	Escobar Damiani	-	Escobar Daniami
119.	Durteano y Stucker	-	Durteano y Stucker
120.	Cúnco y Bandirola	-	Cúnco y Bandirola
121.	Asserrar Maderas	-	Asserrar Maderas
122.	Consejo Británico	-	Consejo Británico
123.	Jara y Ureta	-	Jaro y Ureta
124.	Alcanfores y Cia S.A.	-	Alcanfores y Cia -S.A.
125.	Helados Taormina	-	Helados Taormina
126.	Curtilembres Cocodrilo S.A.	-	Curtilembres -Cocodrillo S.A.
127.	Buonanni Osvaldo	-	Buonanni Osvaldo
128.	Almacén Panamericana	-	Almacenes -Panamericana
129.	Fridman y Cia	-	Friedman y Cia
130.	Corpac Aeropuerto	-	Corpac Aeropuerto
131.	Industrial la Popular	-	Industrial La -Popular
132.	Isola Alberto	-	Isola Alberto
133.	Almacén Callao	-	Almacén Calao
134.	Talleres IGSA	-	Talleres IGSA
135.	Bodega Moscoso Pinasco	-	Bodega Motoso -Pinasco
136.	La Guimica Sulza	-	La Guimica Sulza
137.	Lanificio del Perú	-	Lanificio del Perú
138.	Cerámica Las Reinas	-	Cerámica Las -Reinas
139.	Otárola Crisanto	-	Otárola Crisanto
140.	Viale y Cia S.A.	-	Viale y Cia S.A.
141.	Avenida Los Gallos	-	Avenida Los Gallos
142.	Hilanderías Nacionales	-	Hilanderías -Nacional
143.	Talleres Mecánicos Assoc.	-	Talleres Mecánicos S.A.
144.	Imprenta El Día S.A.	-	Imprenta Al Día -S.A.
145.	Vélez y Tudela	-	Velez y Tudela
146.	Llantas Pacifico	-	Llantas Pacifico
147.	Casas salas y Cia.	-	Casas salas y Cia.
148.	Agen. de Com. y Ven.	-	Agen. de Com. y -Ven.
149.	Ingen. Unidos	-	Ing. Unidas
150.	Antigua Casa Comercial Laos	-	Antigua Casa -Commercial Laos

¡ PARE AQUÍ ! ESPERE MAS INSTRUCCIONES

PARTE 2

INSTRUCCIONES

En esta página hay algunos ejercicios de aritmética

Observe el ejercicio 1

En el ejercicio 1, la respuesta correcta es 5. En la columna de respuestas para el ejercicio 1 la letra al lado del 5 es C. Ahora mire la parte de la hoja de respuesta que dice parte 2 Práctica. Observe que en la fila para el ejercicio de la práctica 1, el espacio bajo la letra C ha sido marcado.

Ahora observe el ejercicio 2

En el ejercicio 2, la respuesta correcta es 6. Seis no figura en la columna de respuestas. Por eso la letra E es la respuesta correcta. Observe que en la hoja de respuestas, el espacio bajo la letra E ha sido marcado en la fila para ejercicio de práctica 2 para indicar que ninguna de las respuestas dadas es correcta.

Ahora hará los ejercicios de práctica números 3 y 4. Siga las instrucciones en cada uno. Marque el espacio bajo la letra correcta en la sección de práctica en la hoja de respuestas. No escriba en este libro. Haga sus cálculos en el papel en blanco proporcionado. Haga marcas claras en las hojas de respuestas. Cuando termine con estos ejercicios de práctica pare y espere más instrucciones.

	Respuestas
1. RESTE (-)	A 2
	B 3
9	C 5
4	D 9
—	E ninguna de éstas
2. SUME (+)	A 2
	B 3
2	C 4
4	D 5
—	E ninguna de éstas
3. MULTIPLIQUE (X)	A 6
	B 7
4	C 8
2	D 9
—	E ninguna de éstas
4. DIVIDA (:)	A 2
	B 4
6 : 3	C 9
	D 12
	E ninguna de éstas

No pase esta página hasta que le indique

En las páginas siguientes hay más ejercicios como éstos. Para cada ejercicio marque el espacio bajo la letra que le corresponda en la hoja de respuestas. No escriba en este libro. Haga sus cálculos en el papel en blanco proporcionado. Haga marcas claras en la hoja de respuestas. Trabaje tan rápido como pueda sin equivocarse. Tendrá 6 minutos.

