

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



**Selección de Personal y Desempeño Laboral de los trabajadores de la
empresa Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022**

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Ramos Alvarez, Kimberlin Banet

Asesor:

López Morillas, Alejandro

Código ORCID 0000-0003-1263-6885

CHIMBOTE - PERU

2023

ÍNDICE

Palabras clave	iii
Título	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
METODOLOGÍA	13
Tipo y diseño de investigación	13
Población y muestra	14
Procesamiento y análisis de información	15
RESULTADOS	16
Descripción de los resultados	16
Caracterización de las variables	20
Prueba de Normalidad	22
Contrastación de hipótesis	23
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	28
CONCLUSIONES	33
RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Nivel de la Selección de Personal según percepción de los trabajadores de la empresa Transporte y Servicios Elianita SAC, Chimbote, 2022.	169
Tabla 2: Nivel de las dimensiones de la Selección de Personal de la empresa Servicios y Transporte Elianita S.A.C.	20
Tabla 3: Nivel de Desempeño Laboral según percepción de los trabajadores de la empresa Transporte y Servicios Elianita SAC, Chimbote – 2022.	18
Tabla 4: Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de la empresa Servicios y Transporte Elianita S.A.C.	19
Tabla 5: Caracterización de la Selección de personal de la empresa Transporte y Servicios Elianita S.A.C.	20
Tabla 6: Caracterización del desempeño laboral de la empresa Transporte y Servicios Elianita S.A.C.	21
Tabla 7: Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de la selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Elianita S.A.C., de la ciudad de Chimbote 2022.....	22
Tabla 8: Correlacion de los requisitos del puesto con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transporte y servicios Elianita S.A.C., en Chimbote 2022..	23
Tabla 9: Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	24
Tabla 10: Correlacion del perfil del candidato con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transporte y servicios Elianita S.A.C., en Chimbote 2022..	25
Tabla 11: Correlacion de las técnicas de selección con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transporte y servicios Elianita S.A.C., en Chimbote 2022..	26
Tabla 12: Correlacion de la selección de personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transporte y servicios Elianita S.A.C., en Chimbote 2022..	27

Palabras clave

Selección de personal, desempeño laboral

Línea de investigación:	
Línea	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y Management



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 de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022" del (a) estudiante: **RAMOS ALVAREZ KIMBERLIN BANET**, identificado(a) con Código N° **1113100511**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **26%**, 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, 17 de agosto 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.

Título

“Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa
Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022”

RESUMEN

El presente desarrollo del estudio denominado selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote – 2022, tuvo como objetivo general establecer la relación entre la selección de personal y el desempeño de los trabajadores de Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022.

Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo, no experimental y de corte transversal. La población estuvo constituida por 40 empleados, de los cuales se seleccionó una muestra de 33 unidades de análisis. El método de recolección de datos fue una encuesta y el instrumento fue un cuestionario compuesto por 24 ítems por cada variable de estudio. Para los resultados obtenidos con el programa SPSS se determinó un coeficiente Rho-Spearman de 0,380. Existe una positiva correlación baja entre las variables 1 y 2 con nivel de significancia menor al 5% ($p < 0,05$), lo que significa que existe una correlación significativa entre las variables. En conclusión, la selección de personal contribuye a generar desempeño laboral en Transporte y servicios Elianita S.A.C., de la ciudad de Chimbote.

ABSTRACT

The present development of the study called personnel selection and labor performance of the workers of the company Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote - 2022, had the general objective of establishing the relationship between the selection of personnel and the performance of the workers of Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022.

A quantitative, descriptive, non-experimental and cross-sectional study was carried out. The population consisted of 40 employees, from whom a sample of 33 units of analysis was selected. The data collection method was a survey and the instrument was a questionnaire made up of 24 items for each study variable. For the results obtained with the SPSS program, a Rho-Spearman coefficient of 0.380 was determined. There is a low positive correlation between variables 1 and 2 with a significance level of less than 5% ($p < 0.05$), which means that there is a significant correlation between the variables. In conclusion, the selection of personnel contributes to generate job performance in Transporte y servicios Elianita S.A.C., in the city of Chimbote.

INTRODUCCIÓN

En el desarrollo de este estudio se considerarán estudios de investigación internacionales, nacionales y locales, encontrando estudios similares sobre nuestras variables de investigación, y destacamos algunos por su importancia e impacto como antecedentes tenemos los siguientes:

Según Piscote (2022) su estudio tuvo como objetivo aclarar la relación entre la selección de empleados y el desempeño laboral de los empleados en Acces Bus, Ate. Los tipos de estudio utilizados fueron investigación básica, grado de correlación, no experimental y enfoques cuantitativos, tuvo una muestra aleatoria de 30 empleados. Las variables analizadas resultaron tener una correlación positiva directa significativa según el análisis estadístico de Pearson 0,735 con niveles de significación inferiores a 0,05.

También vale la pena señalar que Díaz (2022) centró su investigación en identificar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la empresa de gestión turística EIRL. En este estudio se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y correlaciones descriptivas. La población estuvo constituida por 45 colaboradores y se utilizó una herramienta de cuestionario. Se aceptó la hipótesis de investigación y se encontró que existían las siguientes relaciones importantes. Rho Spearman es igual a 0,673; sig. = 0,000, confirmando que el proceso de selección presentado contribuye a mejorar la productividad laboral.

Otro estudio fue el de Mauricio (2022), que tuvo como objetivo identificar asociaciones entre la selección de talento y el desempeño laboral. Su estudio fue de enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal. Tuvo una población de 30 trabajadores, el instrumento utilizado fue un cuestionario en escala tipo Likert de 45 puntos, y el coeficiente estadístico de Pearson fue de 0,181, indicando una correlación positiva entre las variables.

Asimismo, en su trabajo, Burgos y Santana (2021) se propusieron proponer un proceso de selección de proveedores en función de sus competencias. Su diseño no fue experimental sino transaccional. Se selecciono una muestra de estudio de 8 empleados. Los resultados del estudio muestran que los empleados están dispuestos a implementar un modelo de competencias para lograr su proposito, y agregar valor y credibilidad a sus procesos.

Este es el caso de Torres (2021) el objetivo general de su tesis doctoral fue desarrollar un modelo de proceso para la selección de talentos para mejorar el desempeño laboral en el Municipio de la Victoria. Se estableció un diseño dirigido, no experimental, teórico y empírico. La población de estudio estuvo constituida por 200 trabajadores y una muestra de 100 trabajadores mediante muestreo no probabilístico. Los hallazgos más relevantes fueron que el 52% de los encuestados dijo que no encajaba bien en el campo que solicitaba, el 68% nunca había sido evaluado para un puesto y el 51% dijo que no eran aptos para el puesto. El desempeño laboral en el Municipio La Victoria es ineficiente, y el personal informa que no está asignado a las áreas correctas a las que se aplica.

De igual importancia, Olivera (2021) definió como objetivo general el contexto del proceso de selección en términos de productividad laboral entre los empleados Distribuciones Superlab, se desarrolló una investigación descriptivo y de corte transversal. Se aplicó una encuesta a 30 empleados. Se encontró una correlación muy fuerte entre los resultados obtenidos atraves del programa SPSS, rho de Spearman de 0,865 y un nivel de significancia de 0,000. Los resultados obtenidos muestran que la selección efectiva del talento humano mejora la eficiencia del trabajo.

En su investigación, Briones y Pastor (2021) tuvieron como meta principal examinar las cualidades del rendimiento en el trabajo y la evaluación de los empleados en Huáscar Cargo Internacional SAC. Para llevar acabo este estudio, utilizaron un enfoque descriptivo no experimental y llevaron acabo una encuesta a 22 empleados de la compañía. Las formas de medir el rendimiento del personal estaban distorsionadas en términos de comunicación (75%), herramientas o métodos poco empleados en el trabajo (60%), no

valorados en el ámbito laboral (70%), y colaboración en equipo (70%), dificultad para cumplir con los plazos y alcanzar la calidad mínima necesaria para cumplir los objetivos (50%). Las valoraciones bajas de rendimiento posibilitan a las compañías identificar la carencia de habilidades a través del estímulo de iniciativas de formación y especialización del equipo.

En el trabajo realizado por Perez (2020) se observa una situación similar donde su objetivo principal fue analizar la relación entre la selección de personal y su desempeño en el personal del sector público en la Municipalidad en Chimbote. Este análisis se realizó utilizando un enfoque numérico, con un diseño de estudio no experimental, correlativo y puntual. La cantidad de empleados seleccionados para la muestra fue de 45 personas pertenecientes al gobierno municipal del Santa, ubicado en Chimbote. Se utilizó un método de encuesta para recopilar los datos, con un enfoque en la selección y el desempeño de talento. Además se administró un cuestionario como complemento a ambas variables. Las conclusiones extraídas de la primera variable de selección de personal fueron altamente significativas ($p < 0.05$) y mostraron una fuerte asociación ($r = 0.726$) con las variables desempeño laboral del personal del Municipio del Santa.

El estudio llevado a cabo por Fader (2020) tuvo como objetivo primordial examinar el procesamiento de elección de empleados y valorar las tácticas para mantener a los miembros talentosos del personal en las compañías familiares ubicadas en Córdoba. El estudio abarcó aspectos exploratorios, se adoptó un enfoque cualitativo y se utilizó un diseño no experimental. Los hallazgos demuestran que las organizaciones familiares carecen de métodos inapropiados para escoger y mantener al personal talentoso. Requieren implementar procedimientos estratégicos y relacionados con el capital humano para asegurar su funcionamiento continuo.

Aponte y Hernandez (2020) dirigieron el objetivo principal de su estudio a determinar cómo la selección de personal afecta la eficiencia operativa dentro de la empresa automotriz A.S.T S.A.C. El estudio se basó en un enfoque cuantitativo, un

sistema de correlación descriptiva, transversal y no experimental, la población estuvo conformada por 20 trabajadores, se utilizó una encuesta mediante un cuestionario de 16 items. Concluyó que la selección de talento tiene un gran impacto en el desempeño de la empresa, con una corrección de Pearson de 0.865.

