

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



**Selección del personal y Desempeño laboral de los colaboradores de  
caja Sullana Agencia Sechura, 2022**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en  
Administración**

**Autora**

Antón Godos, Samara Yomira

Código ORCID 0009-0000-7466-0560

**Asesor**

Santos Diaz, Pablo Arnulfo

Código ORCID 0000-0002-8606-3146

**Piura – Perú**

**2023**

## Índice general

Palabras Clave.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Título.....	iii
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Introducción.....	1
Metodología.....	11
Resultados.....	15
Análisis y discusión.....	25
Conclusiones y recomendaciones.....	30
Conclusiones:.....	30
Referencias bibliografías.....	34
Anexos.....	40

**Palabras clave:**

<b>Tema</b>	Selección del personal y desempeño laboral
<b>Especialidad</b>	Administración

**Línea de investigación**

<b>Línea del programa</b>	Talento humano
<b>Área</b>	Ciencias sociales
<b>Sub área</b>	Economía y negocios
<b>Disciplina</b>	Negocios y Management

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

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

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **“Selección del personal y desempeño laboral de los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura, 2022”** del (a) estudiante **Samara Yomira Antón Godos** identificado(a) con **Código N° 2117100425**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 25%, 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, 26 de Mayo 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 del personal y Desempeño laboral de los colaboradores de caja Sullana  
Agencia Sechura, 2022.

## **Resumen**

Se trata de una investigación que tuvo como fin plantear como influye la selección del personal sobre el desempeño laboral en los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura, 2022, en ese sentido se ejecutó un estudio cuantitativo con estrategia correlacional, con un diseño no experimental, la técnica utilizada es la encuesta y el instrumento el cuestionario donde se encuestó a una población total de 10 colaboradores, quienes respondieron una encuesta voluntaria y anónima, por dos escalas tipo Likert válidas y confiables ( $\alpha=.967$  y  $\alpha=.958$ ). La hipótesis se valoró con el coeficiente  $\tau$  b de Kendall en el software SPSS versión 25. Se halló, tanto un nivel bajo de selección de personal como de desempeño laboral en el 50% de encuestados, existiendo una correlación fuerte y positiva significativa entre el nivel de selección de personal y desempeño laboral ( $\tau = .929$ ;  $p<.01$ ).

## **Abstract**

This is an investigation that had the purpose of proposing how the selection of personnel influences job performance in the collaborators of Caja Sullana Agencia Sechura, 2022, in this sense, a quantitative study was carried out with a correlational strategy, with a non-experimental design, the The technique used is the survey and the instrument the questionnaire where a total population of 10 employees were surveyed, who answered a voluntary and anonymous survey, using two valid and reliable Likert-type scales ( $\alpha=.967$  and  $\alpha=.958$ ). The hypothesis was assessed with Kendall's  $\tau$  b coefficient in the SPSS version 25 software. Both a low level of personnel selection and job performance were found in 50% of the respondents, with a strong and significant positive correlation between the level personnel selection and job performance ( $\tau = .929$ ;  $p<.01$ ).

## Introducción

### Antecedentes y fundamentación científica

En cuanto los antecedentes se consideran:

#### Internacional:

Velez (2022), tuvo como finalidad determinar dicha conexión entre las dos variables. Su metodología que utilizo es de una perspectiva cuantitativa, con un diseño no experimental, transversal descriptivo correlacional, concluyendo que si existe una relación buena y moderada entre sus variables.

Bravo (2021), tiene como propósito determinar la relación de sus variables establecidas, fue de diseño no experimental y tipo correlacional. El autor concluyó que, el nivel de la primera variable se reduce y aumenta ocasionando que se disminuya el desempeño laboral.

Moreno (2020), su objetivo fue determinar la conexión de sus variables. El estudio utilizado fue básico con diseño descriptivo correlacional, concluyendo que las variables estudiadas demostraron una correlación positiva moderada de 0,570 aceptando la hipótesis alterna.

