

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



SELECCIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN
LA EMPRESA MAKRO SUPERMAYORISTA S.A., FILIAL
CHIMBOTE, 2023

Tesis para obtener el Título profesional de Licenciado en
Administración

Autor:

Luciano Rodríguez, Luis Gustavo
CÓDIGO ORCID: 0000-0001-9742-8836

Asesor:

Santos Díaz, Pablo Arnulfo
CÓDIGO ORCID: 0000 0002 8606 3146

Chimbote – Perú

2023

Índice general

	Pág.
Índice general	ii
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	v
Palabras clave	vi
Constancia de originalidad	vii
Título	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	1
1. Antecedentes y fundamentación científica	2
2. Justificación de investigación	20
3. Problema	21
4. Conceptualización y operacionalización de las variables	22
5. Hipótesis	24
6. Objetivos	24
Metodología	25
1. Tipo y diseño de investigación	25
2. Población y muestra	26
3. Técnicas e instrumentos de investigación	27
4. Procesamiento y análisis de la información	29
Resultados	30
Análisis y Discusión	35
Conclusiones	37
Recomendaciones	38
Agradecimientos	39
Referencias bibliográficas	40
Anexos y Apéndices	42
1. Matriz de operacionalización de variables	42

2.	Matriz de consistencia	46
3.	Instrumentos para la recolección de datos	47
4.	Validez y confiabilidad	50
5.	Resultados generales	60
6.	Base de datos	64

Índice de tablas

Tabla 1. Instrumentos de investigación	27
Tabla 2. Perfil de puesto y desempeño laboral.	30
Tabla 3. Reclutamiento y el desempeño laboral.	31
Tabla 4. Evaluaciones y el desempeño laboral.	32
Tabla 5. Selección del personal y el desempeño laboral.	33
Tabla 6. Correlación de Pearson	34

Índice de figuras

Figura 1. Precisión del perfil de puesto y desempeño laboral.	60
Figura 2. Identificación de reclutamiento y el desempeño laboral.	61
Figura 3. Estabilización de evaluaciones y desempeño laboral.....	62
Figura 4. Determinación de selección de personal y desempeño laboral	63

Palabras clave

Tema	Selección del personal
Especialidad	Administración

keyword

Topic	Staff selection
Speciality	Administration

Línea de Investigación

Línea de investigación	Administración de recursos humanos
Área	Ciencias sociales
Sub área	Economía y negocios
Disciplina	Economía



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**SELECCIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA MAKRO SUPERMAYORISTA S.A., FILIAL CHIMBOTE, 2023**" del (a) estudiante: **LUCIANO RODRIGUEZ LUIS GUSTAVO**, identificado(a) con Código N° **1112100933**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **27%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 12 de diciembre de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Makro
Supermayorista S.A., filial Chimbote, 2023**

**Personnel selection and job performance in the company Makro Supermayorista
S.A., Chimbote subsidiary, 2023**

Resumen

El propósito fue contratar a los candidatos más adecuados para un puesto específico. Esto implica encontrar a personas que no solo tengan las habilidades y la experiencia necesarias, sino que también se alineen con la cultura y los valores de la empresa, el objetivo fue determinar la relación entre selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Makro Supermayorista S.A., Filial Chimbote – 2023, metodología, investigación aplicada, de tipo descriptiva, de enfoque cuantitativo, correlacional transaccional, de diseño no experimental, en una población de 300 trabajadores en la empresa Makro Supermayorista, Filial Chimbote, 2023 y una muestra de 85 colaboradores validado por juicio de expertos y una confiabilidad de alta de 0.825 a través del coeficiente Alfa de Cronbach, la hipótesis se contrastó a través del coeficiente de la correlación de Pearson a un nivel de confianza del 95% y significancia del 0.05, los resultados evidencia que la selección del personal, el 12% presentan un riesgo bajo, el 49% tienen un nivel medio, y el 39% alcanzan un nivel alto, concluyendo que la selección del personal presentan un nivel medio, se puede inferir presencia de que la selección de personal es necesaria para un buen desempeño laboral de la población estudiada, se concluye que la selección del personal y el desempeño laboral en el coeficiente de la correlación de Pearson es de 0,854, lo cual indica que existe una correlación alta y directamente significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Makro Supermayorista S.A., Filial Chimbote, 2023.

Abstract

The purpose was to hire the most suitable candidates for a specific position. This involves finding people who not only have the necessary skills and experience, but also align with the culture and values of the company. The objective was to determine the relationship between personnel selection and job performance in the company Makro Supermayorista. S.A., Chimbote Branch – 2023, methodology, applied research, descriptive, quantitative approach, transactional correlational, non-experimental design, in a population of 300 workers in the company Makro Supermayorista, Chimbote Branch, 2023 and a sample of 85 collaborators validated by expert judgment and a high reliability of 0.825 through Cronbach's Alpha coefficient, the hypothesis was contrasted through the Pearson correlation coefficient at a confidence level of 95% and significance of 0.05, the results show that the selection of personnel, 12% present a low risk, 49% have a medium level, and 39% reach a high level, concluding that the selection of personnel presents a medium level, it can be inferred that the selection of personnel is necessary for good job performance of the population studied, it is concluded that the selection of personnel and job performance in the Pearson correlation coefficient is 0.854, which indicates that there is a high and directly significant correlation between the selection of personnel and work performance in the company Makro Supermayorista S.A., Chimbote Branch, 2023.

Introducción

Asimismo, los pronósticos de crecimiento del desempeño en América latina es el más bajo de lo esperado, debido a que la desaceleración del crecimiento afecta a la bolsa de empleo, asegurando que el 80% de ingresos de una persona se debe a un trabajo y lo restante se debe a rentas y transferencia; es de suma importancia en los mercados de trabajo, debido a que en Latinoamérica tiene una tasa de desempleo entre el 7% y 8% lo que se asegura que trabajo existe pero lo cuestionable es la calidad del mismo, por eso es necesario fijarse en la formalidad el porcentaje de trabajadores que reciben ingresos que están por debajo de la remuneración mínima vital, y estos indicadores se han exacerbado en buena cuenta en países de termino de formalidad y calidad del empleo, asegura la OIT que el grupo mujeres y jóvenes son de condición más precarias casi triplica la tasa de desempleo de la población adulta (Sepúlveda, 2020).

(Bedoya, 2003), analiza las teorías y enfoques sobre la concepción de la función de capital humano y su relación con la gestión de evaluación de su desempeño en la empresa competitiva, afirmando lo siguiente: “Para adaptarse a las nuevas exigencias de la era actual, los estándares de gestión de evaluación del desempeño están experimentando cambios colosales, lo cual es un gran desafío que las empresas deben enfrentar con firmeza si quieren mantenerse invencibles en el mercado globalizado”. Esto es vital para el logro de objetivos como organización.

1. Antecedentes y fundamentación científica

Para realizar la búsqueda bibliográfica y desarrollar la investigación fue necesario utilizar servidores electrónicos que permitió seleccionar los antecedentes nacionales e internacionales, se ha encontrado limitaciones de trabajos específicos, sin embargo, fueron considerados los que presentaron mayor similitud con la propuesta científica, además, se ha elaborado la fundamentación científica caracterizando las dimensiones e indicadores de las variables de estudio.

Como antecedentes internacionales mencionaremos a Aguiar (2021) su trabajo denominado “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la Zona Cinco”. Ha tenido como fin: determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de servidores públicos en el Municipio de San Miguel. Los métodos utilizados fueron métodos cuantitativos, diseño no experimental, niveles de correlación descriptivos. Se ha concluido como existe una fuerte relación entre las variables y se eligieron tácticas de mejora de la ocupación laboral así realizar una formación sobre motivaciones, incentivar económicamente, generar oportunidades de crecimiento laboral, otorgar mayor autonomía y mayor reconocimiento laboral al colaborador.

Olivo (2020), que planteó como objetivo de identificar si la selección de personal incide en el desempeño laboral para el mejoramiento de la satisfacción del cliente de las cooperativas de transporte en el año 2019, tomando como población 3 cooperativas de transporte más representativas del cantón Baños como son: Cooperativa Baños, Cooperativa Amazonas y Cooperativa Expreso Baños. Se revisa y analiza el proceso de selección del personal para determinar inconsistencias y, de esta manera, poder establecer mejoras. Además, se aplicará indicadores de acuerdo con el sistema ISYPLUS (sistema de venta de boletos) que nos permite evidenciar producción por oficinista, anulaciones de pasajes, clientes frecuentes y otros, siendo un factor clave

para la evaluación del desempeño mediante indicadores de personal, con el fin de determinar el costo financiero institucional. La metodología utilizada se basó en el enfoque cualitativo y cuantitativo, con mayor énfasis en el paradigma cuantitativo, recurriendo a la base de datos del sistema de administración y los datos recabados sobre las ventas realizadas en un tiempo establecido. Los resultados obtenidos demuestran la correlación entre las variables y su interdependencia, que facilita la toma de decisiones organizacionales para el cumplimiento de metas y objetivos estratégicos.

De este modo (León, 2020), el objetivo general fue: Establecer la relación del proceso de selección y el efecto en el desempeño laboral en el personal. La investigación fue una revisión literaria con corte transversal, de tipo documental. Para recopilar la información se aplicó la técnica de la entrevista y se utilizó como instrumento dos guías diferentes de entrevista estructurada. Y el proceso de selección de personal tiene una estrecha relación con el desempeño laboral, lo que genera un efecto cuando una de las variables no se relaciona adecuadamente. Se determinó que las Microfinancieras a pesar de tener bien diseñados los procesos de selección, así como la evaluación de los empleados, no se aplican de forma adecuada las técnicas de selección, debido a que no hay una separación de ellas, para los diferentes puestos ofertantes lo que no permite conocer realmente las características de los aspirantes. Como conclusión se menciona que las organizaciones deben considerar los mejores profesionales que sean capaces de aplicar técnicas y herramientas de selección de personal según sea el caso, para escoger al personal más adecuado para las vacantes existentes en el poder seleccionar personal para cubrir las vacantes existentes es un proceso que debe ser minucioso, ordenado y planificado de manera que se pueda elegir al mejor candidato, capaz de cubrir las necesidades del puesto vacante en la organización.

(Solís, 2020), como objetivo general, determinar la incidencia del reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las

universidades públicas del Ecuador. La metodología por utilizar fue de enfoque cuantitativo y cualitativa. Conformada de una muestra de 328 colaboradores. Dentro de los instrumentos que se utilizó, se contempló los resultados de las matrices de Excel ocupadas para la evaluación del desempeño y todas sus herramientas establecidas por el ministerio de trabajo del Ecuador que por ley se utiliza para el sector público; mientras tanto que, para el reclutamiento y selección de personal se analizó la normativa técnica de reclutamiento y selección de personal establecida, de igual manera, por los organismos de control en el ámbito laboral. Además, se escudriñó los procesos de reclutamiento y selección y sus diferentes actividades utilizadas por cada institución para vincular personal administrativo ocasional. En cuanto a los resultados, la correlación existe de manera baja, lo cual se pudo determinar mediante la prueba estadística Spearman con una puntuación de (-0,314) lo que implica que cuando el proceso de selección de personal es acorde a la normativa técnica es decir a nombramiento permanente o a contrato ocasional cambia el desempeño laboral.

Vizúete y Olivo (2020), con el objetivo de identificar si la selección de personal incide en el desempeño laboral para el mejoramiento de la satisfacción del cliente de las cooperativas de transporte. La metodología utilizada se basó en el enfoque cualitativo y cuantitativo, con mayor énfasis en el paradigma cuantitativo, recurriendo a la base de datos del sistema de administración y los datos recabados sobre las ventas realizadas en un tiempo establecido. La población está constituida por 115 clientes. Los resultados obtenidos demuestran la correlación entre las variables y su interdependencia, que facilita la toma de decisiones organizacionales para el cumplimiento de metas y objetivos estratégicos. Concluyendo que la gestión de un cargo puede estar explicado por el cumplimiento de perfiles, siendo el proceso de selección que evidencia el cumplimiento de factores como educación, experiencia, capacitación y las competencias del cargo.

Morán y Sañay (2019), como objetivo general, determinar la incidencia del inadecuado reclutamiento de personal en la desmejora de la gestión administrativa,

mediante un análisis interno, para diseñar un manual de reclutamiento y selección de personal. El propósito del presente proyecto es presentar un manual de reclutamiento y selección de personal de la Cooperativa. Para la elaboración de este se usará una investigación descriptiva y explicativa, tendrá un enfoque mixto, se utilizará técnicas como entrevistas y encuestas e instrumentos como cuestionario, observación, Focus Group y material bibliográfico. Con respecto a la problemática se puede evidenciar que la entidad no usa los métodos y técnicas adecuadas al momento de reclutar y seleccionar al personal, por lo tanto, existe el riesgo de considerar a un mal colaborador afectando directamente las actividades administrativas de la entidad. Con la finalidad de reducir el mencionado riesgo es indispensable el diseño de un manual de reclutamiento y selección de personal con el objetivo de seleccionar adecuadamente al futuro candidato y evitar inconvenientes dentro de la institución.