En su trabajo, Ali (2019) fijó como principal objetivo en una empresa metalúrgica la evaluación de la conexión entre el proceso de selección y el rendimiento laboral de los empleados. El método de investigación fue un método de correlación no experimental, y se empleó un método de encuesta utilizando un cuestionario como instrumento. Hubo 40 participantes en el estudio. Con base en los resultados del promedio para cada variable de selección de personal y productividad laboral, se puede observar que el grado de productividad laboral de la empresa es relativamente alto, promediando 3.28, sin embargo, las falencias en algunos indicadores se perciben como consecuencias de un inadecuado proceso de selección. Encontramos correlaciones significativas entre las variables examinadas.

Quevada y Villanueva (2019) desarrollaron un estudio cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral. Desarrollaron un estudio descriptivo correlacional con un diseño transversal no experimental. Este método de investigación se aplicó a una población de 67 trabajadores y se utilizó un cuestionario de apoyo. Los resultados obtenidos mostraron una correlación de Pearson en el nivel de 0,047, indicando que no existe una relación significativa entre las variables.

En su trabajo, León (2019) pretendió establecer un vínculo entre la selección de talento y el desempeño del hipermercado metro. Ha desarrollado un enfoque de investigación cuantitativo, no experimental y transversal. La población estuvo conformada por 35 cajeros a quienes se les aplicó un cuestionario bivariado. Los resultados estadísticos de Rho Spearman mostraron un coeficiente de correlación de 0,428. Estos resultados demuestran que existe una correlación entre las variables selección y el desempeño de los empleados.

Obregón (2019) tuvo como objetivo principal en su tesis doctoral establecer el vínculo entre la selección de talento y la eficiencia laboral en la empresa. Este estudio se basa en un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal, descriptivo y relacional. La población estuvo representada por 40 trabajadores, el resultado medido mediante el coeficiente alfa de Cronbach es de 0,963 y el estadístico mediante Rho de Spearman es 0,723, con Sig.(bilateral) de $= 0,000 < 0,05$. Se concluyó que existe una relación directa y significativa con la selección de Horna S.A.C. y el rendimiento laboral de sus empleados.

En su estudio, Montañez (2018) buscó establecer un vínculo entre la selección de empleados y el desempeño futuro en la empresa de calzados Selena. Se definió una población de 35 trabajadores. Esta información se determinó con base en el cuestionario y el método de investigación utilizado, con un coeficiente de correlación de rho de Spearman igual a 0.824. Se encontraron correlaciones entre las variables de selección y desempeño para los empleados de la empresa de calzado Selena del distrito de El Porvenir.

En su trabajo, Atencia y Caro (2018) el objetivo general fue encontrar un vínculo entre la gestión del talento humano y el desempeño de los colaboradores municipales. En este estudio, su metodología se basó en un enfoque cuantitativo, no experimental y transversal. Se seleccionó una muestra de 134 empleados y se utilizó como método de recolección de datos una encuesta, cuyos resultados expresaron juicios similares sobre las variables examinadas. Muchos de los trabajadores respondieron negativamente diciendo que no estaban satisfechos con sus trabajos, y que carecían de las habilidades o capacidades necesarias. En conclusión, se podría establecer correlación negativa entre las variables selección y el desempeño de los empleados.

Clark (2018) estableció como objetivo principal del estudio determinar en qué medida factores como la satisfacción laboral, la seguridad financiera, las relaciones con los superiores, las condiciones laborales y el entorno laboral tienen un impacto. La metodología utilizada es cuantitativa, relacional y descriptiva además de transversal. Se seleccionaron 106 empleados como muestra aleatoria. Se probaron tres de las cinco

hipótesis, siendo la estabilidad financiera la más relacionadas con el desempeño laboral y la que tiene el mayor impacto, seguida de las relaciones con los supervisores y la mejora del desempeño laboral.

En su estudio, Figueroa (2018) tuvo como objetivo identificar los factores que influyen en la eficiencia laboral de los trabajadores de 20 a 25 años. Su diseño fue experimental y transaccional. No comunicarse bien con su jefe directo puede afectar su productividad. Se utilizó un cuestionario como técnica de recolección de datos y un cuestionario como instrumento. Como resultados, un 58.83% de los empleados consideró que carecía de un buen liderazgo, lo que resultó ser un problema importante que afectaba la eficiencia del trabajo de la empresa.

Ly y Vera (2018) fijaron como objetivo principal en su trabajo analizar la relación entre el proceso de selección y la eficiencia laboral de los empleados de Seda Chimbote S.A. El estudio fue cuantitativo, descriptivo y correlativo, su población estuvo conformada por 164 empleados, y los datos estadísticos mostraron una asociación significativa entre las dos variables.

Mestra y Avllés (2018) tuvieron como objetivo general proponer un proceso de reclutamiento y selección basado en competencias para aumentar la eficiencia del personal administrativo en la empresa.. Metodológicamente, el estudio fue proyectivo, con un enfoque transversal y descriptivo y no experimental. La población de estudio estuvo conformada por 50 empleados y se utilizó un cuestionario de 30 ítems para recolectar los datos. Para determinar la precisión y confiabilidad, se calculó el coeficiente alpha de Cronbach, y se encontró que era igual a 0,86, Se sabe que los enfoques basados en competencias se utilizan solo ocasionalmente para reclutar y seleccionar talentos..

Como base científica, se examinaron diversas cuestiones relacionadas con las conceptualizaciones teóricas y fundamentos relacionados al estudio de investigación.

De acuerdo al modelo de selección por comparación, Chiavenato (2011) afirma que existen dos tipos de variables, (X) variable organizacional y (Y) variable candidata. También señala que estos se expresan mejor con una comparación de dos variables: por un lado, los requisitos del puesto (es decir, los requisitos que el puesto impone a la persona que lo ocupa) y, por otro lado, el perfil de las características del candidato propuesto.

La primera variable la proporciona la descripción y el análisis del puesto y la segunda variable la determinan las técnicas de selección. Si (X) es mayor que (Y), significa que el candidato no está calificado para el puesto; si (X) coincide con (Y), significa que el candidato cumple con el perfil para ese puesto; si (Y) es mayor que (X), significa que el candidato tiene más de los requisitos solicitados para calificar al puesto. Esta comparación requiere que la descripción y el análisis del puesto se traduzcan en un archivo profesional o especificaciones del puesto que se puede utilizar para estructurar de manera más rigurosa el proceso de selección.

El modelo de selección tradicional, Hernández (2012) pone a los candidatos en riesgo de exclusión al afirmar que en la selección tradicional es más importante la experiencia laboral que las habilidades y aptitudes de los candidatos. Por lo tanto existe el riesgo de que un candidato sea eliminado por no contar con la experiencia solicitada para dicha vacante, aunque dicho candidato sí pueda tener las habilidades para desarrollar las funciones, he incluso dicho candidato que se elimina, puede ser un empleado potencial porque puede tener buenas habilidades y disposición que un candidato con experiencia no tenga.

El modelo de selección competitiva o estratégica, Cuesta (2000) afirma que la selección por competencia está esencialmente orientada al desarrollo, hacia lo que las personas pueden hacer en el futuro, por lo que el pensamiento estratégico y la proactividad son inherentes. Esto significa una mayor iniciativa de la estrategia, los sistemas de trabajo y la cultura organizativa, una mayor comprensión del potencial y el crecimiento de las personas y una mayor confianza en lo que se puede esperar de los empleados en el lugar de trabajo.

Cuesta también dice que una persona con suficientes conocimientos para hacer su trabajo no es garantía que será productiva en el futuro. Por lo tanto se necesitan, muchas otras habilidades en este modelo. El conocimiento y la experiencia no son suficientes. Este modelo quiere voluntad de superación. Las características de este modelo para estos candidatos incluyen: capacidad de aprendizaje, creatividad, trabajo en equipo, automotivación flexibilidad, orientación profesional basada en pruebas de competencia y conocimiento, inventario de personalidad.

Con base en la segunda variable de investigación, desempeño laboral se considerarán las siguientes teorías.

De acuerdo con el modelo teórico de Campbell (2000) afirmó que el desempeño laboral no puede ser determinarse por una sola variable o factor, ya que abarca múltiples variables o actividades que indican el desempeño laboral. Por eso, Campbell aclara que el desempeño es multidimensional y su propósito es tener los elementos claves para medir el desempeño y así ayudar a elaborar estrategias para alcanzar las metas. Sus componentes describen la estructura básica del desempeño en cada trabajo.

Entre las dimensiones tenemos: motivación, habilidades y conocimientos, recursos, entorno y situación. Estas dimensiones se clasifican en factores de desempeño y factores de resultado. Los factores de rendimiento y de resultado. Los factores de desempeño influyen en el éxito de una persona en el trabajo, y los factores de resultado miden el resultado tangible del desempeño.

De manera similar, el modelo teórico de Fumham (1992) establece que las características de desempeño laboral corresponden a los conocimientos, destrezas y habilidades que una persona debe usar y demostrar para realizar un trabajo. El resultado es: comunicación, adaptabilidad, conocimiento, iniciativa, trabajo en equipo, estándares de trabajo, mejora del diseño del trabajo, desarrollo del personal, y máxima eficiencia.

En cuanto a la justificación práctica. Esta investigación pretende contribuir a la problemática actual que enfrenta Transportes y Servicios Elianita S.A.C, sensibilizando

sobre la importancia del proceso de contratación en la empresa y minimizando el riesgo de esta variable en casos anteriores para la organización, así como mejorando la eficiencia laboral de los colaboradores en la organización.

Desde el punto de vista de la justificación social, el propósito de este documento de investigación es ayudar a la empresa a realizar un proceso de selección de talento y corregir las deficiencias, mejorando así el desempeño sus empleados.

Dado que la selección de personal es la etapa más importantes en la incorporación de nuevos empleados influyentes en las empresas. Por lo tanto en este estudio consideramos la siguiente problemática. ¿De qué manera se relaciona la Selección de Personal y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022?

A continuación, describimos conceptualmente la primera variable de investigación, la selección de talento, y sus correspondientes dimensiones.

Conceptualmente, esto se define de la siguiente manera. Según Chiavenato (2011) la selección de personal es el procedimiento de elegir de entre una lista de candidatos, a aquellos que mejor cumplen con los criterios de selección para un puesto existente , de acuerdo a las actuales del mercado.