Sánchez (2020), su propósito fue establecer la relación que tienen ambas variables. Esta investigación es de enfoque descriptivo, concluyendo que si se enfocan en la selección del personal obtendrán un mejor desempeño obteniendo personal idóneo.

Ayala (2019), su finalidad fue determinar la influencia de la inexistencia en la fase de reclutar, elección e inducción del personal de acuerdo a su desempeño de dicha organización, fue de enfoque descriptivo, concluyendo que los procesos y lo practico tienen relación ambas variables enfocándose de una forma empírica y aislada, teniendo una significativa relación en el trabajo de sus colaboradores.

Mariño (2018), su objetivo fue definir la formación por medio de la competitividad y como se desempeñan los trabajadores de la organización. Fue enfoque mixto con un estudio hipotética deductiva, correlacional y descriptiva. El autor tiene como conclusión: que sus variables tienen una significancia y relación de Pearson.

Nacional:

Diaz (2022), Su propósito es determinar la relación de las variables estudiadas, de muestra elemental, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, concluyendo que existe una relación significativa entre sus variables descubriendo el procedimiento de selección que se observado en la organización es positivos para el desempeño que se muestra siendo aceptable.

Pérez. (2020), Su fin fue establecer la relación de dichas variables. La metodología empleada es de un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y transversal. El autor concluye: que ambas variables tienen una correlación muy significativa.

Cienfuegos (2020), Su finalidad es determinar la conexión que existe en sus variables Su metodología trabajada fue hipotético deductivo, enfoque cuantitativo nivel esencial, tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental. El autor concluye: que existe una correlación óptima entre la elección del personal y el desempeño laboral de acuerdo con Rho de Spearman = .614.

Acosta y Paredes (2019) , Su fin es determinar y proponer un método de elección del personal para la mejorara el desempeño laboral de la organización. La metodología empleada es de enfoque cualitativo. El autor concluye: que los resultados sostenidos pudieron responder a los objetivos planteados.

Baygorrea y Vargas (2019), El propósito es determinar la relación de sus variables. El estudio fue tipo correlacional con un enfoque cuantitativo. El autor

concluyo: que existía una conexión positiva de nivel medio y con un estudio significativo entre las variables investigadas.

Montalván (2019), Su finalidad es determinar y estudiar las variables. Su estudio es descriptivo, y el diseño fue correlacional. El autor concluye: que existe una relación alta de 0,853 conforme la prueba no variable de Rho de Spearman entre las variables.

Arias (2018), Establecer la relación selección de personal y desempeño laboral. Se realizó un análisis cuantitativo. El autor concluye: que existe una buena y considerable relación significativa en las variables.

Local:

Oliva (2022), con el propósito de analizar la relación entre las variables de este estudio, ejecutó un estudio observacional de enfoque cuantitativo y estrategia relacional. Concluyendo que ambas variables correlacionan de manera fuerte y significativa ( $Rho = 0.763$ ).

Chanduví (2020), su objetivo es determinar la relación que hay entre sus variables, su estudio de enfoque cuantitativo y diseño correlacional-causal, halló que no la selección de personal no se relaciona con el desempeño en el trabajo.

Curo (2019), al buscar determinar la correlación entre elección de talento humano y su rendimiento laboral, ejecutó un estudio observacional descriptivo-correlacional, concluyendo una relación estadística y significativa.

Rojas (2019), con el propósito de establecer la asociación entre la elección del recurso humano y el rendimiento laboral, implementó un estudio transversal correlacional/causal, llegando a concluir que ambas variables no se relacionan.

Farfán (2019), realizó un diagnóstico de las competencias de los trabajadores y su relación con su reclutamiento y selección, donde concluye que toda organización

debe implementar métodos de adiestramiento para el recurso humano de acuerdo con el enfoque por competencias, lo cual fortalecerá la institución.

Gavillano (2018), con el propósito de fortalecer el procedimiento de la selección del personal de una organización, ejecutó un estudio de enfoque cualitativo, concluyendo que los procesos de selección al ser normados se pueden implementar u mejorar las competencias de los colaboradores.