De acuerdo con Cancinos (2015), como objetivo principal, determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral, el estudio fue realizado en un ingenio azucarero ubicado en San Andrés Villa Seca Retalhuleu, con 36 colaboradores del área semi administrativa, con menos de seis meses de haber sido contratados. La investigación realizada es de tipo cuasi experimental, los instrumentos utilizados fueron una escala de Likert para establecer el nivel de efectividad del proceso de selección y una escala de satisfacción gráfica para el nivel de desempeño de los colaboradores. Se estableció que el nivel de efectividad del proceso de selección de personal es de 71.15%, y el nivel de desempeño de los colaboradores se encuentra en un rango aceptable. Estos determinaron cual es la relación existente entre selección y desempeño laboral y se concluye que al mejorar el proceso de selección también aumentaría el nivel de desempeño de los colaboradores.

Como antecedentes nacionales mencionaremos a Cienfuegos (2020), en donde planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales del distrito de

Surquillo 2020, se trabajó con el método hipotético deductivo, contó con un enfoque cuantitativo, nivel básica, tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, con una población de 50 fiscalizadores, para recolectar los datos se utilizó la encuesta a través del instrumento denominado cuestionario. Para lo cual se tuvo en cuenta instrumentos validados, a los que se encontró solamente el grado de confiabilidad cuyos valores para la selección de personal fue 0,758 y para el desempeño laboral fue 0,823. Los resultados fueron los siguientes: en lo relacionado a la selección de personal el nivel es regular, de acuerdo a lo que expresan 25 personas que equivale al (50%) y en sus dimensiones: el reclutamiento estuvo en el nivel regular para 26 personas (52%), en el proceso de selección en el nivel regular en 25 personas, las cuales representa el (50%) y en las técnicas de selección nivel regular en 36 personas (72%); en la segunda variable desempeño laboral, en el nivel medio estuvieron 22 personas (44%) y en cuanto a sus dimensiones: en el estrés laboral estuvieron 26 personas en el nivel medio, que representa el (52%), en la calidad de vida laboral, el nivel fue medio en 30 personas (60%) y en la evaluación del desempeño nivel medio en 24 personas (48%). Se concluyó que existe relación moderada entre la selección de personal y el desempeño laboral de acuerdo con Rho de Spearman = .614.

Gómez (2020), planteó como objetivo principal determinar la relación existente entre selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores dentro de la organización. El estudio es de enfoque cuantitativo de tipo aplicada, no experimental de corte transversal y descriptivo correlacional. La población fue representada por 40 participantes. Para su medición se utilizó el coeficiente del alfa de Cronbach que alcanzó un resultado de 0.963, posteriormente, la selección de personal tuvo como resultado un 0,904 y para el desempeño laboral se obtuvo como efecto de 0,951. Mediante el Rho de Spearman se tuvo un valor estadístico de 0,723, y un Sig.(bilateral) de $= 0,000 < 0,05$, con ello, confirmando que selección de personal tiene relación positiva y directa con el desempeño laboral. Se concluyó que tiene una correlación directa y elocuente entre selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores

del Grupo Horna S.A.C. A medida que realiza un mejor proceso de selección, se contara con personal eficiente donde demuestren su capacidad en el desempeño laboral.

Curo (2020), planteó como objetivo principal evaluar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura Piura 2019. Se realizó una investigación de diseño no experimental, transversal y descriptivo, aplicándose un cuestionario a los trabajadores y una guía de entrevista al sub - gerente del área de recursos humanos. Las principales conclusiones refieren que el reclutamiento de personal, la selección de personal, la contratación de personal y la inducción de personal se relacionan significativamente con el desempeño laboral y en general, la selección de personal se relaciona en forma significativa ($\text{Sig.} < 0.05$) y directa con el desempeño laboral; la relación directa se deduce del coeficiente de correlación positivo ($r=0.793$). El estudio encontró que este proceso es determinante en el desempeño laboral del trabajador, en la medida que dicho proceso mejore, traerá como consecuencia una mejora significativa en el desempeño laboral de los colaboradores.

Remigio (2018) en su indagación determina la relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional de los directivos en el sector público que laboran en el área fiscal Ucayali. Se realizó un estudio de tipo no experimental utilizando un diseño descriptivo correlacional y métodos cuantitativos. La técnica que utilizó fue encuesta y la herramienta cuestionario en recolectar data. Y resultó en un valor p (Sig.) de 0,052, que fue mayor nivel de significancia: 0,025. En conclusión, se ha rechazado esta hipótesis debido a no existir haber relacionado entre el desempeño laboral y el clima organizacional.

Almerco (2019), planteó como objetivo general es describir la relación entre la Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa. La investigación es de tipo aplicada, de diseño no experimental-corte

transversal y nivel de investigación correlacional. Para la obtención de datos se aplicó la técnica de la encuesta como instrumento se realizó dos cuestionarios, el primero de 18 ítems para la variable selección de personal y el segundo de 16 ítems para la variable Desempeño Laboral, la cual fue validada por tres expertos metodólogos, y consecutivamente se realizó del censo a la población conformada por 50 colaboradores del régimen de contratación administrativo de servicio. Mediante los resultados obtenidos por el software 25, concluye que existe una relación correlación del Rho de Spearman 0.512 y significancia bilateral de 0.00, en relación con el resultado se puede afirmar que a mejor selección de personal será mayor el desempeño laboral.

Rojas (2019), planteó como objetivo general evaluar el proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de la Institución Educativa Particular los Tallanes – Piura, 2019. Metodológicamente el tipo de investigación es transversal correlacional causa efecto, diseño no experimental ya que se observan los fenómenos tal y como dan en el contexto actual y de enfoque cuantitativo de corte transversal porque es estudiado en un tiempo determinado. se realizó con una muestra de 20 docente de la Institución Educativa La recolección de datos se obtuvo mediante la técnica de la encuesta y se utilizó como instrumentos cuestionarios para ambas variables y una ficha de observación para la variable de Proceso de Selección. Los resultados obtenidos en la investigación determinan que la variable desempeño laboral no influye en el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa particular Los Tallanes–Piura, 2019, aprobando la hipótesis nula con nivel de significancia rho de Spearman $Rho = 0.440 > (P=0.05)$. En conclusión, no existe relación significativa entre la variable selección de personal y desempeño laboral en a la institución.

Valenzuela (2018), planteó como objetivo determinar la relación selección de personal y desempeño laboral en la empresa Matta Andrade S.A.C. Contratistas y Consultores – Independencia - 2018. La población estuvo conformada por 22 colaboradores. La muestra fue de 22 colaboradores en los cuales se aplicaron los

cuestionarios. El tipo de investigación es no experimental- transversal, donde los datos son de un solo corte observando los fenómenos en su ambiente natural. El diseño de investigación es descriptivo-correlacional. Los resultados obtenidos en la investigación mostraron un estadístico Pearson, con un nivel de significancia de ($p= 0.000 < 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, donde la selección de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral. Asimismo, para el pre – test el Alfa de Cronbach arrojó un resultado de 0.819 reflejando un alto grado de fiabilidad en la muestra realizada.

Cueva (2018), planteó como objetivo determinar la relación que existe entre selección de personal y desempeño laboral en una empresa privada. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño correlacional. La población estuvo conformada por 40 servidores de la empresa de Transportes Mercedes Express. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento para recolectar los datos fue el cuestionario. Con el fin de determinar la validez de los instrumentos se usó el juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada utilizando el Coeficiente Alfa de Cronbach siendo el resultado 0.833, en el cuestionario de selección del personal y 0.815 en el cuestionario de desempeño laboral. Los resultados hacen concluir que existe relación positiva moderada ($r=0.424$) y significativa ($p < 0.05$), selección del personal y desempeño laboral de la empresa en estudio.

Como antecedentes locales mencionaremos a Díaz (2022), planteó como objetivo determinar la relación entre la selección de personal y desempeño laboral en la empresa; se trata de una investigación de tipo básica, con enfoque cuantitativo, por presentar resultados numéricos para el análisis de los sucesos, además es de diseño no experimental, porque no se manipula a las variables, considerado como correlacional, por presentar como propósito analizar el nivel de relación, trabajando con una población de 45 colaboradores, a quienes se les aplicó el instrumento del cuestionario. Se comprobó la hipótesis de la investigación, que señalaba la existencia de una relación

significativa ($Rho = 0.673$; $sig. = 0.000$) entre la selección de personal y desempeño laboral en la empresa Administración Turística, mostrando que los procesos de selección que presenta la empresa son favorables para que el desempeño que se muestra sea aceptable.

Congachi y Ramirez (2022), plantearon como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la segunda brigada de infantería, la investigación fue de enfoque cuantitativo aplicada, de estudio no experimental, correlacional de corte transversal. Teniendo una población de 238 individuos, tomando una muestra de 92 técnicos y suboficiales, empleando la selección al muestreo aleatorio simple, empleando el instrumento de recolección de datos el cuestionario. Para la variable de Gestión del Talento Humano empleamos 11 preguntas agrupadas en 3 dimensiones y la variable Desempeño Laboral se empleó 9 preguntas agrupadas en 3 dimensiones, el instrumento fue validado mediante juicio de expertos se comprobó su fiabilidad a través del Alpha de Cronbach (0,908) para las 2 variables siendo el nivel de fiabilidad considerada como Alta. Obteniendo como resultado valor de Rho de Spearman ($=0,444$). Con ello se afirma que hay una correlación positiva moderada. Con la significancia bilateral de ($0,000 < 0,05$), se concluye rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que cuando el personal conoce sus funciones, los procedimientos y asignación de tareas a cumplir, esto se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

(Liñan, 2022), tuvo por objetivo general: determinar si la mejora de la selección de personal y Gestión de calidad permite un funcionamiento óptimo en las micro y pequeñas empresas del sector servicio rubro veterinarias. La investigación fue de diseño no experimental-transversal -descriptivo de propuesta. Para el recojo de información se realizó una población muestral de 13 microempresas a quienes se les aplicó un cuestionario de 15 preguntas a través de la técnica encuesta. Los resultados del 61.54% de los representantes siempre han considerado el nivel de desempeño de su

personal que satisface a los clientes, el 76.92% de los representantes indicaron siempre realizan planificaciones diarias para su mejora de cada día en su empresa, el 100% de los representantes indicaron que siempre cuentan con productos, herramientas adecuadas para cada puesto de trabajo, el 84.62% de los representantes indicaron que siempre desarrollan un liderazgo eficaz en su empresa. En las veterinarias del Jirón José Olaya presentaron diversos problemas por la selección de personal y pésima gestión de calidad, por lo tanto, las empresas deben poseer la buena calidad que debe tener todo servicio para poder conseguir mayor rendimiento en su actividad y durabilidad, cumpliendo con normas y reglas necesarias para poder realizar con las necesidades de los clientes, abarca también la selección de personal adecuada para la empresa.

Novoa (2020), la investigación se realizó con el propósito determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020, habiendo usado una investigación correlacional, de diseño no experimental transversal, siendo la población de 200 colaboradores y la muestra de 132 colaboradores como unidades de análisis, las técnicas utilizadas fueron la encuesta y documentación y el instrumento fue el cuestionario. Entre otros resultados alcanzados se tiene que el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la M. D. de Nuevo Chimbote, tienen una relación considerable, esto está sustentado en el índice de correlación de ($RS = 0.705$), por lo que se colige cuando el clima organizacional se incrementa a la par con ello se incrementa en el desempeño laboral, esto se debe a que perciben un adecuado liderazgo, optima comunicación, trabajo en equipo adecuado, las características de los puestos bien definidos, tienen capacidades para desempeñarse y un adecuado rendimiento.

Pérez (2020), planteó como objetivo de la presente investigación estuvo en determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en

funcionarios de una Municipalidad, Chimbote 2020. La investigación fue aplicada con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional y transversal. La muestra estuvo conformada por 45 funcionarios de la Municipalidad en estudio. Se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos de las variables selección del personal y el desempeño laboral; se empleó como instrumento un cuestionario para ambas variables. Los resultados obtenidos se analizaron estadísticamente a través del programa Excel, SPSS y para establecer el coeficiente de correlación de Spearman teniendo como resultados los datos presentados en tablas y figuras estadísticas. Los resultados determinaron que la variable selección del personal tiene una correlación muy significativa ($p < 0.05$) y en grado alto ($r = 0.726$) con la variable desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad de Chimbote, 2020.

Ly y Vera (2018), plantearon como objetivo principal determinar la relación entre Proceso de Selección y Desempeño Laboral del personal de la Empresa Seda Chimbote S.A., 2018. La investigación es de enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo – correlacional, pues se trató de verificar la relación existente entre ambas variables a través de la percepción de los colaboradores. La población estuvo conformada por 164, se llegó a la conclusión que, si existe relación entre Proceso de Selección y Desempeño Laboral de la empresa Seda Chimbote S.A. 2018, siendo menor a la significancia 0.05, por lo que se acepta la hipótesis de la investigación. Entonces se concluye que, al contar un proceso de selección eficiente, se obtendrá un desempeño laboral bueno por parte del personal. Obteniendo como resultados que el 44% de los colaboradores consideran que el proceso de selección se realiza de manera eficiente, mientras que un 39% consideran que se da un proceso deficiente, repercutiendo en que el 31% está de acuerdo con el reclutamiento realizado en la empresa. Identificando así que, un 49% de los colaboradores cuentan con un desempeño laboral bueno mientras que el 38% de colaboradores tienen un desempeño laboral malo, demostrando que un 34% son eficaces al momento de realizar sus labores.