Definido operacionalmente, la selección de talento puede verse como el proceso mediante el cual una empresa busca nuevos empleados para cubrir las vacantes dentro de una organización. Emplea técnicas y tácticas para seleccionar el mejor talento para su organización, teniendo en cuenta los requisitos del puesto, la descripción del puesto y las técnicas de selección.

Las dimensiones de la selección de personal se definen como: Werther y Keith (2008) definen los requisitos del puesto como los requisitos del puesto o exigencias sobre las características humanas, ya sean conocimientos cognitivos o destrezas, en el que el candidato debe poseer para desempeñar el puesto de trabajo.

Dolan, Jackson, y Schuler (2007) definen el perfil del candidato como información obtenida sobre un tema, se relaciona con sus conocimientos, habilidades, aptitudes, intereses, experiencias, entre otras,

Chiavenato (2011) define las técnicas de selección como herramientas utilizadas por las organizaciones para cubrir vacantes con candidatos ideales, entre estas herramientas tenemos:: entrevista, pruebas psicológicas, cognitivas, pruebas de personalidad, etc.

La función de estas técnicas es seleccionar al mejor candidato para cada puesto. A continuación, describimos conceptualmente la segunda variable de investigación, desempeño laboral, y sus dimensiones correspondientes. .

Según Morales (2009) el desempeño laboral se define como la productividad en el lugar de trabajo y el desempeño que demuestra un empleado en el desempeño de las funciones y deberes clave requeridos del puesto en el contexto de las actividades profesionales específicas del puesto, en las que el empleado puede demostrar sus competencias.

En términos de definición operacional, el desempeño laboral es la evaluación de la calidad del trabajo que cada trabajador aporta a su trabajo diario dentro de un periodo de tiempo específico, y la evaluación de las habilidades muestran los trabajadores en el desempeño de sus funciones. Se trata de una evaluación personal basada en el compromiso de cada individuo, teniendo en cuenta la eficiencia y la eficacia, la responsabilidad, la calidad y la competencia. .

Las dimensiones del desempeño laboral se definen como: Dessler (2009) define la eficacia como el logro de una meta/resultado previsto, es decir, la implementación de actividades que contribuyen al logro de una meta deseada .

Robbins y Coulter (2014) definen la eficiencia como “hacer las cosas bien” u “obtener el mejor resultado con la menor cantidad de recursos posibles”.

Alles (2008) define la responsabilidad como aceptar y cumplir con las responsabilidades del trabajo, utilizando con cuidado los recursos físicos disponibles y respondiendo eficazmente a la confianza depositada en ellos.

De manera similar, Chiavenato (2011) define la calidad como la satisfacción por el buen trabajo, las oportunidades futuras dentro organización y la evaluación de los resultados alcanzados.

También se define la habilidad como una aptitud, talento, destreza o habilidad que una persona debe ejercer y necesariamente tener éxito en determinada actividad, trabajo o profesión.

Como operacionalización de variables tenemos: variable 1; selección de personal y variable 2; Desempeño laboral.

Este estudio de investigación se basa en las siguientes hipótesis: H_1 : La selección de personal tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022; H_0 : La selección de personal no tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022.

El objetivo general de nuestro estudio es establecer la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022. Asimismo, se han establecido los siguientes cinco objetivos específicos. Determinar el nivel de la selección de personal de los trabajadores de la empresa Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022; Determinar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022; Mostrar la relación del perfil de candidato con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022; Detallar la relación de los requisitos del puesto con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022; Mostrar la relación de las técnicas de selección con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022.

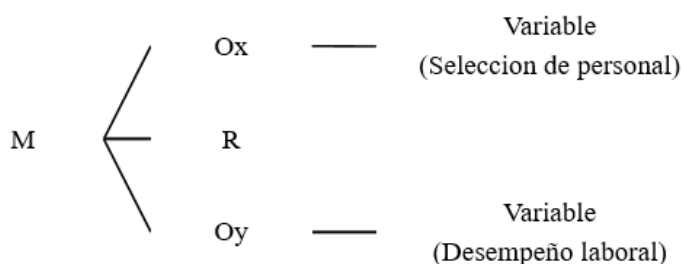
METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

Este estudio fue un estudio correlacional descriptivo cuyo objetivo fue establecer la correlación entre las variables selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de Transporte y Servicios Elianita S.A.C, Chimbote, 2022. Según Hernández (2010), es descriptivo ya que pretende identificar las principales propiedades y características clave de cada fenómeno analizado.

El diseño no era experimental y de corte transversal o transeccional (momentariamente). Según Hernández (2014), los diseños de encuestas transversales recolectan datos de manera instantánea y simultánea. .

Este estudio fue diseñado con un diseño no experimental, de corte transversal, ya que tuvo como objetivo medir la relación entre las variables de selección y el desempeño laboral.



Se Considera:

M: Población

R: Relación

Ox: Variable selección de personal

Oy: Variable desempeño laboral

Población y muestra

Nuestra población estuvo conformado por 40 empleados de Transporte y Servicios Elianita S.A.C.

Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017), reportan que la población es el número total de sujetos presentes en el ambiente a analizar de los cuales se toma una muestra para aplicar herramientas y recoilar información

Se seleccionó como muestra para realizar la encuesta a 33 empleados de Transporte y Servicios Elianita S.A.C.

Hernández (2010) asumió que la muestra era una parte representativa de la población con las mismas especificaciones que el sujeto de prueba.

Técnicas e instrumentos de investigación

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Encuesta	Cuestionario

Para la obtención de la información se utilizó la técnica de la encuesta, basada en una serie de preguntas dirigidas directamente a 33 empleados sobre el tema de estudio, recogiendo toda la información dirigida específicamente a los empleados de Transporte y Servicios Elianita S.A.C.. Como instrumento se utilizó un cuestionario, de 24 preguntas básicas para obtener respuestas para la variable independiente y dependiente, así mismo se utilizó una escala tipo Likert.

Procesamiento y análisis de información

Los datos obtenidos se procesaron creando una tabla que contenía las frecuencias dimensionales de las variables. Los datos recopilados se analizaron con software estadístico SPSS 20 y el software Microsoft Excel.

De igual forma, se realizó una interpretación cuantitativa de los resultados, con el fin de realzar su importancia, además de dar respuesta a las incógnitas de la encuesta.

Análisis de inferencia: se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk. Se utilizaron estadísticas no paramétricas utilizando el coeficiente de Rho-Spearman porque los datos no mostraban normalidad.

RESULTADOS

Descripción de los resultados

Tabla 1

Nivel de selección de personal percibidos por los trabajadores de Transporte y Servicios Elianita SAC, Chimbote, 2022.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel bajo	80 - 89	10	30,3
	Nivel medio	90 - 98	14	42,4
	Nivel alto	99 - 102	9	27,3
	Total		33	100,0

Fuente: Base de dato de la variable de investigación. Chimbote 2022

Interpretación:

En la tabla 1 el 42,4% de los colaboradores de Transporte y Servicios Elianita S.A.C., cuentan con calificación de nivel medio, en selección de personal, el 30,3% nivel bajo y el 27,3% nivel alto. Destacando que Transporte y Servicios Elianita SAC tiene un nivel medio de selección de personal.

Tabla 1

Nivel de las dimensiones de las selección de personal de Transporte y Servicios Elianita S.A.C.

Niveles	Requisitos del puesto		Perfil del candidato		Tecnicas de selección	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	10	30,3%	12	36,4%	14	42,4
Medio	14	42,4%	13	39,4%	17	51,5
Alt o	9	27,3%	8	24,2%	2	6,1
Total	33	100%	33	100%	33	100%

Fuente: Base de dato de la variable de investigación. Chimbote 2022

Interpretación:

En tabla 2 las dimensiones de la selección de personal de los empleados de Transporte y Servicios Elianita S.A.C. tienen diferentes niveles, por lo que el nivel de los requisitos del puesto, perfil del candidato y técnicas de selección son diferentes según la percepción del 42,4%,39,4% y 51,5% de los trabajadores de Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Encontrando un nivel medio en las dimensiones de la selección de personal.

Tabla 3

Nivel de desempeño laboral percibido por los trabajadores de Transporte y Servicios Elianita SAC, Chimbote – 2022.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel bajo	79- 91	10	30,3
	Nivel medio	92 - 98	15	45,5
	Nivel alto	99 - 104	8	24,2
	Total		33	100,0

Fuente: Base de dato de la variabls de investigación. Chimbote 2022

Interpretación:

En tabla 3 el 45,5% de los trabajadores de Transporte y Servicios Elianita S.A.C., califican el desempeño laboral con nivel medio, 30,3%, nivel bajo y 24,2% como alto. Destacando que Transporte y Servicios Elianita SAC tiene un nivel medio de desempeño laboral.

Tabla 2

Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de la empresa Servicios y Transporte Elianita S.A.C.

Niveles	Eficacia y eficiencia		Responsabilidad		Calidad		Habilidad	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	17	51,5%	15	45,5 %	12	36,4	12	36.4%
Medio	8	24,2%	10	30,3%	16	48,5	12	36.4%
Alto	8	24,2%	8	24,2%	5	15,2	9	27.3%
Total	33	100%	33	100%	33	100%	33	100%

Fuente: Base de dato de la variable de investigación. Chimbote 2022

Interpretación:

En la tabla 4 las dimensiones del desempeño laboral de la Transporte y Servicios Elianita S.A.C. representan diferentes niveles, de manera que los niveles de eficiencia - eficacia y responsabilidad se encuentran en un nivel bajo 51,5% y 45,5% respectivamente, y calidad en un nivel medio con el 48,5%, la dimensión habilidad se encuentra en un nivel medio – bajo, según el 36,4% . Observandose un nivel medio-bajo en las dimensiones del desempeño laboral de Transporte y Servicios Elianita S.A.C.

Caracterización de las variables

Tabla 3

Caracterización de la selección de personal en Transporte y Servicios Elianita S.A.C.