**HAGA TODOS SUS CALCULOS EN EL PAPEL EN BLANCO PROPORCIONADO
NO ESCRIBA EN ESTA HOJA**

<p>1. SUME (+)</p> <p style="padding-left: 40px;">3 4 —</p>	<p>Respuestas</p> <p>A 3 B 5 C 6 D 7 E ninguna de éstas</p>	<p>9. MULTIPLIQUE (X)</p> <p style="padding-left: 40px;">15 4 —</p>	<p>Respuestas</p> <p>A 20 B 40 C 50 D 60 E ninguna de éstas</p>
<p>2. RESTE (-)</p> <p style="padding-left: 40px;">7 4 —</p>	<p>A 2 B 3 C 5 D 8 E ninguna de éstas</p>	<p>10. DIVIDA (:)</p> <p style="padding-left: 40px;">35 : 5</p>	<p>A 5 B 6 C 7 D 8 E ninguna de éstas</p>
<p>3. MULTIPLIQUE (X)</p> <p style="padding-left: 40px;">2 4 —</p>	<p>A 5 B 7 C 8 D 10 E ninguna de éstas</p>	<p>11. SUME (+)</p> <p style="padding-left: 40px;">16 17 20 —</p>	<p>A 53 B 60 C 62 D 69 E ninguna de éstas</p>
<p>4. RESTE (-)</p> <p style="padding-left: 40px;">63 41 —</p>	<p>A 22 B 25 C 27 D 29 E ninguna de éstas</p>	<p>12. RESTE (-)</p> <p style="padding-left: 40px;">832 21 —</p>	<p>A 791 B 801 C 810 D 811 E ninguna de éstas</p>
<p>5. DIVIDA (:)</p> <p style="padding-left: 40px;">27 : 3</p>	<p>A 9 B 11 C 12 D 13 E ninguna de éstas</p>	<p>13. DIVIDA (:)</p> <p style="padding-left: 40px;">42 : 6</p>	<p>A 4 B 6 C 8 D 9 E ninguna de éstas</p>
<p>6. RESTE (-)</p> <p style="padding-left: 40px;">19 9 —</p>	<p>A 9 B 10 C 11 D 14 E ninguna de éstas</p>	<p>14. RESTE (-)</p> <p style="padding-left: 40px;">120 32 —</p>	<p>A 88 B 89 C 90 D 98 E ninguna de éstas</p>
<p>7. DIVIDA (:)</p> <p style="padding-left: 40px;">168 : 4</p>	<p>A 373/4 B 39 C 411/4 D 42 E ninguna de éstas</p>	<p>15. DIVIDA (:)</p> <p style="padding-left: 40px;">297 : 9</p>	<p>A 33 B 35 C 36 D 41 E ninguna de éstas</p>
<p>8. SUME (+)</p> <p style="padding-left: 40px;">1 8 <u>3</u></p>	<p>A 5 B 9 C 11 D 12 E ninguna de éstas</p>	<p>16. SUME (+)</p> <p style="padding-left: 40px;">697 13 —</p>	<p>A 684 B 700 C 710 D 711 E ninguna de éstas</p>

PASE A LA PROXIMA PAGINA

**HAGA TODOS SUS CALCULOS EN EL PAPEL EN BLANCO PROPORCIONADO
NO ESCRIBA EN ESTA HOJA**

	Respuestas
17. MULTIPLIQUE (X)	A 332
93	B 354
4	C 366
—	D 372
	E ninguna de éstas
18. DIVIDA (:)	A 28
186 : 6	B 29
	C 30
	D 31
	E ninguna de éstas
19. RESTE (-)	A 3398
4345	B 3428
917	C 3434
—	D 3538
	E ninguna de éstas
20. MULTIPLIQUE (X)	A 291
43	B 301
7	C 308
—	D 318
	E ninguna de éstas
21. RESTE (-)	A 32
109	B 46
37	C 62
—	D 65
	E ninguna de éstas
22. MULTIPLIQUE (X)	A 3794
634	B 3804
6	C 3812
—	D 3854
	E ninguna de éstas
23. RESTE (-)	A 88317
89213	B 88359
764	C 88432
—	D 88449
	E ninguna de éstas