La fundamentación científica se ha desarrollado bases teóricas conceptuales y operacionales caracterizando las variables de estudio a través de sus dimensiones e indicadores.

Variable: Selección del Personal

Su importancia en las empresas está definida por diferentes autores. Para López (2018) las organizaciones en consecuencia acogen la gestión por competencias, que busca desplegar en los trabajadores los comportamientos de alto desempeño que garanticen el éxito en la ejecución de sus tareas.

Según Bizagi (2019) las compañías exitosas son aquellas que logran encontrar, atraer y retener las mejores personas del mercado. Un grupo de empleados capacitado se traduce en un aumento de productividad, pero encontrar estas personas no es una tarea fácil.

Olleros (2018) destaca la interrelación existente entre la captación y la selección del personal, observando la importancia que tiene cada una de ellas para el resultado del proceso, existen técnicas que poco a poco se van consagrando y adaptando a la evolución de la gestión empresarial.

Las organizaciones designan a la persona indicada para el área o departamento dentro de una compañía para ocupar el puesto requerido y necesario, para seguir determinados factores y condiciones.

Técnicas de selección del personal

Según el autor Ruiz (2018) Es primordial contar con el personal adecuado para que la empresa tenga éxito, de ahí la importancia de realizar correcta selección de personal. El proceso de selección varía mucho de unas empresas a otras, pues no todas buscan lo mismo, ni tienen cultura organizacional. Para ellos hay distintas técnicas:

- Entrevista de selección
- Pruebas de conocimientos y habilidades

- Técnicas de simulación

Candidatos Calificados

Según el autor Alles (2016) Al postularse para diferentes trabajos, es probable que compita con muchas personas. Si se limitara a responder al aviso llenando una solicitud o enviando un curriculum vitae, su nombre y cualquier dato sobre lo que podría aportar a la empresa se perderán entre los de los demás solicitantes, y resultará difícil que se distinga entre la multitud, aun cuando usted fuere el candidato más cualificado.

Además un candidato calificado se distingue por sus años de experiencia en el puesto requerido, destacando aptitudes, conocimientos, valores, etc., llama más la atención para ser contratado.

Medida de satisfacción del cliente

De acuerdo con el autor Hayes (2020) es acrecentar la calidad de los productos y servicios de la empresa a la que prestan sus servicios, la calidad refleja el grado de un producto o servicio que posee aquellas características en la que se pensó crearlo, estos aspectos de calidad son susceptibles de ser medidos. Es importante en una organización medir la satisfacción de los clientes ya que con ello se utiliza para detectar áreas problemáticas, analizando, evaluando relaciones con los clientes o también generar ideas para nuevos desarrollos.

Desarrollo de competencias dentro de la empresa

Según el autor Escobar (2018) Se puede afirmar que es el desarrollo para convertir las competencias requeridas, ya diagnosticadas, en un medio para proporcionar resultados óptimos para la empresa. Las empresas necesitan que el personal que realiza trabajos que puedan llegar a afectar la calidad de sus productos y servicios que brinda, lo cual estas competencias pueden ser adquiridas mediante un proceso formal de educación o como también formación directamente con la empresa, el propósito es, para saber si las personas son capaces o no de hacer lo que se espera de ellos.

Reclutamiento

Conforme con el autor García (2017) proceso mediante el cual una organización trata de detectar empleados potenciales que cumplan los requisitos adecuados a realizar un determinado trabajo, atrayéndolos en cantidad suficiente, de modo que sea posible una posterior selección de algunos de ellos, en función de las exigencias del trabajo y de las características de los candidatos, teniendo en cuenta que el primer paso para atraer candidatos reside en conocer la empresa y sus necesidades. Por lo tanto, es un aviso para personas aptas para un determinado tipo de actividad, personas interesadas y aptas en un puesto de trabajo, por lo siguiente será realizar la selección más adecuada, según los requerimientos y competencias solicitadas por la organización.

Variable: Desempeño laboral

Zerilli (1973) definió el desempeño como una evaluación sistemática de la valía demostrada por un individuo debido a sus características personales, evaluada regularmente por uno o más superiores.

Robbins (2013) lo define como el proceso de la determinación de qué tan exitosa es la organización en el logro de sus operaciones y objetivos laborales. La evaluación del logro de objetivos estratégicos a nivel individual generalmente se proporciona mediante la medición del desempeño a nivel organizacional.

Chiavenato (2011) afirmó que el desempeño establece "eficacia de las personas que trabajan intrínsecamente en una organización, las necesidades de la organización y las personas que funcionan con gran trabajo y satisfacción laboral". Es una combinación de resultados. Para poder medir y observar el comportamiento, lo que se ha logrado primero debe ser modificado. El rendimiento define el rendimiento del trabajo, es la capacidad del individuo para producir, ejecutar, elaborar, perfeccionar y producir un trabajo de mejor calidad en menor tiempo y esfuerzo, encaminado a evaluaciones que conduzcan al desarrollo.

También el desempeño laboral se conceptualiza como el nivel de logro que ha alcanzado un empleado para lograr una meta dentro de una organización dentro de un específico

periodo. En este sentido, el desempeño consiste en actividades tangibles, observables y medibles y otras actividades derivables (Araujo, 2007).

Establecer metas es esencial para influir en el comportamiento y mejorar el rendimiento, según Robbins (2009). A la inversa de lo que sucede cuando las metas son fáciles, los mismos autores demuestran que establecer metas desafiantes mejora el desempeño en general. La definición anterior deja en claro que están en línea así lograr metas particulares de una entidad, para lo cual es crucial que los participantes posean la competencia para cumplir con las expectativas de cada meta.

(Carl, 2018) sostuvo que el desempeño laboral se refiere a cómo los empleados llevan a cabo sus funciones. Por ello para rendir apropiadamente según el empleador lo requiera es necesario fijar metas y objetivos laborales.

Elementos del desempeño laboral

El desempeño laboral depende de 1 serie de factores, elementos, habilidades, rasgos o capacidades que corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se esperan de un individuo.

Espindola (2002) relaciona al desempeño se relacionó con las capacidades, mostrando como el desempeño de los empleados mejora a medida que mejoran sus habilidades. Para los autores, las competencias son “el comportamiento y las habilidades observables de un individuo para desempeñar con eficacia y satisfacción sus tareas en el trabajo”. Asimismo, reveló como la indagación organizacional que realizaron a 3 tipos de habilidades básicas que están diseñadas para ser discriminadas y manejadas de acuerdo con las metas de una organización; estas capacidades fueron:

- Habilidades en general.
- Habilidades de trabajo.
- habilidades básicas.

Chiavenato (2011) expuso como el desempeño de los individuos fueron evaluados por factores predefinidos y estimados. Ejemplos: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, juicio, logro personal, interés, creatividad, eficiencia, etc. Factores de

actitud y elementos de operatividad tales así que experiencia, atributo, conjunto, precisión, trabajar en equipo y ser líder.

Evaluación del desempeño

Robbins (2009) reitera como evaluar el desempeño de los empleados y llegó a ser un procedimiento técnico realizado de manera integrada, sistemática y continua por el jefe inmediato. Las actitudes, en la ocupación y la conducta laboral de los empleados en conjunto se evalúan su ocupación laboral con respecto a oportunidades, habilidades y calidez de servicios prestados.

Al evaluar a los recursos humanos fue un procedimiento con destino a identificar y con comunicación hacia los empleados cómo realizan su trabajo y, en principio, desarrollar un plan de mejora. Una evaluación del personal correctamente realizada no solo informa a los empleados sobre su nivel de cumplimiento, sino que también influye en sus futuros esfuerzos y el correcto desempeño de sus funciones. Si los empleados están lo suficientemente empoderados, su desempeño definitivamente mejorará.

Por ello, para evaluar el desempeño fue una herramienta fundamental de buenas prácticas en RR.HH. y está vinculada a otros subsistemas. En primer lugar, el desempeño de un asociado no puede evaluarse en una descripción de trabajo sin definir primero los tipos del cargo que invade el asociado para que el alcance del trabajo se comunique al empleado de este y, se tienen que definir los objetivos a alcanzar en el periodo establecido (Alles, 2016, p. 310)

Objetivos de evaluar el desempeño

Montejo (2009) afirmó como el objetivo de evaluar el desempeño es mejorar resultados de recursos humanos en la empresa. Con una evaluación en profundidad, averigüe por qué y forme una opinión que coincida con la que está evaluando.

Al evaluar el desempeño a los empleados indica para seleccionar con una capacitación fueron apropiadas a través de la actividad de las personas en la tarea cuando se requiere la acción adecuada. Actúa para inspeccionar y utilizar en dar promociones, recompensas

e incentivos para reconocer y premiar a los mejores elementos. Esta percepción juega un rol importante en desarrollar y evolucionar un negocio y se utiliza para identificar a las personas ineficientes y capacitarlas mejor o cambia su posición.

También, evalúa la eficiencia del área o departamento de control y el método de trabajo de la contabilidad de costos. Su propósito es establecer estándares y medir el desempeño de colaboradores, utilizando métodos a evaluar. Además, se ha justificado el nivel de salario fue fijo por un grado salarial de gerencia o jefatura. Los supervisores directos revisan el desempeño de sus subordinados y buscan oportunidades para alentar (motivar) la discusión de las necesidades a supervisar. El fin de los gerentes o superiores establecen un plan y metas por mejora en desempeñar a sus subordinados. En concreto, los fines de evaluar a los empleados son:

- Mejorar un esfuerzo de trabajo.
- Ajuste de salario.

Colocar a los empleados en roles o posiciones que coincidan con los conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas apropiadas.

- Rotar y proporcionar a los socios comerciales.
- Descubrir la falta de formación en los empleados.

Importancia en la evaluación del desempeño

Hernández (2017) asevera que las evaluaciones mejoran el desempeño, ayudan en las decisiones de promoción o colocación y permiten encontrar deficiencias en la planificación del trabajo para ayudar a descubrir dificultades personales que afectan el desempeño laboral óptimo.

Conocer las debilidades y fortalezas de las personas y conocer las características de cada colaborador es importante para desarrollar el liderazgo, lo cual, con necesidad por desarrollar un plan a seleccionar, desarrollar líderes, definir funciones y crear una base justa y justa de remuneración.

La tecnología también es importante porque permite a los empleados identificar y comunicar cómo están haciendo su trabajo y, en principio, desarrollar un plan a mejorar. Ajeno a usar una importancia de evaluar a los empleados y fue a promover un mejor desempeño. En tal sentido, se utilizó en informar hacia empleados sobre el desempeño de su trabajo o puesto y para sugerir cambios necesarios en el comportamiento, actitud, habilidades o conocimientos.

2. Justificación de investigación

El propósito de la investigación es encontrar a las personas más calificadas y adecuadas para cada puesto. Un buen proceso de selección puede ayudar a garantizar que los empleados tengan las habilidades y la actitud correcta para desempeñar sus roles de manera efectiva.

La justificación teórica, se dará a conocer la relación entre la selección de personal y desempeño laboral en la empresa Makro Supermayorista, filial Chimbote, con el cual nos permitirá dar a conocer nuevas teorías, con la finalidad de ampliar los conocimientos, así mismo internalizar la importancia de la aplicación de estas teorías en la organización.

La justificación práctica, dará respuesta a las interrogantes planteadas en el informe, con la cual se planteará las conclusiones y recomendaciones que permitan dar solución a los problemas identificados en la empresa Makro Supermayorista, filial Chimbote.

La justificación social, porque al dar solución a los problemas encontrados en la empresa Makro Supermayorista, filial Chimbote permitirá una correcta selección del personal y generar un buen desempeño laboral, se verán reflejados en el desarrollo de su trabajo demostrando la eficiencia y lo eficaz que pueden ser dentro de la empresa.

La justificación metodológica, pretende determinar la relación que existe entre la selección del personal y el desempeño laboral, así como los métodos utilizados, ya que busca narrar los hechos en un momento dado, esto ayudará a medir la validez de los instrumentos de recolección de datos, asimismo permitirá abordar el problema y la hipótesis planteada, los cuales servirán para profundizar e identificar las dimensiones del problema.

La justificación científica, con los resultados, permitirá a los investigadores o instituciones seguir profundizando en el estudio, y proponer nuevas soluciones a los problemas planteados en la investigación.

3. Problema

Existen en el Sector Mayorista varias empresas, como Makro Supermayorista S.A, que se inauguró un nuevo punto en la ciudad de Chimbote ofrecen una gran variedad de marcas en distintos tipos de productos, siendo un aliado de los emprendedores, además de seguir invirtiendo y generando puestos de trabajo.

Makro proyectó generar más de 100 nuevos puestos de trabajo con su nuevo local y en él los clientes podrán acceder a distintos productos de acuerdo a sus necesidades, contando así con su amplio portafolio de marcas propias, todo en presentaciones y formatos exclusivos para los negocios de la ciudad.