Factores/variables		Selección de Personal						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Sexo	Masculino	7	21.2	6	18.2	7	21.2	20	60.6
	Femenino	3	9.1	8	24.2	2	6.1	13	39.4
Edad	De 18 a 25 años	8	24.2	0	0	0	0	8	24.2
	De 26 a 35	2	6.1	10	30.3	8	24.2	20	60.6
	De 36 a 46	0	0.0	4	12.1	1	3.0	5	15.2
Instrucción	Primaria	10	30.3	9	27.3	5	15.2	24	72.7
	Superior Univers.	0	0.0	5	15.2	4	12.1	9	27.3
Antigüedad	De 0 a 1 años	8	24.2	5	15.2	0	0.0	13	39.4
	de 2 a 3	2	6.1	7	21.2	7	21.2	16	48.5
	de 4 a 5	0	0.0	1	3.0	2	6.1	3	9.1
	De 6 a 7	0	0.0	1	3.0	0	0.0	1	3.0
TOTAL		10	30.3	14	42.4	9	27.3	33	100.0

Interpretación:

En la tabla 5 más de una quinta parte de los empleados, en su mayoría hombres (21.2%), califican la selección de personal en empresa Transporte y servicios Elianita como nivel bajo y nivel alto. Asimismo, más de una quinta parte de los empleados, específicamente las mujeres (24.2%), califican a la selección de personal con un nivel medio. En lo que respecta al nivel educativo, más o menos el 30.3% de las personas en la muestra ha finalizado su educación primaria y observan un nivel bajo en la selección de personal.

Tabla 6*Caracterización del desempeño laboral de Transporte y Servicios Elianita S.A.C.*

Factores/variables		Desempeño Laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Sexo	Masculino	5	15.6	8	25.0	6	18.8	19	59.4
	Femenino	5	15.6	5	15.6	3	9.4	13	40.6
Edad	De 18 a 25 años	6	18.8	1	3.1	0	0.0	7	29.1
	De 26 a 35	4	12.5	10	31.3	6	18.8	20	62.5
	De 36 a 46	0	00.0	2	6.3	3	9.4	5	15.6
Instrucción	Primaria	8	25.0	9	28.1	6	18.8	23	71.9
	Superior Univers.	2	6.3	4	12.5	3	9.4	9	28.
Antigüedad	De 0 a 1 años	7	21.9	5	15.6	0	0.0	12	37.5
	de 2 a 3	3	9.4	7	21.9	6	18.8	16	50.0
	de 4 a 5	0	0.0	1	3.1	2	6.3	3	9.4
	De 6 a 7	0	0.0	0	0.0	1	3.1	1	3.1
TOTAL		10	31.3	13	40.6	9	29.2	33	100.0

Interpretación:

En la tabla 6 más de la cuarta parte de los trabajadores de Transporte y Servicios Elianita S.A.C. (27.3%), especialmente los hombres, califican el desempeño laboral en un nivel medio. Así también, casi la quinta parte de los empleados, especialmente mujeres (15,6%) , consideran el desempeño laboral en Transporte y servicios Elianita S.A.C. en un nivel bajo - medio. En cuanto al nivel de instrucción, más de una cuarta parte (28.1%) de los empleados, tienen instrucción primaria y califican con un nivel medio el desempeño laboral de la empresa.

Prueba de Normalidad

Tabla 4

Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk en selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de Transporte y Servicios Elianita S.A.C., en la ciudad de Chimbote 2022.

Pruebas de normalidad			
Variables/Dimensiones	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Selección de personal	0.919	33	0.017
Requisitos del puesto	0.911	33	0.010
Perfil del candidato	0.958	33	0.220
Técnicas de selección	0.915	33	0.013
Desempeño laboral	0.960	33	0.266
Eficacia y eficiencia	0.961	33	0.275
Responsabilidad	0.885	33	0.002
Calidad	0.906	33	0.008
Habilidad	0.915	33	0.013

Fuente: Base de dato de las variables de estudio, Chimbote 2022.

Interpretación

En la tabla 7 se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk a la prueba por debajo de 50 ($n < 50$), lo que indica que los datos no se distribuyen normalmente. Se observó que el nivel de significancia para la variable selección de personal es menor al 5% ($P < 0.05$), mientras que el nivel de significancia para la variable desempeño laboral es mayor al 5% ($p > 0.05$), demostrándose que los datos no estaban normalmente distribuidos. Por lo tanto, se recomienda el uso de la prueba no paramétrica de correlación de Rho Spearman al momento de analizar la selección de personal y la relación entre sus dimensiones y el desempeño laboral. Esta prueba determina las relaciones entre las variables de estudio.

Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

H₁: Existe correlación significativa entre los requisitos del puesto y el desempeño de los empleados en Transporte y Servicios Elianita S.A.C., Chimbote - 2022.

H₀: No existe una correlación significativa entre los requisitos del puesto y el desempeño laboral de los empleados en Transporte y servicios Elianita S.A.C., Chimbote - 2022.

Tabla 5

Correlación entre los requisitos del puesto y desempeño laboral de los empleados en Transporte y servicios Elianita S.A.C., Chimbote 2022.

		Nivel de requisitos del puesto	Nivel de desempeño laboral
Rho de	Nivel de requisitos del puesto	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .
		N	33
Spearman	Nivel de desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,499** ,005
		N	33

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

Interpretacion

En la tabla 8 el coeficiente de Rho Spearman = 0,488 indica una correlación moderadamente positiva (según la tabla 9). Además, se observó que el nivel de significancia de este valor es inferior al 5% ($p < 0,05$). Esto indica que existe una relación importante entre la dimensión de los requisitos del perfil y la variable desempeño laboral. Estos resultados confirman la contribución de los requisitos del perfil en el desempeño laboral en Transporte y Servicios Elianita S.A.C. en la ciudad de Chimbote, confirmando la hipótesis de investigación.

Tabla 6

Interpretación del coeficiente de correlación de Rho-Spearman

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Prueba de hipótesis específica 2

H₁: Existe correlación significativa entre el perfil del candidato y el desempeño laboral de los empleados en Transporte y Servicios Elianita S.A.C., Chimbote - 2022.

H₀: No existe correlación significativa entre el perfil del candidato y el desempeño laboral de los empleados en Transporte y servicios Elianita S.A.C., Chimbote - 2022.

Tabla 7

Correlacion del perfil del candidato y el desempeño laboral de los empleados de Transporte y servicios Elianita S.A.C., Chimbote 2022.

		Nivel del perfil de candidato	Nivel de desempeño laboral
Rho de	Nivel del perfil de candidato	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,477*
		N	33
Spearman	Nivel de desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,477*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	33

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 10 se muestra que el valor del coeficiente Rho-Spearman es 0,477, lo que indica una correlación moderadamente positiva (según la tabla 9). Además, el nivel de significancia de este coeficiente es inferior al 5% ($p < 0,05$). Esto significa que existe un vínculo significativo entre la dimensión perfil del candidato y el desempeño laboral, confirmando que perfil del candidato genera desempeño laboral en Transporte y Servicios Elianita S.A.C. en la ciudad de Chimbote, confirmándose también la hipótesis de investigación.

Prueba de hipótesis específica 3

H₁: Existe correlación significativa entre las técnicas de selección y el desempeño laboral en los empleados de Transporte y Servicios Elianita S.A.C., Chimbote - 2022.

H₀: No existe correlación significativa entre las técnicas de selección y el desempeño laboral en los empleados de Transporte y Servicios Elianita S.A.C., Chimbote - 2022.

Tabla 8

Correlacion de las técnicas de selección y el desempeño laboral de los empleados de Transporte y Servicios Elianita S.A.C., en Chimbote 2022.

			Nivel de tecnicas de seleccion	Nivel de desempeño laboral
Rho de Spearman	Nivel de tecnicas de seleccion	Coefficiente de correlación	1,000	,224*
		Sig. (bilateral)	.	,218
		N	33	33
Spearman	Nivel de desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,224*	1,000
		Sig. (bilateral)	,218	.
		N	33	33

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 11 se muestra que los niveles de significancia son superior al 5% ($p > 0,05$), demostrando que no existe relación significativa entre las técnicas de selección y la variable desempeño laboral. De esto, podemos concluir que las técnicas de selección no contribuyen para generar desempeño laboral en Transporte y servicios Elianita S.A.C. en la localidad de Chimbote, por lo tanto se descarta la hipótesis de investigación.

Prueba de hipótesis general

H₁: Existe correlación significativa entre selección de personal y desempeño laboral en los empleados de Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote - 2022.

H₀: No existe correlación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en los empleados de Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote - 2022.

Tabla 9

Correlacion de selección de personal y desempeño laboral en los empleados de Transporte y Servicios Elianita S.A.C. en Chimbote 2022.

			Nivel de seleccion de personal	Nivel de desempeño laboral
Rho de Spearman	Nivel de seleccion de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,380**
		Sig. (bilateral)	.	,032
	Nivel de desempeño laboral	N	33	33
		Coeficiente de correlación	,380**	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	.
		N	33	33

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

Interpretación

En la tabla 12 se muestra un coeficiente de Rho-Searman de 0,380, lo que indica una correlación positiva baja con un nivel de significancia inferior al 5% ($p < 0,05$). Existiendo una relación significativa entre las variables de selección de personal y el desempeño laboral, indicando que la selección de personal contribuye al desempeño laboral de Transporte y Servicios Elianita S.A.C., en la ciudad de Chimbote. Se confirmo la hipótesis de investigación.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Objetivo general: Establecer la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022.

En tabla 12 se muestra que el coeficiente de Rho-Spearman = 0,380 (que indica una correlación positiva baja) con un nivel de significancia inferior al 5% ($p < 0,05$), lo que indica una asociación significativa entre las variables de selección de personal y el desempeño laboral. De lo anterior, podemos concluir que la selección de personal contribuye a generar desempeño laboral en Transporte y Servicios Elianita S.A.C., en la localidad de Chimbote, se confirmó la hipótesis de investigación. La situación actual es similar a la de Ponte y Hernandez (2020) en su investigación sobre selección de personal y el desempeño laboral, donde encontraron buena correlación entre la variable selección de personal y el desempeño laboral. Además, González (2015) argumenta que la selección de personal es una actividad estratégica que tiene un impacto significativo en el desempeño laboral. En otras palabras, el proceso de selección de personal puede ser visto como un proceso de toma de decisiones encaminado a identificar candidatos con los conocimientos y habilidades requeridas según los perfiles dentro de una organización. Existe evidencia de que el proceso de selección correcto tiene un impacto significativo en el desempeño futuro de los empleados y el éxito organizacional.