	Respuestas
24. SUME (+)	A 1429
563	B 1439
877	C 1519
89	D 1529
—	E ninguna de éstas
25. MULTIPLIQUE (X)	A 512
58	B 522
9	C 527
—	D 552
	E ninguna de éstas
26. SUME (+)	A 1527
878	B 1534
552	C 1567
97	D 1593
—	E ninguna de éstas
27. DIVIDA (:)	A 11
132 : 11	B 12
	C 13
	D 22
	E ninguna de éstas
28. MULTIPLIQUE (X)	A 21628
7246	B 21728
3	C 21738
—	D 21748
	E ninguna de éstas
29. DIVIDA (:)	A 9203
644021 : 7	B 92003
	C 92030
	D 92041
	E ninguna de éstas
30. MULTIPLIQUE (X)	A 2996
749	B 2999
4	C 3026
—	D 3093
	E ninguna de éstas

PASE A LA PROXIMA PAGINA

**HAGA TODOS SUS CALCULOS EN EL PAPEL EN BLANCO PROPORCIONADO
NO ESCRIBA EN ESTA HOJA**

<p>31. RESTE (-)</p> $\begin{array}{r} 520763 \\ 2591 \\ \hline \end{array}$	<p>Respuestas</p> <p>A 517175 B 518012 C 518162 D 518172 E ninguna de éstas</p>	<p>36. DIVIDA (:)</p> $90863 : 7$	<p>Respuestas</p> <p>A 1299 B 12707 C 12894 D 12907 E ninguna de éstas</p>
<p>32. SUME (+)</p> $\begin{array}{r} 1824 \\ 617 \\ 533 \\ \hline \end{array}$	<p>A 2974 B 2977 C 2984 D 3074 E ninguna de éstas</p>	<p>37. MULTIPLIQUE (X)</p> $\begin{array}{r} 15435 \\ 30 \\ \hline \end{array}$	<p>A 463050 B 463055 C 466040 D 466135 E ninguna de éstas</p>
<p>33. MULTIPLIQUE (X)</p> $\begin{array}{r} 76034 \\ 8 \\ \hline \end{array}$	<p>A 608176 B 608212 C 608264 D 608272 E ninguna de éstas</p>	<p>38. RESTE (-)</p> $\begin{array}{r} 131141 \\ 89742 \\ \hline \end{array}$	<p>A 41399 B 42309 C 42399 D 50399 E ninguna de éstas</p>
<p>34. RESTE (-)</p> $\begin{array}{r} 71304 \\ 895 \\ \hline \end{array}$	<p>A 7409 B 7419 C 70408 D 70409 E ninguna de éstas</p>	<p>39. MULTIPLIQUE (X)</p> $\begin{array}{r} 782 \\ 52 \\ \hline \end{array}$	<p>A 40564 B 40664 C 50664 D 51674 E ninguna de éstas</p>
<p>35. SUME (+)</p> $\begin{array}{r} 84546 \\ 41732 \\ 2040 \\ \hline \end{array}$	<p>A 87313 B 88218 C 88306 D 88318 E ninguna de éstas</p>	<p>40. SUME (+)</p> $\begin{array}{r} 1942 \\ 539 \\ 621 \\ \hline \end{array}$	<p>A 2972 B 2984 C 2990 D 3012 E ninguna de éstas</p>

PASE A LA PROXIMA PAGINA

HAGA TODOS SUS CALCULOS EN EL PAPEL EN BLANCO PROPORCIONADO
NO ESCRIBA EN ESTA HOJA

41. MULTIPLIQUE (X)

872	43	A 37496
		B 38496
		C 38226
		D 39296
		E ninguna de éstas

42. RESTE (-)

4065947	694478	A 2
		B 3
		C 5
		D 9
		E ninguna de éstas

43. DIVIDA (:)

1103565 : 5	A 22713
	B 24713
	C 110713
	D 120713
	E ninguna de éstas

44. SUME (+)

21307	9865	52270	327	2663	A 85972
					B 86264
					C 86432
					D 86882
					E ninguna de éstas