Reyna y García (2018), su objetivo fue estudiar el grado de desempeño laboral, logrando establecer que 65.71% del personal percibe como bueno el nivel de desempeño, pero el 34.29 lo identificó como inapropiado.

#### Fundamentación científica

##### Selección del Personal

Cortes (2023) Es el procedimiento de escoger al personal idóneo para el cupo laboral. En decir, se evalúa las cualidades que poseen los candidatos, logrando poder identificar al personal idóneo para este cargo.

##### Importancia

Rodríguez (2021), es importante que se realice una adecuada selección, definiendo sus experiencias y competencias, de manera clara y precisa, para poder seleccionar al personal idóneos para cumplir el rol establecido logrando los objetivos establecidos por la empresa.

Trends (2018), resalta los siguientes pasos para poder para realizar una buena selección del personal:

Análisis de las necesidades de la empresa: las empresas para que resalten deben ser claras y deben observar los problemas de los trabajadores, realizando un estudio en un tiempo determinado para poder identificar los problemas en los equipos de trabajo.

**Reclutamiento de personal:** Uno de los pasos es destacar las necesidades para que podamos empezar con la búsqueda de los posibles trabajadores para los puestos o cargos que necesita la empresa utilizando como métodos la recolección de los C.V.

**Recepción de las vacantes:** para realizar un reclutamiento pasivo se debe adquirir los C.V. de los postulantes de manera presencial o virtual. Y también puedes hacer el uso de plataformas virtuales como el Infoempleo.

**Trabajos de preselección:** luego de haber elegido al personal optamos haciendo uso de la preselección, los dirigentes del área de personal se encargan de establecer los objetivos de manera clara y precisa para una buena elección del personal.

**Pruebas:** las personas que han sido seleccionadas deben pasar los filtros para poder identificar las habilidades que poseen y si están aptos para los puestos requeridos esto será comprado a través los instrumentos evaluativos desarrollados por la empresa como son test entre otros.

**Entrevistas:** son la base fundamental para poder adquirir conocimientos y datos importantes del postulante.

**Decisiones después de las valoraciones:** al culminar con el anterior paso evaluamos los resultados que hemos obtenidos para así poder rellenar algunas fichas con el propósito de recolectar la información que ayudara para la elección.

**Informar y contratar al candidato elegido:** como paso final de la elección del personal se comunica a la persona que es escogida cuales son las condiciones del contrato y si ella está de acuerdo para formar parte de la empresa.

**Incorporación del empleado:** una vez firmado el contrato el jefe lo incorpora y lo presenta con su equipo de trabajo indicándole cuales son las normas y cultura de la empresa.

Seguimiento del trabajador: como último punto se debe monitorear al empleado indicándole algunas actitudes incorrectas para que no tenga problemas.

### Desempeño Laboral

Acosta (2018), son las actitudes de los colaboradores al momento de desempeñar su labor en la organización, este tipo de evaluación se encarga de analizar y estudiar el desempeño de cada trabajador y si está cumpliendo con las metas establecidas para ello los objetivos deben ser claros y precisos para que los colaboradores cumplan con sus expectativas y estén satisfechos.

Rivero (2019), basándose en cumplir con las actividades en relación con la responsabilidad de cada trabajador, es decir identificar el grado de producción en relación con las actividades propuestas.

Castro (2020), señala que es uno de los que muchas veces afecta la conducta de los colaboradores, como motivación entre otras si los factores son favorables serán de gran ayuda y el desempeño será satisfactorio y si son no favorables el desempeño será no satisfactorio. Las empresas en la actualidad si ellas quieren sobresalir y lograr sus metas las que se enfocan y evaluar la motivación y satisfacción de sus trabajadores y si su ambiente laboral es factible para desarrollar sus cargos.

### Desempeño laboral: características

S y C (2018) define las siguientes características:

- Resultados: lo definimos como la conducta de un colaborador. Este concepto lo distinguimos de dichos resultados que son parciales del desempeño, pero son la conclusión de otras causas.
- Relacionado hacia objetivos de organización: Apunta hacia el propósito de la empresa que son claros para la tarea. Por tanto, no se incorporarán tareas encaminadas a la consecución de los objetivos fijados.
- Multidimensionalidad: se considera a uno o más de un tipo de actitudes o comportamiento.