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de la selección de personal de los trabajadores de Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022.

El resultado respecto a la selección de personal de Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022, de acuerdo a la tabla 1 se encuentra en un nivel medio, percibido por el 42,4% de los trabajadores, este resultado corresponde a las dimensiones requisitos del puesto, perfil del candidato y técnicas de selección (con un 42,4%, 39,4% y 51,5% respectivamente) es decir todas las dimensiones han obtenido una buena calificación, estos resultados se ajustan con los adquiridos por Piscote (2022), en su estudio sobre el proceso de selección de personal y la efectividad laboral. Indica un nivel regular en la selección de personal, especialmente en sus indicadores

reclutamiento, selección y decisión. En este contexto, también podemos mencionar a González (2015), quien considera al proceso de selección como un proceso de toma de decisiones encaminado a identificar candidatos con los conocimientos y habilidades requeridas según el perfil del puesto. La experiencia demuestra que la selección del personal adecuado tiene un gran impacto en el desempeño de una empresa, ya que los empleados realizan sus labores de forma efectiva y logran alcanzar resultados satisfactorios.

Igualmente, en relación a las características de la selección de talento de acuerdo a la tabla 5, se puede observar que más de una quinta parte de los colaboradores admiten que el proceso de selección de personal se encuentra en un nivel intermedio, tanto entre los empleados con instrucción primaria (30.3%) a comparación con aquellos que cuentan con instrucción superior universitaria (15.2%), esto podría indicar que los trabajadores no cuentan con la formación académica necesaria para ocupar dichos puestos. Tal como manifiesta Mendoza R. (2017), la educación es esencial para construir una fuerza laboral altamente calificada y resistente, además de ser una forma de evaluar los conocimientos, las habilidades y las capacidades cognitivas de las personas. La experiencia demuestra que la educación ofrece más oportunidades en el mercado laboral.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de Transporte y Servicios Elíanita S.A.C. Chimbote, 2022.

Resultados sobre el desempeño laboral de empresa Transporte y Servicios Elíanita S.A.C. Chimbote, 2022, según la tabla 3, se encuentra en un nivel medio – bajo según la opinión de los empleados, este resultado es consistente con los bajos niveles de las dimensiones eficiencia - eficacia y calidad (51,5% y 45,5% respectivamente), la dimensión calidad (36.4%) de nivel medio, así como la dimensión habilidad que es de nivel bajo. Los resultados son consistentes con los de Díaz (2022) en su trabajo titulado elección de personal y rendimiento laboral, los cuales muestran un nivel regular (42.2%) de desempeño laboral, pero también muestran un nivel deficiente en sus dimensiones de calidad del trabajo y responsabilidad (22.2% y 17,8% respectivamente). Chiavenato (2011) manifiesta que el comportamiento de los

trabajadores es el indicador más importante del crecimiento y desempeño laboral dentro de una empresa. La experiencia demuestra que el buen desempeño laboral significa que los empleados realizan su trabajo con eficacia y eficiencia, con calidad y responsabilidad, y así lograr buenos resultados.

Respecto a la caracterización del desempeño laboral, la tabla 6, muestra que una cuarta parte de los empleados perciben un nivel medio del desempeño laboral, tanto en los trabajadores que tienen instrucción primaria (28.1%) a diferencia de aquellos que tienen instrucción superior universitaria (12.5%), esto puede indicar que los trabajadores no cuentan con la formación académica necesaria para desempeñar sus funciones de manera óptima, tal como lo manifiesta Mendoza R. (2017) la educación es esencial para crear una fuerza de trabajo capacitada y adaptable, y también es una medida de conocimiento, habilidades, capacidades cognitivas de las personas. La experiencia demuestra que la educación ofrece más oportunidades en el mercado laboral.

Objetivo específico 3: Demostrar la relación entre los requisitos del candidato y el desempeño laboral de los colaboradores de Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote – 2022.

En la tabla 8, se muestra que el coeficiente de correlación de Rho-Spearman es 0,488, lo que señala una correlación moderadamente positiva por debajo del nivel de significancia del 5% ($p < 0,05$). Esto significa que los requisitos del puesto contribuyen al desempeño laboral en Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022, esta situación es consistente con la de Ali (2019), quien menciona en su estudio titulado selección de personal y su relación con la productividad laboral, enfatiza importancia de los requisitos del puesto en el proceso de selección. Tiene un gran impacto en la eficiencia del trabajo de los empleados de la empresa. Además podemos mencionar a Campbell (2000) también afirma que para ser altamente productivos en el trabajo, los empleados de una empresa deben exhibir una serie de características entre ellas: conocimientos, habilidades, iniciativa, eficiencia, eficacia y calidad. La experiencia ha demostrado que es importante conocer los requisitos de los puestos vacantes es fundamental a la hora de seleccionar al talento humano. Esto nos permite

realizar el proceso de selección adecuado de acuerdo a los requerimientos de la vacante y predecir el desempeño laboral futuro.

Objetivo específico 4: Detallar la relación entre perfil del candidato y desempeño laboral de los trabajadores en Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022.

En la tabla 10 se muestra que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0,477. Esto indica una correlación moderadamente positiva, con un nivel de significación inferior al 5% ($p < 0,05$). Lo significa que el perfil del candidato contribuye en el desempeño laboral de Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote 2022, esta situación es consistente con el estudio de Aponte y Hernandez (2020) sobre selección de personal y desempeño laboral en una empresa automotriz, donde encontraron que existe una correlación directa y significativa entre los requerimientos del puesto, el perfil del candidato y su desempeño laboral. También se puede citar a Gonzales (2015) también afirma que el proceso de selección es una tarea estratégica con impactos relevantes en el desempeño laboral. Este proceso es una serie de decisiones encaminadas a seleccionar candidatos con el perfil ideal para el puesto. La experiencia ha demostrado que el perfil de un candidato tiene que ser acorde con las demandas del puesto. Si el perfil del candidato debe coincidir o cumplir con los requisitos del puesto, de este modo entonces el candidato sería idóneo para el puesto, esto indica que una buena selección del personal también se reflejaría en el rendimiento laboral.

Objetivo específico 5: Mostrar la relación de las técnicas de selección y el desempeño laboral de los trabajadores en Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote – 2022.

En la tabla 11, se puede observar que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0,224, lo que indica una correlación negativa baja y un nivel de significancia superior al 5% ($p > 0.05$), lo que indica que no hay una relación entre las dos variables. En conclusión en Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, en el año 2022, las técnicas de selección no contribuyen al desempeño laboral. Esta situación difiere de los resultados obtenidos por Olivera (2021), en su estudio sobre

procedimiento de selección de personal y desempeño laboral de Distribuciones Superlab S.A.C, Chiclayo. En este estudio se recomienda que al evaluar y seleccionar un candidato, se realicen pruebas de conocimientos, pruebas y una entrevista con objetividad para poder identificar las habilidades y destrezas del candidato. Además podemos mencionar a Mondy (2010) quien menciona la importancia de diferentes técnicas de selección como la solicitud de empleo, la verificación de antecedentes, las pruebas de conocimientos, las pruebas psicométricas, la entrevista, etc. La función de estas técnicas de selección es atraer a los mejores candidatos para cada puesto. La experiencia demuestra que muchos factores contribuyen al buen desempeño de los empleados. Las técnicas de selección se encuentran entre las estrategias que los profesionales de recursos humanos utilizan con mayor frecuencia para evaluar y seleccionar al candidato ideal.

CONCLUSIONES

Se ha determinado que el nivel de selección de personal aplicado ha Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022 tiene un nivel intermedio, expresado por el 42,4% de los empleados. Similar comportamiento se observa en cuanto a los requisitos del puesto, perfil del candidato y técnicas de selección, siendo de nivel medio percibido por el 42,4%, 39,4% y 51,5% respectivamente. Debido al proceso de baremación, se obtuvo también dentro de este mismo nivel que más de la cuarta parte de los colaboradores (30,3%) tienen educación primaria.

En los colaboradores de Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, se encontró un bajo nivel de desempeño laboral con un 45,5% de los empleados, y similar comportamiento se observó para las siguientes dimensiones de la variable desempeño, la dimensión calidad con un (48,5%), la dimensión habilidad es de nivel medio – bajo con un (36,4%), con excepción de las dimensiones eficacia y eficiencia y responsabilidad que representa un nivel bajo, según percepción del 51,5% y 45,5% respectivamente de los trabajadores de Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022 Chimbote 2022.

Se encontró que el nivel de significación de la correlación entre la dimensión requisitos del puesto y la variable desempeño laboral tiene un nivel de significancia inferior al 5% ($p < 0,05$), Esto significa que existe una relación significativa. Por lo tanto, se puede decir que los requisitos del puesto aumenta el desempeño laboral en Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022. El valor de la correlación de Rho Spearman es 0.488, lo que indica una correlación moderadamente positiva entre la variable de desempeño laboral y la dimensión requisitos del puesto.

Se encontró que la rcorelación entre la variable desempeño laboral y la dimensión perfil del candidato tiene un nivel de significación inferior al 5% ($p < 0,05$), lo que indica una asociación significativa. Por lo tanto podemos afirmar que el perfil del candidato contribuye a su desempeño laboral en Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022. El valor de la correlación de Rho Spearman es 0,477, lo que

indica que hay una correlación moderadamente positiva entre las dimensiones perfil del candidato y el desempeño laboral.

No se encontró correlación entre la variable desempeño laboral y las técnicas de selección, representado con un nivel de superior de significancia del 5% ($p > 0,05$).

La relación entre la variable selección de personal y desempeño laboral se aprobó con un nivel de significación inferior al 5% ($p < 0.05$). Esto quiere decir que existe una relación significativa entre las variables, de lo cual se puede concluir que la selección de personal ayuda a lograr un mejor desempeño laboral en Transporte y Servicios Elianita S.A.C.