45. DIVIDA (:)

840300 : 60	A 1405
	B 14005
	C 14015
	D 14050
	E ninguna de éstas

46. MULTIPLIQUE (X)

47609	102	A 4846118
		B 4856118
		C 4857318
		D 4866118
		E ninguna de éstas

47. SUME (+)

123	64	741	5	819	7	78	1	965	42	89	7	6	A 2927	
														B 2947
														C 2967
														D 2987
														E ninguna de éstas

48. DIVIDA (:)

263718 : 13	A 2028
	B 20291 / 3
	C 20186
	D 20276
	E ninguna de éstas

49. SUME (+)

13209	8977	61140	497	2558	A 75361
					B 85381
					C 86376
					D 86381
					E ninguna de éstas

50. DIVIDA (:)

344913 : 17	A 2289
	B 20146
	C 20269
	D 20289
	E ninguna de éstas

¡PARE AQUÍ! ESPERE MAS INSTRUCCIONES

PARTE 4

INSTRUCCIONES

En esta página hay algunos ejercicios que consisten en buscar dos palabras que tengan sentidos **IGUALES** U **OPUESTOS**.

Observe el ejercicio 1.

1. a) grande b) enorme c) seco d) despacio

GRANDE y **ENORME** tiene el **MISMO** sentido. La letra para **grande** es a y la letra para **enorme** es la b. Ahora gire su hoja de respuestas y mire la parte de la hoja que dice **Parte 4 Práctica**. Observe en la fila para ejercicio de práctica 1 el espacio bajo la letra a-b ha sido marcado.

Ahora observe el ejercicio 2.

2. a) triste b) leal c) antiguo d) desleal

LEAL y **DESLEAL** tiene significados **OPUESTOS**. La letra para **leal** es b y la letra para **desleal** es la d. Por eso se a marcado el espacio bajo la letra b-d en la fila para ejercicio de **Práctica 2** en la hoja de respuestas.

Aquí hay algunos ejercicios de práctica. En cada ejercicio busque las dos palabras que tengan significados **IGUALES** o significados **OPUESTOS**. Después marque el espacio bajo la combinación de letras que corresponden en la hoja de respuestas para la **Parte 4 Práctica**. No haga marcas en este libro. Haga marcas claras en los espacios de respuestas.

3. a) suave b) correcto c) equivocado d) similar
4. a) abierto b) caer c) comenzar d) terminar
5. a) entretenido b) menudo c) torpe d) gracioso

No pase esta página hasta que le indiquen

En las páginas siguientes hay más ejercicios como éstos. Para cada ejercicio, marque el espacio bajo la combinación de letras correctas en la hoja de respuestas. No haga marcas en este libro. Haga marcas claras en la hoja de respuestas. Trabaje tan rápido como pueda sin equivocarse. Tendrá 6 minutos.