Por ello se realiza una intensiva selección del personal de acuerdo al tipo de puesto que desean ocupar las plazas, requiriendo así una buena experiencia laboral, desempeñándose de forma productiva, con eficiencia y eficacia dentro de cada puesto de trabajo. A puertas de cumplir un año en la ciudad de Chimbote, surge la problemática que algunos trabajadores no desarrollan bien su trabajo dentro de sus puestos, incumplen ciertas normativas y en muchos casos presentando faltas recurrentes en sus labores , produciendo algunas quejas dentro de la empresa, es por ellos que desean evaluar a cada colaborador para revisar si está desempeñándose adecuadamente.

Ante esta situación, la autora se formula la siguiente pregunta para investigar:

Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Makro Supermayorista S.A, Filial Chimbote – 2023?

4. Conceptualización y operacionalización de las variables

Selección de personal

Definición conceptual: “proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el desempeño del personal” (Chiavenato, 2011).

Definición operacional: El proceso de selección de personal consiste en elegir candidatos con diferentes habilidades, conocimientos aptitudes y capacidades de poder cubrir un puesto de trabajo.

Dimensiones

Perfil de puesto: es la descripción concreta de las características, tareas y responsabilidades que tiene un puesto en la organización, así como las competencias y conocimientos que debe tener la persona que lo ocupe.

Reclutamiento: es el proceso mediante el cual la organización identifica y atrae a futuros empleados capacitados e idóneos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Evaluaciones: son tareas que pueden utilizarse para desafiar el entendimiento del colaborador y evaluar la comprensión sobre su desarrollo en el campo laboral.

Desempeño laboral

Definición conceptual: afirmó que el desempeño establece "eficacia de las personas que trabajan intrínsecamente en una organización, las necesidades de la organización y las personas que funcionan con gran trabajo y satisfacción laboral". Es una combinación de resultados.

Definición operacional: Es la productividad laboral en una institución u negocio, la cual es necesaria para un negocio, este funciona con el trabajo de personal de mucho labor y satisfacción laboral. (Chiavenato, 2011).

Dimensiones

Motivación, según (Benavides, 2004), la motivación consistió en dar razones para proceder de forma deseada. Las razones deben ser efectivas para las personas que queremos motivar; la motivación es eficaz cuando satisface una necesidad. Robbins (2013) definió la disposición a realizar fuertes esfuerzos para conseguir objetivos organizacionales, pero a condición de poder satisfacer ciertas necesidades individuales.

Las relaciones interpersonales, tal como (Alcober, 2014), sostuvo como las interacciones entre 2 o más individuos sean recíprocas. Conjuntamente, implica a relacionarse ante la sociedad y, por lo tanto, se rige por las normas y establecimientos de interactuar socialmente y gestionar su trato hacia los demás.

Control, (Gonzales, 2008), la medida en que un individuo es capaz de controlar la causa. Controlable: Cuando puedo hacer algo para cambiarlo. Más allá del control. Circunstancias que no se pueden cambiar.

Operacionalización de las variables

Variable 1: Selección del personal

Variable 2: Desempeño laboral

5. Hipótesis

H₁: Existe relación significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Makro Supermayorista S.A., Filial Chimbote – 2023.

H₀: No existe relación significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Makro Supermayorista S.A., Filial Chimbote - 2023.

6. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Makro Supermayorista S.A., Filial Chimbote – 2023.

Objetivos Específicos

Precisar la relación entre el perfil de puesto y el desempeño laboral en la empresa Makro Supermayorista S.A., Filial Chimbote, 2023.

Identificar la relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la empresa Makro Supermayorista S.A., Filial Chimbote, 2023.

Establecer la relación entre las evaluaciones y el desempeño laboral en la empresa Makro Supermayorista S.A., Filial Chimbote, 2023.

Metodología

1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

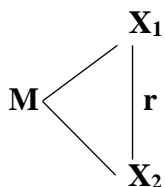
La investigación que se realizó es de tipo Descriptivo Correlacional porque describe operacionalmente las variables y tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre las dos variables en un contexto en particular (MAKRO Supermayorista – Chimbote).

Según finalidad

De acuerdo a su finalidad, se propuso una investigación aplicada, cuyo objetivo fue resolver un determinado problema o planteamiento específico, enfocado en la búsqueda y consolidación del conocimiento enriqueciendo el desarrollo cultural y científico (Hernández y Mendoza, 2018).

Según su alcance

Por su alcance, debido a que no se manipularon las variables y de corte transversal, debido a que la aplicación del cuestionario y la obtención de la información se realizó en un solo momento, al igual que Hernandez, et al (2014), mencionan que el diseño no experimental de corte transversal recogen información de forma inmediata en un solo momento.



Donde:

M: Muestra de sujeto.

Ox: Selección de personal.

r: Índice de correlación.

Oy: Desempeño laboral.

Se consideró este diseño ya que es requerible comparar la relación que tienen dos variables como O_x y O_y que se pueden obtener de una población.

2. Población y muestra

Población

La población de estudio estará conformada por 300 trabajadores en la empresa Makro Supermayorista, Filial Chimbote, 2023.

D'Angelo (2013), define a la población como un “Conjunto de individuos, objetos, elementos o fenómenos en los cuales puede presentarse determinada característica susceptible de ser estudiada”.

Muestra

D'Angelo (2013), también define la muestra como cualquier subconjunto del universo. Desde la estadística pueden ser probabilísticas o no probabilísticas.

Dentro de ello encontramos a la unidad muestral definida como conjunto de elementos extraídos de la población que conforman la muestra. Las unidades elementales y las unidades muestrales pueden no coincidir.

Se aplicó el muestreo probabilístico simple, cuya fórmula estadística es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2(p \cdot q)N}{E^2(N - 1) + Z^2(p \cdot q)}$$

Donde:

n: muestra =?

z: nivel de confianza = 95% = $(1.96)^2$

p: probabilidad de éxito = 0.5

q: probabilidad de fracaso = 0.5

E: margen de error = $(0.07)^2$

N: población = 300 trabajadores

$$n = \frac{300(1.96)^2(0.5 \times 0.5)}{(0.07)^2(300 - 1) + (1.96)^2(0.5 \times 0.5)}$$

n = 118.79 trabajadores

n = 119 trabajadores

Muestra ajustada: $n_2 = \frac{n_1}{1 + \frac{n_1}{N}}$

Donde:

n₂: ¿muestra ajustada =?

n₁: muestra = 119

N: población = 300 trabajadores

$$n_2 = \frac{119}{1 + \frac{119}{300}}$$

n₂ = 85.20

n₂ = 85 trabajadores

3. Técnicas e instrumentos de investigación

Tabla 1. Instrumentos de investigación

Técnicas	Instrumentos de recolección de datos
Encuesta	Cuestionario

Nota. Elaboración propia.

Técnicas e instrumentos.

Hurtado (2000), La selección de técnicas e instrumentos de recolección de datos implica determinar por cuáles medios o procedimientos el investigador obtendrá la información necesaria para alcanzar los objetivos de la investigación.

Encuesta

López (2015) Es el seguimiento de un proceso de investigación en toda

metodología de la investigación social cuantitativa su extensión, destinado a la recogida de los datos de la investigación, pero en el que se involucran un conjunto diverso de técnicas que, combinadas, en una sintaxis propia y coherente, que se orientan y tienen como objetivo la construcción de un objeto científico de investigación.

Instrumentos de investigación

Cuestionario

Se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario conformado por 34 preguntas entre ambas variables, a través de una escalar de Likert, donde para su validación se recurrió al "Juicio de expertos", y para garantizar su confiabilidad, se aplicó el alfa de Combrach.

Según Hernández, et (2010) definió al cuestionario como un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir.

Validez y Confiabilidad de la Información

La validación del instrumento fue mediante la opinión del juicio de profesionales expertos en investigación, donde garantizaron que el instrumento aplicado es confiable para aplicar a la población muestral de la presente investigación.

La confiabilidad fue medida a través del Alfa de Cronbach, donde Según Yirda (2021) menciona que el alfa de Cronbach es un coeficiente de relación entre dos variables evaluadas por la misma escala, donde se medirá el nivel de confianza de los elementos que conforman el cuestionario o los ítems, según las dimensiones e indicadores planteados en la investigación.

Se aplicó la prueba de confiabilidad mediante la técnica de Alfa de Cronbach donde se obtuvo como resultado para la variable selección del personal un alfa de Cronbach 0,825 y para la variable desempeño laboral nos dio un alfa de Cronbach 0,817; valores que confirman que el instrumento es confiable.

4. Procesamiento y análisis de la información

Se recolectarán los datos por medio de un cuestionario que será aplicado a los 85 trabajadores de la empresa Makro Supermayorista S.A, Filial Chimbote, 2023. Estas encuestas consistirán en otorgar un ponderado a cada ítem, considerando la escala de Likert, es decir, de mayor a menor peso según corresponda a un indicador negativo o positivamente.

Luego se procederá a elaborar los datos verificando las respuestas del cuestionario, estas se pasarán a un formato de elaboración de datos de manera que facilitará su análisis y obtención de un porcentaje adecuado.

Para el proceso de los datos se utilizará los programas Excel y el software a aplicar será el Statical Package for the Social Sciences – SPSS V.26, y para el análisis de los datos se utilizará la estadística descriptiva con tablas de una y doble entrada mostrando las frecuencias absolutas y relativas (porcentajes). También se utilizará la estadística inferencial de acuerdo a la prueba de normalidad de Shapiro - Wilk, el cual permitirá conocer el estadístico de prueba de hipótesis que se utilizará, de los datos se decidirá la aplicación del cálculo del coeficiente no paramétrico de correlación de Spearman (r_s). Para el uso de la recolección de datos se utilizará el Excel y se realizará un formato, los porcentajes y los gráficos adecuados para cada uno de los porcentajes y Word para mostrar los resultados, poniendo el análisis y las discusiones correspondientes.

Resultados

Tabla 2. Perfil de puesto y desempeño laboral.

	Perfil de puesto						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
Desempeño laboral	f	%	f	%	f	%	f	%
	15	18%	40	47%	29	34%	84	99%
	0	0%	1	1.2%	0	0.0%	1	1%
Total	15	18%	41	48%	29	34%	85	100%

Fuente: Elaboración propia

Comentario: La tabla muestra que, el perfil de puesto representa el 18% de nivel bajo, mientras que el 47% es de nivel medio; sin embargo el 34% tiene un nivel alto de perfil de puesto y en su totalidad el 99% tiene un nivel medio sobre el perfil trasciende en el desempeño laboral de la población estudiada.

Tabla 3. Reclutamiento y el desempeño laboral.

	Reclutamiento						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Desempeño laboral	9	11%	41	48%	34	40%	84	99%
	1	1%	0	0%	0	0%	1	1%
Total	10	12%	41	48%	34	40%	85	100%

Fuente: Elaboración propia

Comentario: Los resultados muestran que, el reclutamiento representa el 12% alcanza un nivel de bajo riesgo, el 48% tienen un nivel medio, y el 40% alcanzan un nivel alto, concluyendo que el reclutamiento presentan un nivel medio alto del 99% en el desempeño laboral de la población estudiada.

Tabla 4. Evaluaciones y el desempeño laboral.

	Evaluaciones						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Desempeño laboral	12	14%	41	48%	31	36%	84	99%
	0	0%	1	1%	0	0%	1	1%
Total	12	14%	42	49%	31	36%	85	100%

Fuente: Elaboración propia

Comentario: Se puede deducir que, las evaluaciones, el 14% presentan un riesgo bajo, el 49% tienen un nivel medio, y el 36% alcanzan un nivel medio alto, concluyendo que las evaluaciones presentan una tendencia a riesgo medio del 99% de la totalidad de la población.

Tabla 5. Selección del personal y el desempeño laboral.

	Selección del personal						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Desempeño laboral	10	12%	41	48%	33	39%	84	99%
	0	0%	1	1%	0	0%	1	1%
Total	10	12%	42	49%	33	39%	85	100%

Fuente: Elaboración propia

Comentario: La evidencia muestra que, la selección del personal, el 12% presentan un riesgo bajo, el 49% tienen un nivel medio, y el 39% alcanzan un nivel alto, concluyendo que la selección del personal presentan un nivel medio, se puede inferir presencia de que la selección de personal es necesaria para un buen desempeño laboral de la población estudiada.

Prueba de hipótesis

H₁: Existe relación significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Makro Supermayorista S.A., Filial Chimbote – 2023.

H₀: No existe relación significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Makro Supermayorista S.A., Filial Chimbote - 2023.

Regla de decisión

Se utilizó un nivel de significancia = 5%

Si el valor $p \geq 0,05$, se acepta la hipótesis nula.

Si el valor $p < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 6. Correlación de Pearson

		Selección del personal	Desempeño laboral
Selección del personal	Correlación de Pearson	1	,854**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	85	85

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

Interpretación: Al no obtener un valor $p = 0,000 > 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; el coeficiente de la correlación de Pearson es de 0,854, lo cual indica que existe una correlación alta y directamente significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral.