RECOMENDACIONES

Se recomienda al responsable de realizar la de selección de personal en Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022, considerar las falencias en el perfil del candidato, requisitos del puesto, y técnicas de selección ya que estas se encuentran en un nivel medio, lo que indica baja eficiencia en la implementación del proceso. También se recomienda reelaborar los requisitos del puesto de acuerdo con las necesidades a cubrir. Además, es recomendable elegir un candidato que realmente encaje con el perfil del puesto y finalmente pensar en mejorar el uso de las técnicas de selección.

Se recomienda a la persona responsable de contratar a los trabajadores de Transporte y Servicios Elianita S.A.C.Chimbote, 2022, observando que el desempeño laboral es de nivel medio - bajo, y observándose el mismo nivel en las dimensiones habilidad, la dimensión calidad con un nivel medio y las dimensiones eficacia y eficiencia y responsabilidad, las cuales representan un nivel bajo, se recomienda que la empresa primero estructure el proceso de selección de acuerdo con el perfil del candidato y los requisitos del puesto, ya que los perfiles de los candidatos no están totalmente adaptados a los requisitos del puesto, lo cual se refleja en el desempeño de los trabajadores. Se recomienda también que se realicen evaluaciones trimestrales, ya que esto permitirá identificar las dificultades laborales de cada empleado para luego posteriormente corregirlas a través de capacitaciones.

Se recomienda al encargado de ejecutar el procedimiento de selección de personal en Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022, en vista de que los requisitos del puesto contribuyen al desempeño laboral, y representan un nivel medio, se recomienda a la persona encargada, describir concretamente las características, tareas, responsabilidades y competencias que debe poseer el candidato elegido para el puesto. Una buena descripción del puesto ayudará al encargado del procedimiento de selección a seleccionar al candidato que cumpla con los requisitos del puesto.

Se recomienda al responsable del proceso de selección de Transporte y Servicios Elianita S.A.C.Chimbote, 2022, debido a que el perfil del candidato es de nivel medio, se sugiere mejorar los procedimientos de recursos humanos, utilizando diferentes plataformas virtuales para ampliar el alcance de candidatos y aumentar las posibilidades de encontrar al candidato más adecuado. También se recomienda realizar el proceso de selección de forma objetiva, teniendo en cuenta el perfil de cada puesto y evitando la contratación por referencias.

Se recomienda a la persona encargada de la selección de talento humano en Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022, se sugiere investigar qué otros factores o aspectos podrían estar influyendo en el rendimiento laboral de los empleados, ya que no se encontró correlación entre las técnicas de selección y el desempeño laboral. También se recomienda evaluar las técnicas de selección de personal que esta aplicando en la empresa.

Se recomienda al responsable de llevar a cabo el proceso de selección de personal de Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022, ya que se encontró una correlación positiva baja entre la variable selección de personal y el desempeño laboral. Por lo tanto, se recomienda contratar a un especialista experimentado que se encargarse de llevar a cabo proceso de selección, así mismo también se puede considerar la opción de subcontratar a una empresa con amplia experiencia en reclutamiento y selección, lo que permitirá reducir tanto el tiempo como los costos involucrados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles M. (2008). *Dirección Estratégica de la Recursos Humanos, Gestión por competencia*. Argentina: Editorial Granica.

Atencia K & Caro T. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis - 2018*. (Tesis de Posgrado). Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Huanuco Peru.

<https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/3717>

Aponte E. & Hernández L. (2020). *Selección de personal y el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T S.A.C, 2019*. (Tesis de Posgrado). Universidad Peruana de las Américas. Lima Perú.

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1474>

Ali P. (2019). *Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa Montaje e Instalaciones Quiroz E.I.R.L*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa Perú.

<https://repositorio.unsa.edu.pe/items/59ff449a-2461-4ad2-bd71-c156d99d1d29>

Burgos A. & Santana M. (2021). *Propuesta de selección de personal por competencias para el departamento de ventas de una empresa de Servicios Logísticos, período julio – noviembre 2020*, distrito nacional, república dominicana. (Tesis de Posgrado). Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña. Santo Domingo Republica Dominicana.

<https://repositorio.unphu.edu.do/handle/123456789/4051>

Brioner E. & Pastor N. (2021). *Evaluación de desempeño y sus resultados en el rendimiento laboral de la empresa Huáscar Cargo Internacional SAC, periodo 2019*. (Tesis de Posgrado). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca Perú.

<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1498>

Campbell J., Gasser, M., & Oswald, F.L (1996). *The substantive nature of job performance variability*. San Francisco: Editorial: In Murphy K,

Clark Y. (2018). *Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas Hoteleras del Sur de Sonora*. (Tesis de Posgrado). Universidad Autónoma de Nuevo León. Monterey México.

<http://eprints.uanl.mx/16807/1/1080290352.pdf>

Chiavenato I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones*. Mexico: Editorial McGraw-Hill.

Chiavenato I. (2016). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Editorial McGraw-Hill.

Dessler G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Pearson-Prentice Hall

Dolan S., Valle R., Jackson S. & Schuler R. (2007). *La Gestión de los Recursos Humanos*. Madrid, España: Editorial McGraw-Hill.

<http://eprints.uanl.mx/16807/1/1080290352.pdf>

Diaz. M. (2022). *Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Administración Turística de Huaraz, 2022*. (Tesis de Posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Chimbote Perú.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94835>

- Mendoza R. (2012). *La educación como motor de desarrollo integral: La importancia del Capital Humano en el Crecimiento Económico y Social de largo plazo*. (Tesis de Posgrado), Universidad Nacional del Sur
- Figueroa C. (2018). *Factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores entre 20 y 25 años de edad que ascienden a un rango de jefatura por primera vez en su carrera*. (Tesis de Posgrado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala de la Asunción.
- <http://biblio3.url.edu.gt/publijrcifuentes/TESIS/2018/05/43/Figueroa-Carlos.pdf>
- Fader (2020). *Selección de personal y retención de talento humano en empresas familiares de Córdoba*. (Tesis de Posgrado). Universidad Siglo 21. Córdoba Argentina.
- <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/20456>
- Furnham, A. (1992). *Personality at work. the role of individual differences in the workplace*. London:Editorial Routledge.
- García M., Hierro E. & Jiménez J. (2008). *Selección de Personal Sistema Integrado* Madrid, España: Editorail Esic.
- Gomez L., Balkin D. & Cardy R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid, España: Editorial Pearson-Prentice Hall
- Gonzalez, M. (2015). *Selección de personal: buscando al mejor candidato*. México D.F.: Alfaomega
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. México: McGraw Hill.
- Ibáñez M. (2009). *Administración de Recursos Humanos en la empresa*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

- Koontz H. & Weihrich H. (2008). *Administración una Perspectiva Global*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Ly B. & Vera C. (2018). *Proceso de selección y desempeño laboral del personal de la empresa Sedachimbote S.A. 2018*. (Tesis de Posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Chimbote Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28994>
- León (2019). *Selección de personal y Desempeño laboral de Hipermercados Metro San miguel, 2018*. (Tesis de Posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23911?locale-attribute=es>
- Morales A. (2009). *Capital Humano Hacia un Sistema de Gestión*. La Habana: Editorial Política.
- Montes J. (2007). *La Selección de Personal: La Búsqueda del Candidato Adecuado*. España: Editorial Ideas Propias.
- Mondy R. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Pearson.-Prentice Hall
- Montañez J. (2018). *Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de calzados Selena del Distrito El Porvenir 2018*. (Tesis de Posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24019>
- Mestra M. & Aviles M. (2018). *Proceso de reclutamiento y Selección del talento humano por competencia para el fortalecimiento del desempeño laboral en el Instituto Prestador de Salud*. (Tesis de Pregrado). Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnológica. Córdova Panamá.
<https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/1728>

Mauricio C. (2022). *Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022*. (Tesis de Posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima Perú.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93222>

Olivera (2021). *Proceso de Selección de Personal y Desempeño Laboral en la empresa Distribuciones Superlab S.A.C, Chiclayo*. (Tesis de Posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo Perú.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68186>

Obregon N. (2019). *Selección del personal y desempeño laboral en centro comercial Unicentro en el Cercado de Lima, 2019*. (Tesis de Posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima Perú.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55679>

Pisconte M. (2022). *Selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Acces Bus, Ate – 2020*. (Tesis de Posgrado). Universidad Autónoma del Perú. Lima Perú.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2233>

Perez J. (2020). *Selección de personal y desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote, 2020*. (Tesis de Posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Chimbote Perú.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52988>

Robbins S. & Coulter M. (2014). *Administración*. México: Editorial Pearson. - Prentice Hall

Torres (2021). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, 2018*. (Tesis de Posgrado). Universidad Señor de Sipán. Pimentel Perú.

<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8213>

Quevada & Villanueva (2019). *Selección del personal y desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusiva S.R.L. en la ciudad de Cajamarca, 2019*. (Tesis de Posgrado). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca Perú.