- | | | | | |
|-----|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|
| 1. | a) poco | b) suave | c) brillante | d) mucho |
| 2. | a) recordar | b) imaginar | c) leer | d) olvidar |
| 3. | a) salir | b) disuadir | c) entrar | d) descansar |
| 4. | a) expediente | b) costoso | c) caro | d) final |
| 5. | a) prescripción | b) hábito | c) asociación | d) costumbre |
| 6. | a) anhelo | b) conocimiento | c) deseo | d) poder |
| 7. | a) fuerte | b) erguido | c) débil | d) pequeño |
| 8. | a) distante | b) resonante | c) dilatado | d) cerca |
| 9. | a) veneno | b) toxina | c) cataplasma | d) picota |
| 10. | a) medir | b) arrancar | c) inflar | d) calibrar |
| 11. | a) caliente | b) abierto | c) frío | d) raro |
| 12. | a) enojado | b) infeliz | c) enfurecido | d) deleterio |
| 13. | a) doméstico | b) rural | c) urbano | d) cortés |
| 14. | a) poción | b) ponzoña | c) veneno | d) enfermedad |
| 15. | a) consultar | b) rechazar | c) conservar | d) destruir |
| 16. | a) húmedo | b) reseco | c) arrugado | d) arenoso |
| 17. | a) verbal | b) abreviado | c) expurgado | d) reducido |
| 18. | a) lustroso | b) calmado | c) confortable | d) sereno |
| 19. | a) remoto | b) continental | c) casero | d) distante |
| 20. | a) discutible | b) leal | c) ilícito | d) precipitado |
| 21. | a) oblicuo | b) suave | c) redondo | d) liso |
| 22. | a) benevolencia | b) diplomacia | c) personalidad | d) tacto |
| 23. | a) desobedecer | b) cesar | c) recopilar | d) dejar |
| 24. | a) inhabitado | b) poblado | c) inhibir | d) rural |
| 25. | a) agrio | b) dulce | c) grotesco | d) saliente |
| 26. | a) compasión | b) encanto | c) pena | d) conmiseración |
| 27. | a) denso | b) húmedo | c) tibio | d) templado |
| 28. | a) fragmentario | b) convulsivo | c) espasmódico | d) peripatético |
| 29. | a) dogmático | b) pedante | c) categórico | d) político |
| 30. | a) paso | b) pieza | c) rollo | d) parte |

PASE A LA PROXIMA PAGINA

- | | | | | |
|-----|-----------------|-----------------|----------------|-----------------|
| 31. | a) devastar | b) sancionar | c) desaprobar | d) saclar |
| 32. | a) alabar | b) amar | c) apreciar | d) elogiar |
| 33. | a) almacenar | b) dedicar | c) decorar | d) adomar |
| 34. | a) derecho | b) hábil | c) exquisito | d) inapto |
| 35. | a) jeroglíficos | b) dramas | c) crónicas | d) anales |
| 36. | a) aliado | b) villano | c) adversario | d) conculstar |
| 37. | a) apatía | b) temperancia | c) entusiasmo | d) afecto |
| 38. | a) territorial | b) terrestre | c) celestial | d) centenario |
| 39. | a) caprichoso | b) tolerante | c) terco | d) provincial |
| 40. | a) orador | b) profeta | c) consejero | d) vidente |
| 41. | a) refugiado | b) renegado | c) desertor | d) tramposo |
| 42. | a) secreto | b) benigno | c) maligno | d) maleable |
| 43. | a) tangible | b) tentativo | c) excepcional | d) definitivo |
| 44. | a) profuso | b) escaso | c) pronóstico | d) asqueroso |
| 45. | a) audaz | b) malicioso | c) canto | d) arduo |
| 46. | a) principio | b) principal | c) precepto | d) prefacio |
| 47. | a) nupcial | b) Ineficaz | c) conyugal | d) marcial |
| 48. | a) traicionado | b) fiscal | c) despótico | d) arbitrario |
| 49. | a) vengativo | b) estridente | c) retraído | d) extrovertido |
| 50. | a) manifiesto | b) elaborado | c) evidente | d) decoroso |
| 51. | a) cáustico | b) Imaginario | c) militar | d) mordaz |
| 52. | a) imitar | b) mitigar | c) emanar | d) aliviar |
| 53. | a) defectuoso | b) trascendente | c) similar | d) análogo |
| 54. | a) tangible | b) cultivable | c) disputable | d) palpable |
| 55. | a) obstruso | b) desarme | c) profundo | d) profuso |
| 56. | a) lateral | b) remoto | c) latente | d) oculto |
| 57. | a) chistoso | b) portentoso | c) prodigioso | d) audaz |
| 58. | a) lacónico | b) verboso | c) veraz | d) estentóreo |
| 59. | a) altruista | b) egoísta | c) afable | d) reservado |
| 60. | a) misántropo | b) filántropo | c) actuario | d) antropólogo |

¡PARE AQUÍ! ESPERE MAS INSTRUCCIONES

PARTE 5

INSTRUCCIONES

En esta página hay algunos problemas de aritmética.

Observe el ejercicio 1 abajo.