- El comportamiento específico de la tarea, los que una persona promueve, pero como parte de un trabajo.
- Los comportamientos no específicos de la tarea, se refiere a lo que promueve a una persona, pero no a un trabajo particular.

#### Esfuerzo:

Se evalúa en términos de dedicación, ya sea en el día a día en relación con situaciones especiales. Refleja el compromiso en que las personas se hacen cargo de las tareas laborales.

#### Trabajo en equipo:

En los lugares de trabajo donde las personas no son independientes dependen de unas y de otras, los resultados pueden incluir la medida en que una persona apoya a los grupos y a sus compañeros de trabajo.

#### Justificación de la investigación

La presente tesis procura comprobar teóricamente conocer la influencia de la selección de personal sobre el desempeño laboral en la Caja Sullana Agencia Sechura, y esto de carácter importante es considerable ya que permitirá la determinación también el nivel de las variables utilizadas, así como la productividad de los colaboradores en favor del crecimiento de la empresa.

Por consiguiente, socialmente, la tesis se justifica porque nos permitirá cumplir retos y responsabilidades que conlleven a trazar las metas de los colaboradores de cierta empresa en su ambiente laboral aun mayor competitivo y obtener los resultados deseados.

Además, la justificación metodológica de esta presente investigación permite nace a partir de la mejora en el proceso de lección del personal de la empresa lo que repercutirá en un mayor crecimiento organizacional y empresarial. Así mismo, sobre la base de los hallazgos se podrá desarrollar un buen desempeño que es lo que toda empresa desea para así poder lograr todos los objetivos y ser más competitivos.

Por lo tanto, la Justificación científica de esta presente investigación a partir de las encuestas que hemos elaborado con la presencia de las dimensiones y características e importancia y pasos de las variables, identificaremos el impacto de las variables de los colaboradores.

Por lo cual, la Justificación practica de esta investigación dirigida para que se pueda encontrar relación con las dimensiones mencionadas y características y podemos identificar que problemas se presentan en los colaboradores.

#### Problema

La mayoría de las organizaciones toman poca importancia a estas variables porque influyen para el crecimiento del mercado; actualmente para Caja Sullana Agencia Sechura es un poco difícil manejar este problema porque está en constante cambio, la cual a veces tiene a priorizar otros puntos, dejándose a un costado es tema de suma importancia, por lo tanto, existe una gran preocupación por los colaboradores por la mala selección, falta de personal y causando que asigna más tareas de las plasmadas, por ello, los trabajadores no rinden al cien por ciento.

En la presente investigación se planteó posterior interrogante: ¿De qué manera influye la selección del personal y desempeño laboral de los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura, 2022?

#### Conceptualización y operacionalización de variables

##### Variable 1: Selección del personal

Fader (2021) Es el proceso de seleccionar al empleado ideal de un grupo de solicitantes para tomar la mejor decisión haciendo uso de los instrumentos evaluativos. En Este momento comienza con el contacto para los puestos ofertados, con el candidato y tiene lugar inmediatamente después de la contratación.

##### Dimensiones de Selección del Personal

###### - Proceso:

Raffino (2020) El proceso, como una acción de seguir progresando hasta cumplir con la meta final.

- Toma de decisiones:  
Rus (2020), Identifica las posibles estrategias de un conflicto de manera que se pueda alinear con el propósito.
  
- Candidato:  
Cera (2021) es una persona que elige un trabajo específico. Es decir, se trata de una persona que se apunta a una determinada oferta de trabajo con el objetivo de trabajar para la organización.
  
- Puestos ofertados:  
Bembibre (2010), es de forma metafórica y concreta cada espacio que se ocupa en la empresa, desarrollándose para obtener un salario específico.
  
- Instrumentos evaluativos:  
Siagie (2020) es el medio para registrar y obtener información relevante con la cual se verifiquen el logro y dificultad.