<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1178>

Werther (2008). *Administración de los Recursos Humanos: el Capital Humano en las empresas*. México: Editorial McGraw-Hill.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES						
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
SELECCIÓN DE PERSONAL	<p>Mondy (2010) Es el proceso de elegir, a partir de un grupo de solicitantes, al individuo más apto para un puesto en particular y para la organización.</p>	<p>Es el proceso a través del cual una empresa busca un nuevo empleado para cubrir un puesto.</p>	Requisitos del puesto	Experiencia	1 - 2	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
				Compromiso	3 - 4	
				Educación	5 - 6	
				Ética y valores	7 - 8	
			Perfil del candidato	Habilidades	9 - 11	
				Conocimientos	12 - 13	
				Aptitud	14 - 16	
			Técnicas de selección	Solicitud de empleo	17	
				Entrevista preliminar	18 - 19	
				Pruebas psicométricas	20	
				Verificación de referencias y antecedentes	21	
Entrevista final	22 - 24					
DESEMPEÑO LABORAL	<p>Morales (2009) Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.</p>	<p>El desempeño laboral es la calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo.</p>	Eficacia y eficiencia	Eficacia	25 - 26	
				Eficiencia	27 - 29	
			Responsabilidad	Dominio de trabajo	30 - 32	
				Disciplina	33 - 34	
				Cumplimiento de tareas	35 - 36	
			Calidad	Cero errores	37 - 38	
				Servicio al cliente	39 - 40	
				Tiempo de ejecución	41 - 42	
			Habilidad	Relaciones interpersonales	43 - 44	
				Trabajo bajo presión	45 - 46	
				Iniciativa	47 - 48	

Anexo 2: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÒTESIS	METODOLOGÌA
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo se relaciona la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022</p>	<p>Hipòtesis</p> <p>H₁: La selección de personal tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022</p> <p>H₀: La selección de personal no tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022</p>	<p>Tipo: Descriptiva y correlacional pues se sustenta en hechos concretos de la empresa.</p> <p>Diseño de investigación Es un diseño no experimental de corte transversal, puesto que este estudio se realizará sin la manipulación deliberada de la variable</p> <p>Población Nuestra población son 40 trabajadores</p> <p>Muestra La muestra es de 33 trabajadores</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona el perfil de candidato con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022</p> <p>¿Cómo se relaciona los requisitos del puesto con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022</p> <p>¿Cómo se relaciona las técnicas de selección con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar el nivel de la selección de personal de los trabajadores de la empresa Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022</p> <p>Determinar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022</p> <p>Mostrar la relación del perfil de candidato con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022</p> <p>Detallar la relación de los requisitos del puesto con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022</p> <p>Mostrar la relación de las técnicas de selección con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote, 2022</p>		

Anexo 3: Instrumento (Cuestionario)

PARTE I

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

1.-Sexo:

Masculino:

Femenino:

2.- Edad:

18 – 25:

26 – 35:

36 – 46:

más de 46:

3.- Estado civil

Soltero(a):

Casado(a):

Viudo(a):

Divorciado(a):

4. Grado de instrucción:

Primaria:

Secundaria:

Superior no universitaria:

Superior universitaria:

Posgrado:

5. Antigüedad como trabajador (años)

hasta 1:

2 – 3:

4 – 5:

6 – 7:

de 8 a más:

6. Lugar donde vive:

Chimbote:

Nuevo Chimbote:

Otro lugar

PARTE II

INSTRUCCIONES: El presente es un cuestionario de carácter anónimo, para mejorar la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transporte y Servicios Elianita S.A.C. Chimbote – 2022, por lo que se recomienda responder con la mayor veracidad posible.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	ESCALA				
	SELECCIÓN DE PERSONAL					
1	¿Contaba usted con el tiempo de servicio requerido para el puesto que le asignaron por primera vez?	1	2	3	4	5
2	¿Poseía usted la experiencia requerida para el puesto al postuló?	1	2	3	4	5
3	¿Conocía usted las responsabilidades del puesto al que estaba postulando?	1	2	3	4	5
4	¿Estuvo usted de acuerdo con el horario establecido para el puesto de trabajo al que postuló?					
5	¿Poseía usted el grado académico que solicitaba el puesto de trabajo al que postuló?	1	2	3	4	5
6	¿Cree usted que el grado de estudio que poseía guardaba relación con el puesto al que postuló?					
7	¿Considera usted que posee los valores necesarios para desempeñar su puesto?	1	2	3	4	5
8	¿Considera usted que posee ética profesional para desempeñar su puesto?	1	2	3	4	5
9	¿Es usted muy hábil con los números?	1	2	3	4	5
10	¿Suele usted relacionarse fácilmente con las personas?	1	2	3	4	5
11	¿Crees usted que tiene la habilidad para comunicarse fácilmente con los demás?	1	2	3	4	5
12	¿Poseía usted conocimientos variados sobre el puesto al que postuló?	1	2	3	4	5
13	¿Usted había realizado antes actividades relacionadas al puesto que postulo?	1	2	3	4	5
14	¿Se siente usted siempre optimista cuando realiza algo?	1	2	3	4	5
15	¿Suele ser usted el primero en tomar iniciativa para realizar actividades?	1	2	3	4	5
16	¿Suele usted alentar a las personas para que logren sus objetivos?	1	2	3	4	5
17	¿Durante el proceso de selección la empresa le hizo llenar una solicitud de empleo?	1	2	3	4	5
18	¿Cumplía usted con los requisitos necesarios para ocupar el puesto que desempeña?	1	2	3	4	5

19	¿Durante el proceso de selección se realizó una entrevista para reducir la cantidad de candidatos?	1	2	3	4	5
20	¿Cuándo postuló se le aplicaron pruebas de conocimiento y/o habilidades relacionadas a la plaza vacante?	1	2	3	4	5
21	¿La empresa se toma el tiempo de verifica las referencias y antecedentes laborales de cada candidato de manera efectiva?	1	2	3	4	5
22	¿Consideró usted adecuado el lugar en donde se llevó a cabo su entrevista de trabajo?	1	2	3	4	5
23	¿Su entrevista se desarrolló sin interrupciones?	1	2	3	4	5
24	¿El entrevistador creó un clima de confianza durante su entrevista?	1	2	3	4	5

DESEMPEÑO LABORAL						
25	¿Siempre cumple con los objetivos de la empresa?	1	2	3	4	5
26	¿Cumplir con las metas de venta que se le asigna mensualmente?	1	2	3	4	5
27	¿Hace uso racional de los recursos?	1	2	3	4	5
28	¿Realiza su trabajo de manera eficiente?	1	2	3	4	5
29	Cumple con los indicadores de resultados establecidos por la empresa?	1	2	3	4	5
30	¿Hace uso de algún tipo de técnica para realizar mejor su trabajo?	1	2	3	4	5
31	¿Conoce las funciones de su puesto, establecidas en el MOF de la empresa?	1	2	3	4	5
32	¿Cumple con los procedimientos establecidos en el manual de operaciones?	1	2	3	4	5
33	¿Cumple con los horarios laborales establecidos por la empresa?	1	2	3	4	5
34	¿Asiste normalmente al trabajo?	1	2	3	4	5
35	¿Cumple eficientemente con todas las funciones que se le asigna?	1	2	3	4	5
36	¿Realiza mayor número de transacciones de las programadas por la empresa?	1	2	3	4	5
37	¿No comete errores en el trabajo?	1	2	3	4	5
38	¿Ejecuta bien su trabajo sin necesidad de supervisión?	1	2	3	4	5
39	¿Es atento y sociable al momento de atender a un cliente?	1	2	3	4	5
40	¿Brinda información adecuada al momento de atender a los clientes?	1	2	3	4	5
41	¿Realiza correctamente las operaciones que el cliente solicita?	1	2	3	4	5
42	¿Muestra interés en capacitarse, desarrollarse y superarse?	1	2	3	4	5
43	¿Mantiene una buena relación con sus compañeros y jefes?	1	2	3	4	5
44	¿Mantiene comunicación permanente con su jefe y compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
45	¿Realiza las operaciones solicitadas en el menor tiempo?	1	2	3	4	5
46	¿Ejecuta sus tareas de forma organizada de tal manera que facilita el cumplimiento de los objetivos?	1	2	3	4	5
47	¿Soluciona cualquier problema que se presente con el cliente de manera inteligente?	1	2	3	4	5
48	¿Propone, sugiere y aporta ideas que tienen un aspecto positivo en la empresa?	1	2	3	4	5

Anexo 4: Validación de Juicio de Experto

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

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **JORGE ALEJANDRO LUJAN TORRES**

Fecha: **28 de abril del 2023** Especialidad: **Lic. En Administración-Talento humano**

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir la Selección de personal y el Desempeño laboral

Autor del instrumento: Kimberlin Banet Ramos Alvarez.

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

“SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TRANSPORTE Y SERVICIOS ELIANITA S.A.C. CHIMBOTE, 2022”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su 48espect 48espect 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)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	

Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					180	
Sumatoria Total		180				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.9				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

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

$$\boxed{180} \div \boxed{200} = \boxed{0.90}$$

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


Firma del Experto
Doctor en Administración
DNI. 17923707

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

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Alejandro Fortunato López Morillas

Fecha: 28 de abril del 2023 Especialidad: Lic. En Administración-Talento humano

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir la Selección de personal y el Desempeño laboral

Autor del instrumento: Kimberlin Banet Ramos Álvarez.

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

"SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TRANSPORTE Y SERVICIOS ELLANITA S.A.C. CHIMBOTE - 2022"

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

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

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(1-5)	(6-10)	(11-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Esta formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observables?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudio?					20
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20
Conveniencia	¿Genera nuevas pistas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					54	135
Sumatoria Total		189(Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total el.065)		0.95 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

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

$$189 \div 200 = 0,95$$

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


Alejandro F. López Morales
Doctor en
Administración
DNL N° 17895743

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

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.**

Fecha: **28 de abril del 202** Especialidad: **Lic. En Administración–Talento Humano**

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir la Selección de personal y el Desempeño laboral

Autor del instrumento: Kimberlin Banet Ramos Alvarez.

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

“SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TRANSPORTE Y SERVICIOS ELIANITA S.A.C. CHIMBOTE, 2022”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su 52espect 52espect 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)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					90	95
Sumatoria Total		185				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.92				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

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

$$\boxed{185} \div \boxed{190} = \boxed{0.92}$$

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


 Pablo Arrulfo Santos Díaz
 Msc. Lic. Adm.
 CÓDIGO ORCID 0000 0002 8606 3146
DNI. 3254258

Anexo 5: Analisis de fiabilidad con Alfa de Cronbach

Variable N° 1 Selección de personal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	24

Tras la realización del análisis de alfa de Cronbach se obtuvo como resultado (0.811), siendo mayor que 0.70.

Variable N° 2 Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,724	24

Tras la realización del análisis de alfa de Cronbach se obtuvo como resultado (0.724), siendo mayor que 0.70.