1. Si toma media hora hacer una pieza de tela ¿Cuántas piezas se pueden terminar en ocho horas?

Respuestas

- A 8 piezas
- B 10 piezas
- C 16 piezas
- D 24 piezas
- E ninguna de éstas

En el ejercicio 1, la respuesta correcta es 16 piezas. En la columna de respuestas arriba, la letra correspondiente a 16 piezas es la C. Mire la hoja de respuestas en la Parte 5 la casilla de práctica. Observe que en la fila para el ejercicio de práctica 1, el espacio bajo la letra C ha sido marcado.

Ahora observe el ejercicio 2.

2. Si Juan gasta en alimentos la sexta parte de su jornal y gana \$/ 47.40 ¿Cuánto gasta en alimentos?

Respuestas

- A \$/ 5.20
- B \$/ 6.90
- C \$/ 7.00
- D \$/ 7.60
- E ninguna de éstas

En el ejercicio 2, la respuesta correcta es \$/ 7.90. La cantidad \$/ 7.90 no figura en la columna de respuesta. Por eso la letra E es la respuesta correcta. Observe que en la fila para el ejercicio de práctica 2 el espacio bajo la letra E ha sido marcado para indicar que ninguna de las respuestas dadas es correcta.

Ahora hará los ejercicios de la práctica 3 y 4. Siga las Instrucciones en cada uno. Marque el espacio bajo la letra que corresponda en la casilla de práctica de Parte 5 de la hoja de respuestas. No haga marcas en este libro. Haga sus cálculos, en el papel en blanco proporcionado. Cuando termine con estos ejercicios de práctica, pare y espere más instrucciones.

3. Si Tomás gana \$/ 0.75 por hora. ¿Cuánto gana en 7 horas?

Respuestas

- A \$/ 4.00
- B \$/ 4.75
- C \$/ 4.90
- D \$/ 5.25
- E ninguna de éstas

4. Si a una tabla de 4 $\frac{1}{2}$ pies de largo se le corta una pieza de 1 $\frac{1}{2}$ pies de largo ¿De qué tamaño es el resto de la tabla?

Respuestas

- A 2 pies
- B 2 $\frac{1}{2}$ pies
- C 3 pies
- D 3 $\frac{1}{2}$ pies
- E ninguna de éstas

No pase esta página hasta que le indiquen

En las páginas siguientes hay más ejercicios como éstos. Para cada ejercicio, marque el espacio bajo la letra que corresponde en la hoja de respuestas. Haga sus cálculos en el papel en blanco proporcionado. Haga marcas claras en la hoja de respuestas. Trabaje tan rápido como pueda sin equivocarse. Tendrá 7 minutos.

**HAGA TODOS SUS CALCULOS EN EL PAPEL EN BLANCO PROPORCIONADO
NO ESCRIBA EN ESTA HOJA**

1. ¿Cuántos estudiantes hay en una clase de 12 niñas y 7 niños?
A 5 estudiantes
B 15 estudiantes
C 17 estudiantes
D 18 estudiantes
E ninguna de éstas
2. Un contratista puede construir 6 casas en un mes. ¿Cuántas casas puede construir en 8 meses?
A 14 casas
B 45 casas
C 48 casas
D 49 casas
E ninguna de éstas
3. Carlos trabaja regularmente 45 horas por semana. La última semana trabajó 17 horas de sobretiempo. ¿Cuántas horas trabajó él?
A 28 horas
B 38 horas
C 52 horas
D 61 horas
E ninguna de éstas
4. Usualmente Pedro toma 45 minutos para llegar a su trabajo. Esta mañana tomó 1 hora y 5 minutos. ¿Cuántos minutos se demoró esta mañana?
A 5 minutos
B 10 minutos
C 20 minutos
D 30 minutos
E ninguna de éstas
5. Un taller emplea 3 veces más el número de trabajadores que empleaba hace un año. Había 29 hombres empleados en el taller hace un año. ¿Cuántos hombres hay empleados ahora?
A 87 hombres
B 91 hombres
C 97 hombres
D 98 hombres
E ninguna de éstas
6. Juan tiene un carro que recorre 14 kilómetros por cada galón de gasolina. ¿Cuántos kilómetros recorrerá su carro con 15 galones de gasolina?
A 110 kilómetros
B 210 kilómetros
C 211 kilómetros
D 219 kilómetros
E ninguna de éstas
7. Una muchacha de 14 años permanece la tercera parte de su vida en Arequipa. ¿Cuántos años ha vivido en Arequipa?
A $4\frac{2}{3}$ años
B 5 años
C $5\frac{1}{3}$ años
D 11 años
E ninguna de éstas
8. Juan compró una motoneta por un valor de S/. 3,960. El arreglo para pagarla durante un año. ¿Qué cantidad pagó cada mes?
A S/. 305.00
B S/. 325.00
C S/. 330.00
D S/. 342.75
E ninguna de éstas
9. De una soga de 3 yardas de largo se va a cortar 5 pies. ¿Cuántas pulgadas quedarán después que la pieza ha sido cortada?
A 4 pulgadas
B 24 pulgadas
C 40 pulgadas
D 48 pulgadas
E ninguna de éstas
10. Si un presidente de una Asamblea concede 15 minutos para cada orador, en 3 horas y $\frac{1}{4}$ de discusión. ¿Cuántos podrán hablar?
A 12 personas
B 14 personas
C 16 personas
D 18 personas
E ninguna de éstas