Análisis y Discusión

La selección del personal es un proceso que llevan a cabo las empresas para contratar a los candidatos más adecuados para un puesto específico. Según Bizagi (2019) las compañías exitosas son aquellas que logran encontrar, atraer y retener las mejores personas del mercado. Según López (2018) las organizaciones en consecuencia acogen la gestión por competencias. Según Olleros (2018) indica que existen técnicas que poco a poco se van consagrando y adaptando a la evolución de la gestión empresarial y en todo su contexto, entre las que se correlaciona está el **perfil de puesto** es una descripción de las tareas y responsabilidades de un puesto de trabajo dentro de una organización. E incluye requisitos, Calificaciones, Nivel de estudios, Experiencia, Funciones del puesto, Competencias, Conocimientos, Aptitudes, Cualidades, Capacidades, los resultados del estudio marcan que el perfil de puesto representa el 18% de nivel bajo, mientras que el 47% es de nivel medio; sin embargo el 34% tiene un nivel alto de perfil de puesto en la empresa Makro Supermayorista S.A., Filial Chimbote, 2023. Resultados que coinciden con León (2020) indica que el poder seleccionar personal para cubrir las vacantes existentes es un proceso que debe ser minucioso, ordenado y planificado de manera que se pueda elegir al mejor candidato, capaz de cubrir las necesidades del puesto vacante en la organización. Así como Vizúete y Olivo (2020) en la gestión de un cargo puede estar explicado por el cumplimiento de perfiles, siendo el proceso de selección que evidencia el cumplimiento de factores como educación, experiencia, capacitación y las competencias del cargo.

La transición de la selección de personal es encontrar a la persona que mejor se adapte a las necesidades y la cultura de la empresa. Esto no solo se refiere a las habilidades y experiencias del candidato, sino también a su personalidad, valores y actitud. Conforme con García (2017) proceso mediante el cual una organización trata de detectar empleados potenciales que cumplan los requisitos adecuados a realizar un determinado trabajo, atrayéndolos en cantidad suficiente. Según Escobar (2018) afirma el desarrollo para convertir las competencias requeridas, ya diagnosticadas, en un medio para proporcionar

resultados óptimos para la empresa. Para Hayes (2020) el **reclutamiento** es acrecentar la calidad de los productos y servicios de la empresa a la que prestan sus servicios, los resultados representan el 12% alcanza un nivel de bajo riesgo, el 48% tienen un nivel medio, y el 40% alcanzan un nivel alto en la empresa Makro Supermayorista S.A., Filial Chimbote, 2023. Se encuentra similitud con el estudio de Aguiar (2021) eligieron tácticas de mejora de la ocupación laboral así realizar una formación sobre motivaciones, incentivar económicamente, generar oportunidades de crecimiento laboral, otorgar mayor autonomía y mayor reconocimiento laboral al colaborador, Solís (2020), se escudriñó los procesos de reclutamiento y selección y sus diferentes actividades utilizadas por cada institución para vincular personal administrativo ocasional.

Un buen proceso de selección de personal puede ayudar a una empresa a mejorar su productividad y eficiencia, reducir la rotación de personal y crear un ambiente de trabajo más positivo y satisfactorio. Ruiz (2018) es primordial contar con el personal adecuado para que la empresa tenga éxito, de ahí la importancia de realizar correcta selección de personal y algunas empresas utilizan pruebas psicométricas para evaluar la personalidad, las aptitudes y la inteligencia de los candidatos. Así como Alles (2016) al postularse para diferentes trabajos, es probable que compita con muchas personas. Las **evaluaciones** en algunos casos, se puede pedir a los candidatos que realicen una tarea o un proyecto como parte del proceso de selección para evaluar su capacidad para realizar el trabajo, el estudio muestra que las evaluaciones, el 14% presentan un riesgo bajo, el 49% tienen un nivel medio, y el 36% alcanzan un nivel medio alto en la empresa Makro Supermayorista S.A., Filial Chimbote, 2023. Para Gómez (2020), Se concluyó que tiene una correlación directa y elocuente entre selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Horna S.A.C. A medida que realiza un mejor proceso de selección, se contara con personal eficiente donde demuestren su capacidad en el desempeño laboral. Curo (2020), encontró que este proceso es determinante en el desempeño laboral del trabajador, en la medida que dicho proceso mejore, traerá como consecuencia una mejora significativa en el desempeño laboral de los colaboradores.

Conclusiones

Se determina que la selección del personal y el desempeño laboral en el coeficiente de la correlación de Pearson es de 0,854, lo cual indica que existe una correlación alta y directamente significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Makro Supermayorista S.A., Filial Chimbote, 2023.

Se precisa que el perfil de puesto representa el 18% de nivel bajo, mientras que el 47% es de nivel medio; sin embargo el 34% tiene un nivel alto de perfil de puesto en la empresa Makro Supermayorista S.A., Filial Chimbote, 2023.

Se identifica que el reclutamiento representa el 12% alcanza un nivel de bajo riesgo, el 48% tienen un nivel medio, y el 40% alcanzan un nivel alto en la empresa Makro Supermayorista S.A., Filial Chimbote, 2023.

Se establece que las evaluaciones, el 14% presentan un riesgo bajo, el 49% tienen un nivel medio, y el 36% alcanzan un nivel medio alto en la empresa Makro Supermayorista S.A., Filial Chimbote, 2023.

Recomendaciones

Se recomienda que al iniciar el proceso de selección, es importante tener una clara comprensión de las habilidades, experiencias y cualidades que se necesitan para cada puesto. Esto ayudará a atraer a los candidatos adecuados y a hacer una selección más efectiva.

Se recomienda que cada perfil este bien definido que incluya las habilidades, experiencias y competencias necesarias. Esto ayudará a los empleados a entender lo que se espera de ellos y a los gerentes a evaluar el desempeño de manera más efectiva..

Se recomienda que utilizar la estrategia de reclutamiento este bien definida que atraiga a candidatos calificados y alineados con la cultura y los objetivos de la empresa.

Se recomienda que las evaluaciones de desempeño regulares pueden ayudar a identificar áreas de mejora, establecer objetivos y proporcionar retroalimentación constructiva.

Agradecimientos

A mi universidad San Pedro, a los docentes que me brindaron los conocimientos y que hoy en día hacen posible la culminación de mi investigación.

Gracias, puede ser la palabra más corta para expresarlo a mi madre Graciela y abuelita Clara, que me han apoyado y afecto que he recibido para impulsarme para seguir adelante sin ver los obstáculos en mi camino.

Referencias bibliográficas

- Alcober, A. (2014). *Formación y Orientación Laboral*. FOL.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edselb&AN=edselb.3227128&lang=es&site=eds-live&custid=s4509042>
- Benavides, R. (2004). Motivación. *Innovación*, 110-112.
- Bravo, W., & Delgado, B. (2022). Selección de personal: Relevancia de las entrevistas. *Revista Publicando*, 9(34), 41-56. <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2324>
- Cancinos, A. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral*. Universidad Rafael Landívar, Quezaltenango.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Carl, H. (2018). ¿Cuál es la definición de desempeño laboral?:
<https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Vista Evaluar*, 16(1), 10-26.
https://www.researchgate.net/publication/334078598_Validacion_de_la_escalade_rendimiento_laboral_individual_en_trabajadores_argentinos
- Geraldo, L. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63-81.
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Gonzales, F. (2008). *Introducción a la Teoría de Control*. Researchgate.Net:
https://www.researchgate.net/publication/296676720_Introduccion_a_la_Teoria_de_Control
- León, D. (2020). El Proceso de Selección y su Efecto en el Desempeño Laboral en el Personal de las Microfinancieras de la Ciudad de Quetzaltenango. *Revista Científica Del Sistema De Estudios De Postgrado De La Universidad De San Carlos De Guatemala*, 3(01), 25-32. <https://doi.org/10.36958/sep.v3i01.29>
- Liñan, F. (2022). Propuesta de mejora de selección de personal y gestión de calidad en las micro y pequeñas, empresas del sector servicio rubro veterinarias, jirón José Olaya Del Distrito De Chimbote, 2021. (*Tesis de pregrado*). Universidad católica Los Ángeles, Chimbote.
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/27013>
- Morán, R., & Sañay, A. (2019). Diseño de un manual de reclutamiento y selección de personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Universidad de Guayaquil.

(*Tesis de pregrado*). Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Administrativas, Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/45476>

Solís, E. (2020). *El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31765>

Vizuite, J., & Olivo, I. (2020). La selección de personal y el desempeño laboral en las cooperativas de transporte provincial del cantón Baños de Agua Santa. (*Tesis de maestría*). Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31532>

Anexos y Apéndices

1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Variable 1 Selección del personal	Proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el desempeño del personal” (Chiavenato, 2011).	El proceso de selección de personal consiste en elegir candidatos con diferentes habilidades, conocimientos aptitudes y capacidades de poder cubrir un puesto de trabajo considerando el perfil del puesto, reclutamiento y las evaluaciones.	Perfil de puesto.	• Experiencia.	• ¿Usted considera que la empresa considera la experiencia para contratar personal según perfil de puesto?
				• Formación	• ¿Usted cree que la empresa considera imprescindible tener una formación académica de cada postulante al puesto?
				• Competencias	• ¿Usted considera que la empresa evalúa por competencias a cada postulante?
				• Referencias	• ¿Usted considera que la empresa consulta las referencias de cada postulante?
			• ¿Usted considera que la empresa toma en cuenta las metas profesionales de cada postulante?		
			Reclutamiento.	• Publicidad.	• ¿Usted considera que la empresa informa a los postulantes de las convocatorias a través de publicidad?
				• Convocatoria	• ¿Usted considera que la empresa hace uso de las convocatorias internas y externas para la selección del personal?
				• Recepción de CV	• ¿Usted considera que la empresa debe fijar fechas para la recepción de curriculum vitae de los postulantes?
• Selección de CV	• ¿Usted cree que la empresa considera que es de suma importancia la planificación de fechas para el proceso de selección de curriculum vitae de los postulantes?				

			Evaluaciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Coeficiente intelectual. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Usted considera que la empresa evalúa el coeficiente intelectual de cada postulante?
				<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de conflictos 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cree usted que la empresa evalúa la capacidad de manejo de conflictos de cada postulante?
				<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de personalidad 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Usted considera que la empresa evalúa el tipo de personalidad de cada postulante?
				<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades interpersonales 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Usted considera que la empresa identifica y valora las habilidades interpersonales de cada postulante?
				<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo bajo presión 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Usted considera que la empresa evalúa al postulante si trabaja bajo presión?
					<ul style="list-style-type: none"> • ¿Usted considera que la empresa identifica los valores compatibles de cada postulante?

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 2 Desempeño laboral	Chiavenato (2011) afirmó que el desempeño establece "eficacia de las personas que trabajan intrínsecamente en una organización, las necesidades de la organización y las personas que funcionan con gran trabajo y satisfacción laboral". Es una combinación de resultados. Para poder medir y observar el comportamiento, lo que se ha logrado primero debe ser modificado.	"Es la productividad laboral en una institución u negocio, la cual es necesaria para un negocio, este funciona con el trabajo de personal de mucho labor y satisfacción laboral" (Chiavenato, 2011).	Productividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia del colaborador 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera usted que su jefe hace bien su trabajo dentro de la empresa, dedicando el tiempo y la energía necesaria? • ¿Considera usted que su jefe ofrece soluciones creativas a nuevos problemas? • ¿Considera usted que cuentan sus compañeros con recursos, para así lograr las metas trazadas en la empresa? • ¿Considera usted que sus compañeros pueden realizar trabajos laborales retadores?
				<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de fabricación del colaborador 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera usted que sus compañeros pueden realizar tareas complejas? • ¿Considera usted que sus compañeros comienzan una nueva tarea sin preguntar cuando aún no terminan una tarea asignada? • ¿Considera usted que la empresa, lleva un registro de los resultados que se debe lograr por cada trabajador? • ¿Considera usted que la empresa se preocupa en actualizar los conocimientos de sus colaboradores?
				<ul style="list-style-type: none"> • Cumplir los fines del colaborador 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera usted que planifica su trabajo para poder terminarlo a tiempo? • ¿Considera usted que la empresa se preocupa por capacitar y actualizar sus habilidades labores de los colaboradores? • ¿Considera usted que sus compañeros participan activamente en las reuniones planificadas de la empresa? • ¿Considera usted que la planificación laboral que realiza su jefe es óptima?
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción del nivel de aptitud laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera usted que sus compañeros planifican bien su trabajo para poder terminarlo a tiempo? • ¿Considera usted que, tratándose de establecer objetivos, su jefe tiene alguna influencia sobre sus compañeros al desempeñarse en su puesto laboral?

					<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera usted que sus compañeros han sido capaces de continuar su trabajo de forma efectiva? • ¿Considera usted que sus compañeros gestionan bien su tiempo al realizar una tarea asignada?
				<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de labores establecidas. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera usted que sus compañeros alcanzan los objetivos cuando reciben recompensas o incentivos? • ¿Considera usted que sus compañeros se han tomado el tiempo para actualizar su puesto de trabajo? • ¿Considera usted que su jefe ha desarrollado alternativas de solución super creativas a nuevos problemas? • ¿Considera usted que asume responsabilidades adicionales a su puesto de trabajo?
				<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento dentro del cargo de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera usted que, en su trabajo, sus compañeros siempre están buscando nuevos desafíos? • ¿Considera usted que sus compañeros al asistir a reuniones y/o consultas y participar activamente, pueden realizar un buen trabajo? • ¿Considera usted que los objetivos del trabajo que ha establecido la dirección de la empresa son de su agrado? • ¿Considera usted que su jefe se enfoca en los aspectos negativos de tu trabajo y no en los aspectos positivos?