Anexo 6: Base de datos

ID	C1	C2	C3	C4	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10
1	2	2	4	2	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4
2	2	2	4	1	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5
3	1	1	2	1	2	3	3	5	5	5	5	5	4	5
4	1	2	2	1	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
5	1	1	2	1	2	3	3	5	5	5	5	5	4	4
6	1	1	2	1	2	3	3	5	5	5	5	5	4	4
7	1	1	2	1	2	3	4	5	5	5	5	5	4	4
8	1	3	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
9	2	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
10	1	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
11	1	2	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
12	1	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
13	1	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
14	1	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
15	1	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	2	2	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
17	1	3	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
18	2	2	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
19	2	3	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
20	2	2	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
21	2	2	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
22	1	1	2	1	1	1	4	5	5	5	5	5	4	5
23	1	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
24	1	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
25	1	1	2	2	1	2	5	5	5	5	5	5	4	5
26	2	1	2	2	1	2	5	5	5	5	5	5	4	4
27	1	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
28	1	2	2	1	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4
29	2	2	2	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4
30	2	2	4	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4
31	1	2	2	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5
32	2	3	2	1	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5
33	2	1	2	1	1	2	5	5	5	5	5	5	4	5

ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24
4	4	4	4	3	4	1	4	5	1	2	4	5	3
5	4	4	4	3	4	1	4	5	1	2	4	5	3
5	3	3	4	3	4	1	2	5	1	2	5	4	3
5	4	4	4	3	4	1	4	5	1	2	4	5	3
4	3	3	4	3	4	1	2	5	1	2	3	4	3
4	3	3	4	3	4	1	2	5	1	2	4	5	3
4	3	3	4	3	4	1	2	5	1	2	5	5	3
5	4	4	4	3	4	1	4	5	1	2	4	5	4
5	4	4	4	3	4	1	4	5	1	2	5	5	3
5	4	4	4	3	5	1	4	5	1	2	3	4	4
4	5	5	4	3	5	1	4	5	1	2	5	5	4
5	5	5	4	3	5	1	4	5	1	2	4	5	4
4	5	5	4	3	4	1	4	5	1	3	4	5	3
5	5	5	4	3	4	1	4	5	1	3	4	5	3
5	5	5	5	4	4	1	4	5	1	2	4	5	3
4	5	5	5	4	4	1	4	5	1	2	4	5	4
4	4	4	4	3	4	1	4	5	1	2	4	5	4
4	4	4	4	3	5	1	4	5	1	2	4	5	4
5	4	4	4	3	5	1	4	5	1	2	4	5	4
5	4	4	4	3	4	1	4	5	1	2	3	4	4
5	4	4	4	4	4	1	4	5	1	2	5	5	4
5	1	1	4	3	4	1	2	5	1	2	3	4	4
5	5	5	4	3	4	1	4	5	1	2	4	5	4
5	5	5	5	3	4	1	4	5	1	2	4	5	3
5	2	2	5	4	4	1	2	5	1	2	4	5	3
4	2	2	4	4	4	1	2	5	1	2	4	5	4
4	5	5	4	3	4	1	4	5	1	2	4	5	4
4	2	2	5	2	4	1	2	5	1	2	4	5	4
4	2	2	4	2	5	1	2	5	1	2	3	4	4
4	3	3	4	3	5	1	2	5	1	2	4	5	4
5	3	3	4	3	4	1	2	5	1	2	4	5	4
5	4	4	4	4	4	1	4	5	1	2	3	4	4
5	2	3	4	4	4	1	2	5	1	2	5	5	4

ID	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	ITEM 30	ITEM 31	ITEM 32	ITEM 33	ITEM 34	ITEM 35	ITEM 36	ITEM 37
1	4	3	3	4	3	4	2	5	5	5	4	3	4
2	3	3	3	4	3	4	1	4	4	5	3	3	4
3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	5	4	3	3
4	3	3	3	4	3	4	1	4	5	5	4	3	4
5	2	3	3	4	3	2	1	4	4	5	3	1	3
6	3	3	3	3	3	4	1	5	4	5	4	3	3
7	3	4	4	4	4	4	1	5	5	5	4	3	4
8	3	4	5	4	4	4	2	5	5	5	4	3	4
9	4	3	4	4	3	4	1	3	5	5	4	3	4
10	4	3	4	4	4	4	1	4	5	5	5	1	4
11	3	3	4	4	3	4	1	4	5	5	5	1	4
12	4	4	5	4	4	4	1	4	5	5	4	3	4
13	5	4	4	4	5	4	1	4	5	5	3	3	4
14	3	3	4	4	3	4	1	4	5	5	4	3	4
15	4	4	4	4	3	4	1	4	5	5	3	2	4
16	2	3	4	4	4	4	1	4	4	5	5	1	4
17	4	4	4	4	4	4	1	4	5	5	3	2	4
18	3	4	5	4	4	5	1	4	5	5	5	3	4
19	4	4	4	4	4	5	1	5	5	5	4	3	4
20	4	4	4	4	3	5	1	4	5	5	4	3	4
21	4	4	4	4	1	4	1	4	4	5	5	3	4
22	3	4	3	4	2	4	1	4	4	5	5	2	3
23	4	4	4	5	4	4	1	4	5	5	4	3	4
24	4	4	3	5	3	3	1	5	5	5	5	2	4
25	4	2	4	4	3	4	1	5	5	5	5	1	3
26	3	2	3	4	3	3	1	4	4	5	5	2	3
27	3	3	4	4	3	3	1	5	4	5	4	3	3
28	4	3	4	5	4	3	1	4	5	5	4	3	2
29	3	3	3	4	4	4	1	5	5	5	4	3	2
30	4	3	4	4	3	3	1	5	5	5	3	3	2
31	5	3	3	4	3	3	1	3	4	5	5	3	3
32	2	3	3	4	4	4	1	4	5	5	5	2	3
33	3	3	3	4	1	4	1	4	5	5	5	3	2

ID	ITEM 38	ITEM 39	ITEM 40	ITEM 41	ITEM 42	ITEM 43	ITEM 44	ITEM 45	ITEM 46	ITEM 47	ITEM 48
1	4	5	5	4	5	5	4	2	4	4	4
2	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	5	5	4	2	4	3	4
4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
5	4	4	3	3	5	5	4	2	4	3	4
6	4	4	3	4	5	5	5	2	4	3	4
7	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4
8	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
9	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4
10	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
11	5	4	5	4	5	5	5	2	4	4	3
12	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3
13	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4	4
14	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3
15	5	5	5	3	5	5	4	4	4	3	3
16	5	5	4	3	5	5	4	2	4	3	4
17	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3
18	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5	4
19	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4
20	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
21	4	5	4	3	5	5	5	3	3	4	3
22	5	5	4	5	5	5	5	2	4	3	3
23	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4
24	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4
25	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3
26	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4
27	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4
28	4	5	5	3	5	5	5	3	4	4	4
29	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	3
30	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3
31	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	3
32	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
33	5	5	4	3	5	5	5	5	3	3	3

SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TRANSPORTE Y SERVICIOS ELIANITA S.A.C. CHIMBOTE, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.lareferencia.info Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
14	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.ulvr.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
18	1library.co Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
20	repositorio.uap.edu.pe	

	Fuente de Internet	<1 %
21	"Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publicación	<1 %
22	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
23	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	<1 %
24	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	archive.org Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Universidad Nacional de Piura Trabajo del estudiante	<1 %
29	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
30	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
31	eprints.uanl.mx Fuente de Internet	<1 %

		<1 %
32	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
35	Dalila Sofía León Castro. "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 (SEP), 2020 Publicación	<1 %
36	Submitted to Universidad Pontificia Bolivariana Trabajo del estudiante	<1 %
37	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
38	www.buenastareas.com Fuente de Internet	<1 %
39	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %

40	community.oracle.com Fuente de Internet	<1 %
41	moam.info Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.unas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
44	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	ri-ng.uaq.mx Fuente de Internet	<1 %
47	ciencialatina.org Fuente de Internet	<1 %
48	dspace.unl.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	repositorio.uesiglo21.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
51	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

52	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
53	w3.elmundo.es Fuente de Internet	<1 %
54	www.coneau.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
55	SILVIA AZUCENA VALENCIA CHAMORRO. "Desarrollo de recubrimientos comestibles con actividad antifúngica en frutos cítricos.", Universitat Politecnica de Valencia, 2009 Publicación	<1 %
56	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
57	repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
58	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
59	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
60	repositorio.ute.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
61	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
62	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

63

www.scoop.it
Fuente de Internet

<1 %

64

repositorio.untels.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias: < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
RAMOS ALVAREZ KIMBERLIN BANET		76807268	RAMOS.KIMBERLIN@USP.SANPEDRO
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
SELECCION DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TRANSPORTE Y SERVICIOS EUNAVITA S.A.C. CHIMBOTE, 2022			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACION			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ² (info@repositorio.usp.sanpedro)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido ³ (info@repositorio.usp.sanpedro)	
(*) 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

Huella Digital  

Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimote	04	10	23

Importante

- 1 Según Resolución de Consejo Directivo N° 003481-2014-AG/DC del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación y Referencia Académica y Títulos Profesionales del Perú.
- 2 Ley N° 30033 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación (el Repositorio) y D.L. 001-2005-PCM.
- 3 Si el autor elige el tipo de acceso abierto a público, luego de la creación del Archivo Digital no se permite para que se pueda tener acceso de forma en línea y público en el Repositorio Institucional Digital. Respecto a los datos de autor y propiedad intelectual de acuerdo al artículo de la Ley 30033.
- 4 El caso de que el autor elija la segunda opción (restringido) se publicará los datos del autor y resumen de la obra de acuerdo a la Ley N° 30944-2018 (D.L. 003) (Numerado 02 y 03) de acuerdo al Reglamento del Repositorio Institucional Digital.
- 5 La licencia Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que promueve el desarrollo de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de videos, libros, recursos educativos, obras artísticas y científicas entre otros. Cada licencia también garantiza que el autor obtenga el crédito por su obra.
- 6 Según el inciso 12.º del artículo 17 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación y Referencia Académica y Títulos Profesionales (RNTA) las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación regular, todos los trabajos de investigación y referencias, incluyendo los referidos en este repositorio. Para ello deben presentar el acta de sesión de la comisión de selección de datos de acuerdo al artículo 12 del artículo 17 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación y Referencia Académica y Títulos Profesionales (RNTA) a favor del Repositorio Digital.

Nota: En caso de necesidad en los datos se procederá de acuerdo a ley (Ley 30944 art. 32) con el RNTA.