¡PARE AQUÍ! ESPERE MAS INSTRUCCIONES

**HAGA TODOS SUS CALCULOS EN EL PAPEL EN BLANCO PROPORCIONADO
NO ESCRIBA EN ESTA HOJA**

11. Dos ruedas miden 2.6 metros y 1.855 metros de diámetro. ¿Cuál es la diferencia de diámetro entre las dos ruedas?
A 745 metros
B 775 metros
C 825 metros
D 855 metros
E ninguna de éstas
12. Carlos compro una máquina de escribir por \$/. 3,125. La vendió perdiendo \$/. 410.75 ¿Cuál fue el precio de venta?
A \$/. 2,694.25
B \$/. 2,704.25
C \$/. 2,714.25
D \$/. 2,715.25
E ninguna de éstas
13. ¿Cuántos metros cuadrados de alfombra se requiere para cubrir un cuarto de 27 metros de largo por 15 de ancho?
A 12 metros cuadrados
B 42 metros cuadrados
C 395 metros cuadrados
D 405 metros cuadrados
E ninguna de éstas
14. Se ha dividido una hoja de papel de 2 ½ pies en columnas de 3 pulgadas de ancho. ¿Cuál es el mayor número de columnas que puede contener la hoja?(1 pie=12 pulgadas)
A 9 columnas
B 11 columnas
C 14 columnas
D 21 columnas
E ninguna de éstas
15. José hizo un viaje de 1,275 kilómetros. El voló el 40% de esta distancia. ¿Cuántos kilómetros voló?
A 313 ½ kilómetros
B 510 kilómetros
C 765 kilómetros
D 1,235 kilómetros
E ninguna de éstas
16. En un examen de historia de 60 preguntas Enrique contestó correctamente 51 ¿Qué porcentaje de rpsitas. correctas respondió?
A 15 %
B 18 %
C 75 %
D 85 %
E ninguna de éstas
17. Tres muchachos dividieron \$/. 3.60 entre ellos. El primer muchacho recibió ¼ de la cantidad total y el segundo recibió 1/3 del total. ¿Cuánto recibió el tercero?
A \$/. 1.00
B \$/. 1.25
C \$/. 1.50
D \$/. 2.00
E ninguna de éstas
18. Un joven vive a 2 kilómetros de su colegio. Si él maneja su bicicleta a un promedio de 10 kilómetros por hora. ¿Cuántas horas demorará manejando al colegio cada semana? (El va al colegio 5 días a la semana y no regresa a casa a almorzar)
A 2 horas
B 2 ½ horas
C 3 horas
D 4 horas
E ninguna de éstas
19. Un hombre es dueño de una casa avaluada en \$/. 9,000. Esta es tasada por los dos tercios de su valor. El impuesto es de \$/. 2.25 por cada \$/. 100 del valor tasado. ¿Cuánto suma su impuesto?
A \$/. 135.00
B \$/. 150.00
C \$/. 270.00
D \$/. 875.25
E ninguna de éstas