2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	
Pregunta general:		General:	H1: Existe relación significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Makro Supermayorista S.A., Filial Chimbote – 2023. H0: No existe relación significativa la selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Makro Supermayorista S.A., Filial Chimbote, 2023.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	
¿Cuál es la relación entre selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Makro Supermayorista S.A., Filial Chimbote, 2023.	• Selección de personal	Determinar la relación entre selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Makro Supermayorista S.A., Filial Chimbote, 2023.		Según su finalidad: Básica	
		Específicos			Según su Enfoque: Cuantitativa.
		• Precisar la relación entre el perfil de puesto y el desempeño laboral en la empresa Makro Supermayorista S.A., Filial Chimbote, 2023.		DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	
	• Desempeño laboral	• Identificar la relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la empresa Makro Supermayorista S.A., Filial Chimbote, 2023.			No Experimental-Transversal y correlacional
		• Establecer la relación entre las evaluaciones y el desempeño laboral en la empresa Makro Supermayorista S.A., Filial Chimbote, 2023.			Técnicas e instrumentos de investigación
			Técnica: Encuesta.		
			Instrumento: Cuestionario.		
			Prueba de confiabilidad: Alfa de Cronbach		

Fuente: Responsable de la investigación.

3. Instrumentos para la recolección de datos

Cuestionario variable independiente: Selección del personal

El cuestionario por emplear es anónimo y requiere franqueza en función de sus respuestas. Por lo tanto, puede marcar la opción correspondiente con una "X" o un Check y tuvo en cuenta las siguientes escalas:

1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

N°	Ítem	1	2	3	4	5
1.	¿Usted considera que la empresa considera la experiencia para contratar personal según perfil de puesto?					
2.	¿Usted cree que la empresa considera imprescindible tener una formación académica de cada postulante al puesto?					
3.	¿Usted considera que la empresa evalúa por competencias a cada postulante?					
4.	¿Usted considera que la empresa consulta las referencias de cada postulante?					
5.	¿Usted considera que la empresa toma en cuenta las metas profesionales de cada postulante?					
6.	¿Usted considera que la empresa informa a los postulantes de las convocatorias a través de publicidad?					
7.	¿Usted considera que la empresa hace uso de las convocatorias internas y externas para la selección del personal?					
8.	¿Usted considera que la empresa debe fijar fechas para la recepción de los postulantes?					
9.	¿Usted cree que la empresa considera que es de suma importancia la planificación de fechas para el proceso de selección de los postulantes?					
10.	¿Usted considera que la empresa evalúa el coeficiente intelectual de cada postulante?					
11.	¿Cree usted que la empresa evalúa la capacidad de manejo de conflictos de cada postulante?					
12.	¿Usted considera que la empresa evalúa el tipo de personalidad de cada postulante?					
13.	¿Usted considera que la empresa identifica y valora las habilidades interpersonales de cada postulante?					
14.	¿Usted considera que la empresa evalúa al postulante si trabaja bajo presión?					
15.	¿Usted considera que la empresa identifica los valores compatibles de cada postulante?					

Fuente: Elaboración propia

Cuestionario variable independiente: Desempeño laboral

El cuestionario por emplear es anónimo y requiere franqueza en función de sus respuestas. Por lo tanto, puede marcar la opción correspondiente con una "X" o un Check y tuvo en cuenta los siguientes niveles:

1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

N°	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que su jefe hace bien su trabajo dentro de la empresa, dedicando el tiempo y la energía necesaria?					
2	¿Considera usted que su jefe ofrece soluciones creativas a nuevos problemas?					
3	¿Considera usted que cuentan sus compañeros con recursos para así lograr las metas trazadas en la empresa?					
4	¿Considera usted que sus compañeros pueden realizar trabajos laborales retadores?					
5	¿Considera usted que sus compañeros pueden realizar tareas complejas?					
6	¿Considera usted que sus compañeros comienzan una nueva tarea sin preguntar cuando aún no terminan una tarea asignada?					
7	¿Considera usted que la empresa, lleva un registro de los resultados que se debe lograr por cada trabajador?					
8	¿Considera usted que la empresa se preocupa en actualizar los conocimientos de sus colaboradores?					
9	¿Considera usted que sus compañeros planifican su trabajo para poder terminarlo a tiempo?					
10	¿Considera usted que la empresa se preocupa por capacitar y actualizar sus habilidades labores de los colaboradores?					
11	¿Considera usted sus compañeros participan activamente en las reuniones planificadas de la empresa?					
12	¿Considera usted que la planificación laboral que realiza su jefe es óptima?					
13	¿Considera usted que planifica su trabajo para poder terminarlo a tiempo?					
14	¿Considera usted que, tratándose de establecer objetivos, su jefe tiene alguna influencia sobre sus compañeros al desempeñarse en su puesto laboral?					
15	¿Considera usted que sus compañeros han sido capaces de continuar su trabajo de forma efectiva?					
16	¿Considera usted que sus compañeros gestionan bien su tiempo al realizar una tarea asignada?					
17	¿Considera usted que sus compañeros alcanzan los objetivos cuando reciben recompensas o incentivos?					

18	¿Considera usted que sus compañeros se han tomado el tiempo para actualizar su puesto de trabajo?					
19	¿Considera usted que su jefe ha desarrollado alternativas de solución súper creativas a nuevos problemas?					
20	¿Considera usted que asume responsabilidades adicionales a su puesto de trabajo?					
21	¿Considera usted que, en su trabajo, sus compañeros siempre están buscando nuevos desafíos?					
22	¿Considera usted que sus compañeros al asistir a reuniones y/o consultas y participar activamente, pueden realizar un buen trabajo?					
23	¿Considera usted que los objetivos del trabajo que ha establecido la dirección de la empresa son de su agrado?					
24	¿Considera usted que su jefe se enfoca de los aspectos negativos de su forma de trabajo y no en los aspectos positivos?					

Fuente: Elaboración propia

¡Gracias por el tiempo brindado !

4. Validez y confiabilidad

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: YESENIA AVILA ALCALDE

Fecha: 24/ 11 / 2023 Especialidad:

ADMINISTRACION.

Nombre del instrumento evaluado:

CUESTIONARIO.

Autor del instrumento: Luciano Rodríguez Luis

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“SELECCIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA MAKRO SUPERMAYORISTA S.A., FILIAL CHIMBOTE, 2023.”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Experiencia.	¿Usted considera que la empresa considera la experiencia para contratar personal según perfil de puesto?				17	
Formación	¿Usted cree que la empresa considera imprescindible tener una formación académica de cada postulante al puesto?				17	
Competencias	¿Usted considera que la empresa evalúa por competencias a cada postulante?				17	
Referencias	¿Usted considera que la empresa consulta las referencias de cada postulante?				17	
Publicidad.	¿Usted considera que la empresa informa a los postulantes de las convocatorias a través de publicidad?				17	

Convocatoria	¿Usted considera que la empresa hace uso de las convocatorias internas y externas para la selección del personal?				17	
Recepción de CV	¿Usted considera que la empresa debe fijar fechas para la recepción de curriculum vitae de los postulantes?				17	
Selección de CV	¿Usted cree que la empresa considera que es de suma importancia la planificación de fechas para el proceso de selección de curriculum vitae de los postulantes?				17	
Coefficiente intelectual.	¿Usted considera que la empresa evalúa el coeficiente intelectual de cada postulante?				17	
Manejo de conflictos	¿Usted considera que la empresa evalúa la capacidad de manejo de conflictos de cada postulante?				17	
Tipo de personalidad	¿Usted considera que la empresa evalúa el tipo de personalidad de cada postulante?				17	
Habilidades interpersonales	¿Usted considera que la empresa identifica y valora las habilidades interpersonales de cada postulante?				17	
Trabajo bajo presión	¿Usted considera que la empresa evalúa al postulante si trabaja bajo presión?				17	
Eficiencia del colaborador	¿Considera usted que su jefe hace bien su trabajo dentro de la empresa, dedicando el tiempo y la energía necesaria?				17	
Nivel de fabricación del colaborador	¿Considera usted que sus compañeros pueden realizar tareas complejas?				17	
Cumplir los fines del colaborador	¿Considera usted que planifica su trabajo para poder terminarlo a tiempo?				17	
Percepción del nivel de aptitud laboral	¿Considera usted que sus compañeros han sido capaces de continuar con su trabajo de forma efectiva?				17	
Cumplimiento de labores establecidas.	¿Considera usted que sus compañeros alcanzan los objetivos cuando reciben recompensas o incentivos?				17	
Conocimiento dentro del cargo de trabajo.	¿Considera usted que los objetivos del trabajo que ha establecido la dirección de la empresa son de su agrado?				17	
Sumatoria parcial					323	
Sumatoria Total					323	
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)					1.615	

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento.
NO REQUIERE SUGERENCIA.

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

323 = 1.61

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



YESENIA AVILA ALCALDE
DNI.32974960

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Luis Junior Montenegro Príncipe

Fecha: 24/ 11 / 2023 Especialidad:

ADMINISTRACION.

Nombre del instrumento evaluado: CUESTIONARIO.

Autor del instrumento: Luciano Rodríguez Luis

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“SELECCIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA
 MAKRO SUPERMAYORISTA S.A., FILIAL CHIMBOTE, 2023.”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Experiencia.	¿Usted considera que la empresa considera la experiencia para contratar personal según perfil de puesto?					19
Formación	¿Usted cree que la empresa considera imprescindible tener una formación académica de cada postulante al puesto?					19
Competencias	¿Usted considera que la empresa evalúa por competencias a cada postulante?					19
Referencias	¿Usted considera que la empresa consulta las referencias de cada postulante?					19
Publicidad.	¿Usted considera que la empresa informa a los postulantes de las convocatorias a través de publicidad?					19

Convocatoria	¿Usted considera que la empresa hace uso de las convocatorias internas y externas para la selección del personal?					19
Recepción de CV	¿Usted considera que la empresa debe fijar fechas para la recepción de curriculum vitae de los postulantes?					19
Selección de CV	¿Usted cree que la empresa considera que es de suma importancia la planificación de fechas para el proceso de selección de curriculum vitae de los postulantes?					19
Coefficiente intelectual.	¿Usted considera que la empresa evalúa el coeficiente intelectual de cada postulante?					19
Manejo de conflictos	¿Usted considera que la empresa evalúa la capacidad de manejo de conflictos de cada postulante?					19
Tipo de personalidad	¿Usted considera que la empresa evalúa el tipo de personalidad de cada postulante?					19
Habilidades interpersonales	¿Usted considera que la empresa identifica y valora las habilidades interpersonales de cada postulante?					19
Trabajo bajo presión	¿Usted considera que la empresa evalúa al postulante si trabaja bajo presión?					19
Eficiencia del colaborador	¿Considera usted que su jefe hace bien su trabajo dentro de la empresa, dedicando el tiempo y la energía necesaria?					19
Nivel de fabricación del colaborador	¿Considera usted que sus compañeros pueden realizar tareas complejas?					19
Cumplir los fines del colaborador	¿Considera usted que planifica su trabajo para poder terminarlo a tiempo?					19
Percepción del nivel de aptitud laboral	¿Considera usted que sus compañeros han sido capaces de continuar con su trabajo de forma efectiva?					19
Cumplimiento de labores establecidas.	¿Considera usted que sus compañeros alcanzan los objetivos cuando reciben recompensas o incentivos?					19
Conocimiento dentro del cargo de trabajo.	¿Considera usted que los objetivos del trabajo que ha establecido la dirección de la empresa son de su agrado?					19
Sumatoria parcial						361
Sumatoria Total						361
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)						1.805

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento.

NO REQUIERE SUGERENCIA.

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo

respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

361 \div 1.80

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Mba. Montenegro Príncipe Luis Junior
DNI.43978959

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Wiliam Arnold Carrión Adán

Fecha: 24/ 11 / 2023 Especialidad:

ADMINISTRACION.

Nombre del instrumento evaluado: CUESTIONARIO.

Autor del instrumento: Luciano Rodríguez Luis

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“SELECCIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA
 MAKRO SUPERMAYORISTA S.A., FILIAL CHIMBOTE, 2023.”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Experiencia.	¿Usted considera que la empresa considera la experiencia para contratar personal según perfil de puesto?				17	
Formación	¿Usted cree que la empresa considera imprescindible tener una formación académica de cada postulante al puesto?			16		
Competencias	¿Usted considera que la empresa evalúa por competencias a cada postulante?				17	
Referencias	¿Usted considera que la empresa consulta las referencias de cada postulante?				17	
Publicidad.	¿Usted considera que la empresa informa a los postulantes de las convocatorias a través de publicidad?			16		
Convocatoria	¿Usted considera que la empresa hace uso de las convocatorias internas y externas para la selección del personal?				17	

Recepción de CV	¿Usted considera que la empresa debe fijar fechas para la recepción de curriculum vitae de los postulantes?				16	
Selección de CV	¿Usted cree que la empresa considera que es de suma importancia la planificación de fechas para el proceso de selección de curriculum vitae de los postulantes?					17
Coefficiente intelectual.	¿Usted considera que la empresa evalúa el coeficiente intelectual de cada postulante?					17
Manejo de conflictos	¿Usted considera que la empresa evalúa la capacidad de manejo de conflictos de cada postulante?					17
Tipo de personalidad	¿Usted considera que la empresa evalúa el tipo de personalidad de cada postulante?					17
Habilidades interpersonales	¿Usted considera que la empresa identifica y valora las habilidades interpersonales de cada postulante?					17
Trabajo bajo presión	¿Usted considera que la empresa evalúa al postulante si trabaja bajo presión?					17
Eficiencia del colaborador	¿Considera usted que su jefe hace bien su trabajo dentro de la empresa, dedicando el tiempo y la energía necesaria?				16	
Nivel de fabricación del colaborador	¿Considera usted que sus compañeros pueden realizar tareas complejas?					17
Cumplir los fines del colaborador	¿Considera usted que planifica su trabajo para poder terminarlo a tiempo?					17
Percepción del nivel de aptitud laboral	¿Considera usted que sus compañeros han sido capaces de continuar con su trabajo de forma efectiva?					17
Cumplimiento de labores establecidas.	¿Considera usted que sus compañeros alcanzan los objetivos cuando reciben recompensas o incentivos?					17
Conocimiento dentro del cargo de trabajo.	¿Considera usted que los objetivos del trabajo que ha establecido la dirección de la empresa son de su agrado?					17
Sumatoria parcial					64	255
Sumatoria Total				319		
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)				1.595		

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento.

NO REQUIERE SUGERENCIA.

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo

respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

319 \div 1.59

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



DNI: 70918504

Nombres y Apellidos:

William Arnold Carrión Adán

Confiabilidad

El alfa de Cronbach puede calcularse de dos formas: a partir de las varianzas o de las correlaciones de los ítems.

A partir de las varianzas

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right],$$

donde

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y
- K es el número de preguntas o ítems.

A partir de las correlaciones entre los ítems

A partir de las correlaciones entre los ítems, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n-1)},$$

donde

- n es el número de ítems y
- p es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	85	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	85	100

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.825	85

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.817	85

5. Resultados generales

Figura 1. Precisión del perfil de puesto y desempeño laboral.

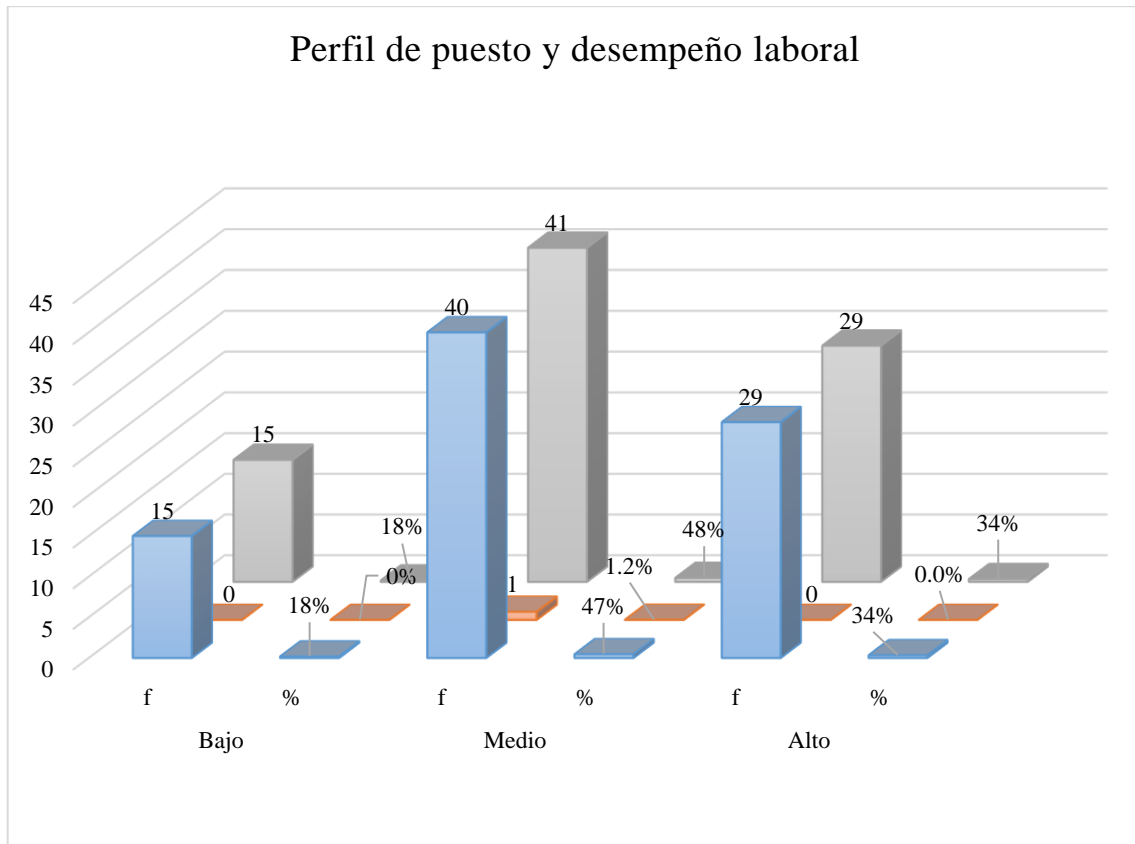


Figura 2. Identificación de reclutamiento y el desempeño laboral.

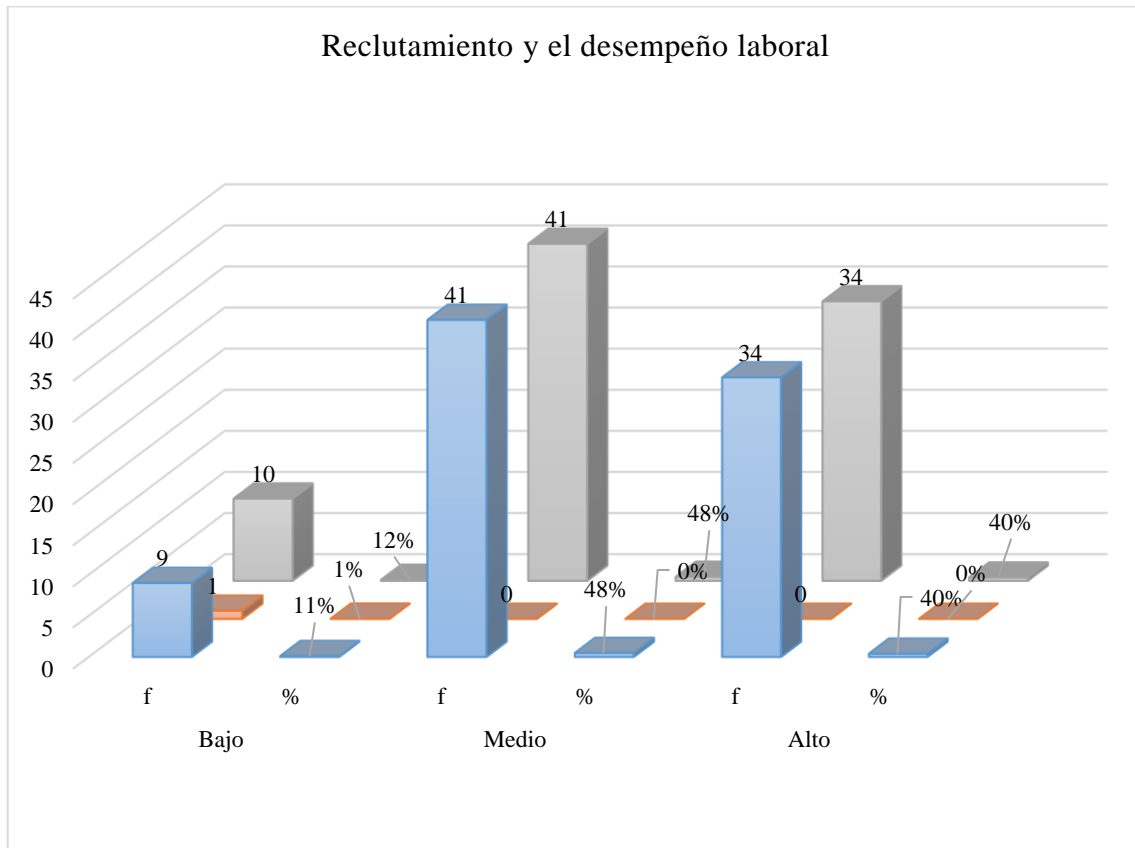


Figura 3. Estabilización de evaluaciones y desempeño laboral

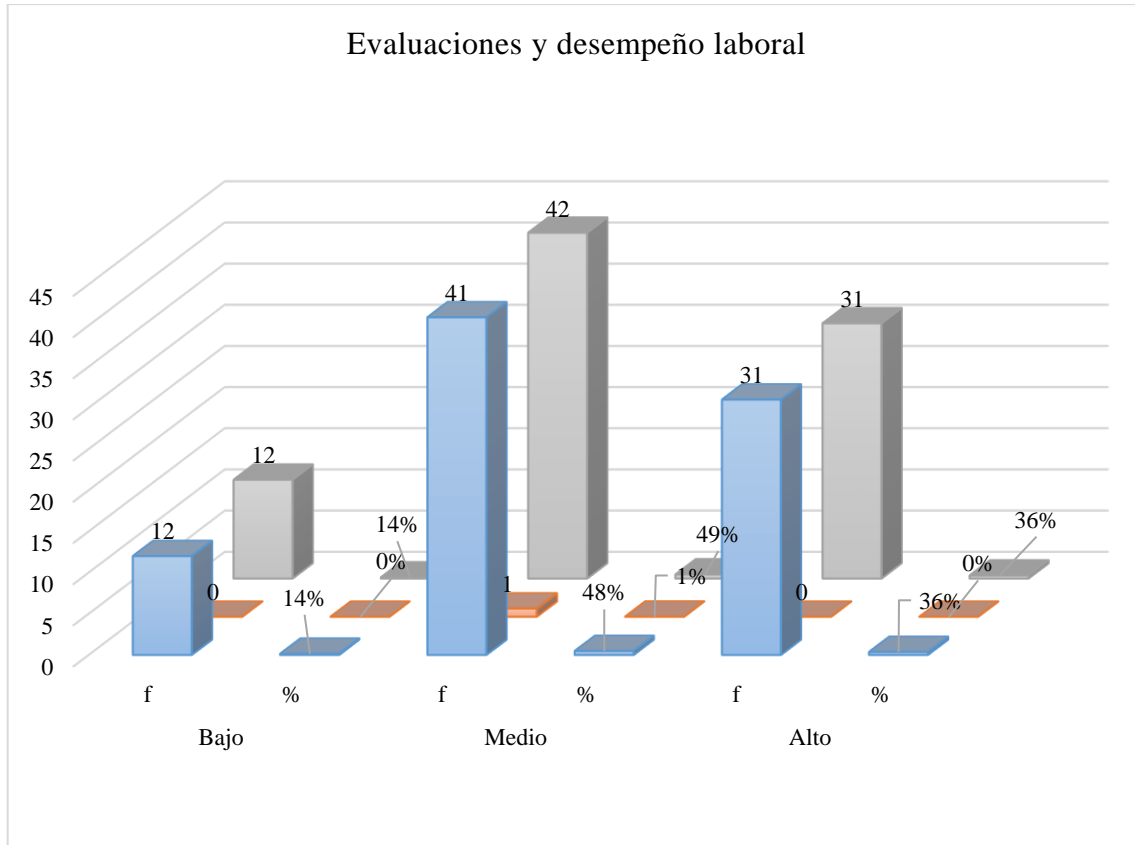
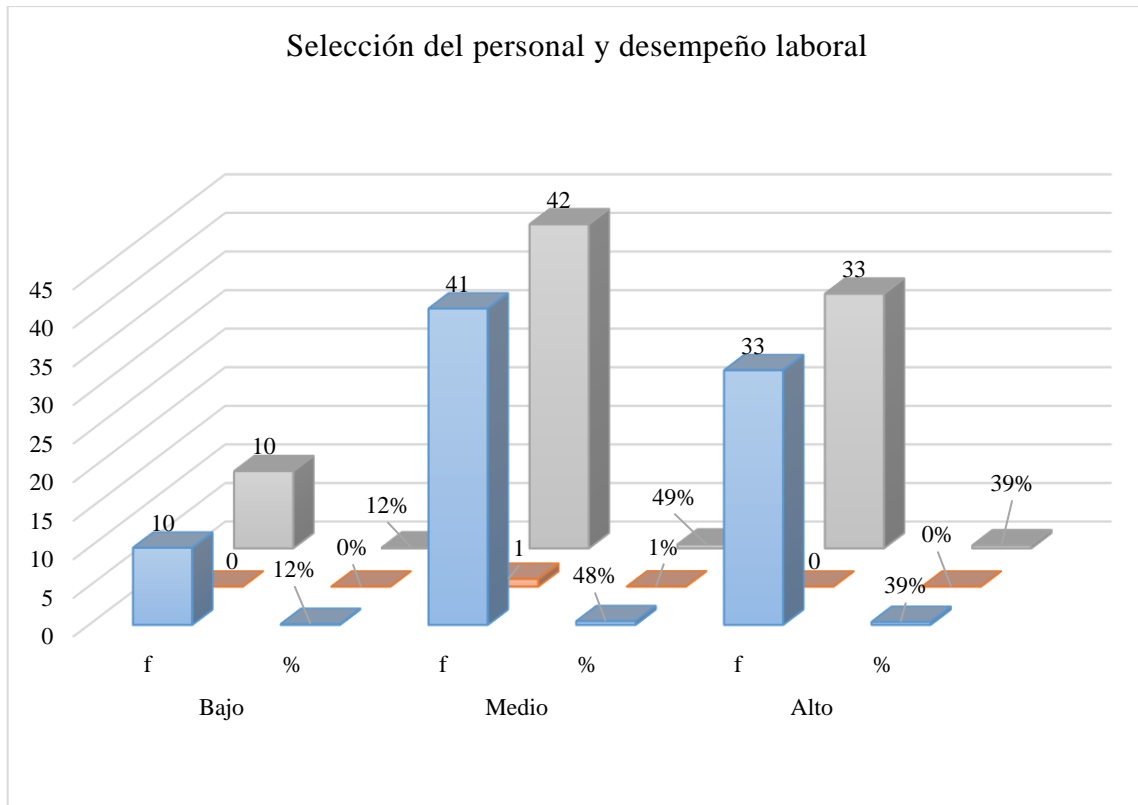