¡PARE AQUÍ! ESPERE MAS INSTRUCCIONES

HAGA TODOS SUS CALCULOS EN EL PAPEL EN BLANCO PROPORCIONADO
NO ESCRIBA EN ESTA HOJA

20. Un motor que hace girar una rueda dentada grande 12 veces, simultáneamente hace girar una rueda dentada más pequeña 32 veces. ¿Cuántas veces girará la rueda pequeña si la grande gira 72 veces?
A 2 $\frac{1}{4}$ veces
B 6 veces
C 192 veces
D 212 veces
E ninguna de éstas
21. Un hombre plantó maíz en $2\frac{1}{4}$ acres de tierra. El plantó en total 27,690 pies cuadrados con papas. ¿Cuántos pies cuadrados plantó en total? (43,560 pies cuadrados = 1 acre).
A 12,570 pies cuadrados
B 124,700 pies cuadrados
C 125,200 pies cuadrados
D 125,700 pies cuadrados
E ninguna de éstas
22. En una oficina hay 12 mecanógrafas que pueden escribir 12 hojas por día c/u, 15 pueden escribir 20 hojas al día c/u y 20 pueden escribir 18 hojas al día c/u. ¿Cuántas hojas pueden escribir en 5 días?
A 1,680 hojas
B 4,020 hojas
C 4,220 hojas
D 4,225 hojas
E ninguna de éstas
23. Tres hombre han realizado un trabajo y se les pagó S/. 1.25, S/. 1.50 y S/. 1.75 por hora respectivamente. Ellos recibieron S/. 1,080.00 cuando terminó el trabajo. Si ellos trabajaron 8 horas diarias, 6 días a la semana. ¿Cuántos semanas se necesitó para el trabajo?
A 3 semanas
B 4 semanas
C 5 semanas
D 6 semanas
E ninguna de éstas
24. Un hombre desea poner un aviso de 3 líneas en un periódico con el fin de vender herramientas usadas. Le costará S/. 0.25 por línea en el primer día S/. 0.15 línea por cada una de los 5 días siguientes y después S/. 0.10 línea por día. El tiene S/. 6.00 para pagar el aviso. ¿Cuántos días puede publicarlo?
A 6 días
B 10 días
C 16 días
D 21 días
E ninguna de éstas
25. Un hombre tiene un pozo en una hacienda. El pagó S/. 2.5^o por pie por la perforación de los primeros 25 pies, S/. 3.00 por pie por los 50 pies siguientes y S/. 3.50 por pie por los restantes. Si pagó S/. 363.00 por el trabajo. ¿Cuál fue la profundidad del pozo?
A 113 pies
B 115 pies
C 118 pies
D 125 pies
E ninguna de éstas

¡PARE AQUÍ! ESPERE MAS INSTRUCCIONES

Anexo 5. Hoja de respuestas GATB

	CI	CV	CN	CS	CQ	HA		CALIFICACIÓN
ESTÁNDAR								

Nombre: _____ Puesto: _____ Fecha: _____

PARTE 1			PARTE 2					PARTE 3							
I	D	I D	I	D	I	D	A	B	C	D	E	A	B	C	D
1		51			101										
2		52			102										
3		53			103										
4		54			104										
5		55			105										
6		56			106										
7		57			107										
8		58			108										
9		59			109										
10		60			110										
11		61			111										
12		62			112										
13		63			113										
14		64			114										
15		65			115										
16		66			116										
17		67			117										
18		68			118										
19		69			119										
20		70			120										
21		71			121										
22		72			122										
23		73			123										
24		74			124										
25		75			125										
26		76			126										
27		77			127										
28		78			128										
29		79			129										
30		80			130										
31		81			131										
32		82			132										
33		83			133										
34		84			134										
35		85			135										
36		86			136										
37		87			137										
38		88			138										
39		89			139										
40		90			140										
41		91			141										
42		92			142										
43		93			143										
44		94			144										
45		95			145										
46		96			146										

PARTE 1

I	D
1	X
2	X
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

PARTE 2

A	B	C	D	E
		X		
				X

PARTE 3

A	B	C	D
			X
		X	