Figura 4. Determinación de selección de personal y desempeño laboral



6. Base de datos

Selección del personal															Desempeño laboral																										
Perfil de puesto					Reclutamiento					Evaluaciones					Productividad laboral					Eficacia																					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24			
1	2	1	3	3	2	2	4	1	5	2	4	2	2	2	5	5	3	5	4	2	2	3	3	5	3	5	4	2	2	3	1	3	3	2	5	2	3	1			
3	3	2	3	1	3	5	4	3	2	1	4	1	1	5	2	3	1	2	1	2	5	1	4	3	1	3	1	1	5	1	5	5	4	5	2	3	3	3			
5	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	1	2	2	1	2	2	1	2	4	1	2	1	2	2	1	2	3	1	2	4	2	2	4	3		
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	4	1	1	3	2	4	2	1	4	1	1	3	2	4	3	1	2	1	4	3	4	4		
3	2	3	2	3	2	1	3	1	2	4	1	3	3	3	2	3	2	4	4	5	5	4	4	4	1	1	4	3	5	4	1	2	1	5	4	1	5	1			
5	5	5	5	5	5	4	1	3	4	2	3	4	4	4	5	3	3	2	2	4	5	3	1	2	4	3	2	1	5	5	1	3	2	3	3	3	5	2	1		
1	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	4	5	3	1	2	2	3	2	3	3	3	1	4	1	3	3	4	4	3	2	2		
1	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	4	3	3	4	3	3	2	1	2	5	4	4	2	5	4	4	5	3	5	2	2	3	3	5		
2	3	1	1	2	2	4	2	1	2	3	1	1	2	1	2	2	3	1	3	5	5	3	3	1	3	5	5	3	5	5	2	1	3	1	4	4	4	3			
2	5	2	3	1	1	1	3	1	5	5	2	3	1	1	5	3	3	1	4	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
1	4	1	3	1	2	1	4	1	1	4	1	3	1	1	1	3	2	4	4	5	2	5	4	3	3	2	2	4	5	3	5	5	5	3	4	2	1	1			
1	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	1	2	3	2	3	2	2	4	5	1	5	1	1	4	3	3	1	1	5	4	3	1	5	4	3	1	5	2	1	
3	2	3	3	4	4	4	4	1	2	1	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	1	1	3	3	1	3	4	4	5	3	2	3	1	4	3	4	4		
2	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	1	3	5	2	1	5	1	5	2	5	4	3	3	5	1	3	2	5	2	1	2	2		
3	2	2	3	2	2	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	1	2	4	4	2	5	5	4	1	4	2	1	1	3	2	3	4	5	3	5	4	4	2	3		
3	2	1	1	2	1	1	3	1	1	2	3	1	2	1	1	5	4	5	1	5	1	4	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	1	1	5	3	5		
2	2	1	3	1	1	1	3	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2	1	4	2	1	1	3	3	1	4	5	4	5	4	2	1	1	1	4	1	5	5	5		
1	1	2	1	1	3	5	3	1	1	1	2	1	3	1	3	2	5	1	2	1	5	1	5	2	5	4	3	3	4	4	2	4	2	4	2	3	3	5	1		
1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	3	3	1	5	4	1	4	2	1	1	3	3	3	1	3	2	1	3	1	3	2	2	4	2	4	
3	2	1	2	1	1	3	3	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	5	1	4	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
2	2	1	2	1	2	1	3	3	3	2	1	2	1	2	2	5	3	2	1	4	3	2	2	4	5	5	2	3	1	5	4	1	5	4	1	1	4	1	1	4	
3	4	1	2	3	1	2	5	3	1	2	4	3	1	4	3	3	2	1	5	4	2	1	4	3	2	2	4	5	2	3	1	5	4	3	5	3	2	5	5	3	
5	1	4	3	2	3	3	2	1	5	3	1	3	2	3	2	2	5	1	4	2	1	1	5	4	1	3	1	4	2	5	1	3	1	4	2	5	1	1	2	2	
3	3	1	1	3	2	4	3	4	5	2	3	4	3	3	3	5	2	2	1	5	4	5	1	2	1	1	3	2	4	3	1	2	1	1	4	1	1	2	2		
4	4	5	3	2	4	1	1	1	4	5	2	3	4	4	4	5	3	1	4	2	1	2	1	2	1	1	3	3	1	3	3	4	1	3	2	1	4	1	2	2	
3	2	3	3	4	5	4	2	1	4	2	4	2	3	4	2	1	4	5	1	2	1	4	1	2	1	4	2	3	4	1	5	1	1	3	2	4	5	5	5		
4	3	1	4	3	3	1	2	3	4	2	1	3	5	4	1	5	2	1	4	3	4	1	2	1	5	1	2	2	1	1	4	2	2	1	3	4	3	5	4		
4	3	4	4	1	2	5	1	1	1	1	2	2	4	1	4	5	1	5	2	1	1	3	4	1	2	1	4	1	2	1	4	3	3	1	2	4	1	3	2	4	
3	4	3	3	2	1	4	1	5	1	1	3	2	1	4	3	4	3	1	5	5	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	3	4	1	2	1	2	1	3	3		
3	2	2	2	2	3	2	3	5	2	5	1	4	3	3	3	3	2	1	4	3	2	1	2	1	1	2	1	2	2	4	3	1	3	5	2	4	4	5	4		
4	5	2	2	1	3	2	1	3	1	3	1	1	3	3	3	5	1	2	1	5	4	3	3	5	5	5	4	3	1	5	5	2	5	4	3	1	3	2	5		
2	3	3	1	2	2	5	2	1	2	4	2	3	4	3	1	3	1	5	4	1	3	5	5	5	5	5	3	4	1	4	3	4	2	1	5	3	3	1	2	2	
3	3	4	3	2	3	2	2	1	1	2	2	5	3	4	3	4	5	3	2	5	1	4	3	1	5	5	1	5	1	2	3	1	2	3	4	4	4	3	3	4	
3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	1	3	2	3	1	4	4	2	4	3	2	1	5	1	3	3	1	1	2	2	2	4	1	1	2	2	
5	5	5	4	4	5	3	5	2	4	4	2	4	3	3	2	1	4	1	1	2	1	5	2	1	1	3	4	1	2	1	5	1	4	3	5	5	1	4	5	1	
4	3	3	3	3	3	3	1	2	4	1	1	2	1	2	2	4	3	1	3	2	5	4	3	1	5	5	2	1	4	2	2	1	4	5	5	3	5	5	5		
4	4	1	3	2	2	3	2	1	5	4	1	3	3	3	3	5	1	2	1	4	2	3	3	4	1	4	2	1	1	5	4	2	1	4	2	1	2	5	2	5	
5	2	1	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	3	1	2	3	4	1	5	1	4	3	4	1	1	2	2	1	5	1	4	4	3	4	4	2	2	
5	5	1	1	2	3	3	4	4	2	2	1	1	2	4	3	1	2	4	1	2	4	1	2	1	5	4	3	3	2	5	4	4	4	3	2	5	4	3	2	4	
4	2	2	3	3	5	5	3	1	1	2	4	2	5	4	4	2	2	4	1	3	4	5	4	2	3	4	4	3	2	2	1	5	4	1	5	5	5	5	3		
2	1	1	5	4	5	2	5	4	5	1	5	5	5	4	3	3	2	2	4	4	2	5	2	2	4	4	3	5	5	5	5	5	3	1	4	4	2	4	2		
3	3	3	4	4	1	4	5	1	4	2	5	2	4	1	5	5	3	2	4	2	3	5	5	5	4	3	5	3	3	1	5	5	2	2	2	3	3	4	2	4	
1	4	3	5	4	3	2	1	2	5	4	1	1	1	5	1	3	4	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	4	1	4	3	1	3	1	2	1	2	1	2		
5	3	3	3	3	4	4	4	2	5	4	1	1	1	1	4	2	2	3	2	3	5	3	4	3	5	3	2	5	3	2	2	5	3	1	2	5	2	4	4		
1	4	4	5	4	2	4	3	3	1	4	4	1	4	1	3	3	4	3	2	4	4	2	3	5	3	2	4	4	4	3	1	1	3	1	4	4	5	4	3		
3	2	2	3	3	5	1	4	3	1	1	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	2	3	4	1	3	4	1	4	4	5	2	5		
4	2	1	1	3	2	1	3	3	1	3	1	3	1	5	1	4	3	5	2	2	4	3	5	5	3	4	3	5	3	4	3	5	3	2	3	1	5	1	1	5	
1	1	2	2	4	2	1	4	2	3	3	3	3	5	3	4	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	3	2	5	5	2	2	5	5	2	2	3	1	4	4	2	2
3	3	1	1	1	3	1	1	2	5	1	5	3																													

SELECCIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA MAKRO SUPERMAYORISTA S.A., FILIAL CHIMBOTE, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	3%
4	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	Submitted to Universidad Dr. José Matías Delgado Trabajo del estudiante	1 %
11	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	revistapublicando.org Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
20	repositorio.unaj.edu.pe	

	Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	<1 %
23	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	www.repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	angelttovar.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
26	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC Trabajo del estudiante	<1 %
28	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

		<1 %
32	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
33	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
34	www.grafiati.com Fuente de Internet	<1 %
35	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	vsip.info Fuente de Internet	<1 %
38	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	www.incess.com Fuente de Internet	<1 %
40	es.wikihow.com Fuente de Internet	<1 %
41	moam.info Fuente de Internet	<1 %
42	Submitted to Universidad Abierta para Adultos	<1 %

Trabajo del estudiante

43	Submitted to Universitas PGRI Yogyakarta Trabajo del estudiante	<1 %
44	archive.org Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	repositorio.unab.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
48	repository.uniminuto.edu Fuente de Internet	<1 %
49	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
50	psychosocial-intervention.elsevier.es Fuente de Internet	<1 %
51	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
52	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
53	revistasep.usac.edu.gt Fuente de Internet	<1 %
54	www.repositorio.usanpedro.edu.pe	

Fuente de Internet

<1 %

55 repositorio.ucv.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

56 repositorio.unapiquitos.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

57 repositorioinstitucional.uson.mx
Fuente de Internet

<1 %

58 worldwidescience.org
Fuente de Internet

<1 %

59 www.revolutive.com
Fuente de Internet

<1 %

60 www.sabaneta.gov.co
Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
LUCIANO RODRIGUEZ LUIS GUSTAVO		75822567	gustavo.luis-6@uspmail.com
Apellidos y Nombres		CUI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tesis	Trabajo de Experiencia Profesional	Trabajo Académico	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional¹			
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bachiller	Título Profesional	Título Segundo de Especialidad	Maestría / Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
"SELECCIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA MAXRO SUPERMAYORISTA S.A., FILIAL CHIMBOTE, 2023"			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACIÓN			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Abierto o Público ² (info@repositorio.usp.ac.cr/abiertos)	Acceso restringido ³ (info@repositorio.usp.ac.cr/restringido)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS⁴

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.⁵



[Handwritten Signature]
Firma

Lugar	Ciudad	Mes	Año
Chimbote	26	11	24

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N°003 2018 SUNCEDU (C) Reglamento del Registro Nacional de Trabajo de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales Art. 8 inciso d.2 Ley N° 27486 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.19 2018 PCM
- Si el autor otorga el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva para que se pueda hacer análisis de firma de obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Privacidad Intelectual de acuerdo y en el marco de la Ley 8102
- En caso de que el autor otorga la restricción de acceso únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la Directiva N°004 2020 CONCYTEC 2020 Número 52 y 6.1 que regula el funcionamiento del Repositorio Institucional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que promueve a discusión de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otras. Estas licencias permiten garantizar que el autor otorga el control por su obra
- Según el artículo 22 del artículo 17 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajo de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RNTI) Tal es un resultado, manteniendo el nivel de acceso cuando se tiene como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos incluyendo los métodos en sus repositorios institucionales procediendo al tipo de acceso abierto o restringido. Los cuales serán posteriormente almacenados por el Repositorio Digital (RDI) a través del Repositorio (RUC)

Nota: *En caso de libertad en los centros, se otorga el consentimiento a la Ley 27444 art. 30, num. 37.3