## Variable 2: Desempeño Laboral

González. (2021) El desempeño laboral se utiliza la capacidad de coordinación. Se refiere a como los empleados de una empresa cumplen con las responsabilidades y tareas integradas para desempeñar el trabajo en la organización de actividades de acuerdo con sus capacidades, conocimientos y habilidades destrezas para alcanzar el objetivo se crean prácticas, cambios y comportamientos de las personas que ayudan a la organización para un proceso productivo, a fin de determinar qué tan efectivos y eficientes son para lograr los objetivos previstos.

## Dimensiones de Desempeño Laboral

- Capacidad de coordinación  
Pérez y Merino (2016), estas capacidades físicas son fundamentales para el desarrollo de una acción y actividad manejándolo con la práctica para la perfección.

- Organización de actividades

Quintero (2011), lo describe como la ejecución de un proceso de acciones las cuales coordinaran con la finalidad que actúen como una sola para cumplir la meta establecida.

- Integración

Westreicher (2020), se refiere al procedimiento la conclusión de mantener unidos todas las partes.

- Comportamiento de las personas

Pérez y Merino (2010) El comportamiento de las personas, esta de forma de como procede las personas u organismo frente al estímulo y relación al entorno.

- Proceso productivo

Quiroa (2019), es un grupo de labores y procesos requeridos que enfocan a u organización para su ejecución de bienes y servicios.

#### Operacionalización de variables

Variable aleatoria 1: Selección del personal

Variable aleatoria 2: Desempeño laboral

#### Hipótesis

H<sub>1</sub>: La selección del personal se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura, 2022.

H<sub>0</sub>: La selección del personal No se relaciona positiva significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura, 2022.

#### Objetivos

Objetivo general:

Establecer de qué manera influye el desarrollo de la selección del personal y desempeño laboral de los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura, 2022.

Objetivos específicos:

- Describir la selección del personal de los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura, 2022.
- Identificar el desempeño laboral en los colaboradores de caja Sullana Agencia Sechura, 2022.
- Establecer la influencia de la dimensión proceso de las variables de selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de Caja Sullana Agencia Sechura en el año 2022.
- Establecer la influencia de la dimensión decisión de las variables de selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de Caja Sullana Agencia Sechura en el año 2022.
- Establecer la influencia de los aspectos de los candidatos en la selección de personal fluctuante en el desempeño de los empleados de Caja Sullana Agencia Sechura en 2022.
- Establecer la influencia del tamaño de los puestos ofertados en selección variable de personal en el desempeño de los empleados de Caja Sullana Agencia Sechura en 2022.
- Establecer la influencia de las dimensiones de la Herramienta de Evaluación de Variables de Selección de Personal en el desempeño de los empleados de Caja Sullana Agencia Sechura 2022.
- Establecer la influencia de la capacidad de ajuste de las dimensiones de las variables de desempeño laboral en la selección de personal de los trabajadores de Caja Sullana en 2022.

## Metodología

Tipo y nivel de investigación.

Estudio observacional porque será sin intervención del investigador, retrospectiva porque los datos ya están registrados, transversal porque se midieron las variables una sola vez, descriptiva, relacional puesto que recopilamos información calculada para ser aplicada en el análisis estadístico, usando como técnica la encuesta y el instrumento fue el cuestionario y analizó la información recogida; relacional dado a que se determinó la correlación entre las dos variables escogidas y transaccionales puesto que analizamos las conductas de los colaboradores en un solo momento.

Población – Muestra

En la empresa Caja Sullana Agencia Sechura tiene 10 colaboradores, como se aprecia en el siguiente cuadro:

GERENTE	1
COLABORADORES	8
SERVICIO	1
TOTAL	10

Muestra:

10 colaboradores de la Caja Sullana Agencia Sechura.

Técnicas e instrumentos de investigación

Se uso la técnica de la encuesta, que según Rojas (2011) es una técnica de investigación científica es un procedimiento propio corroborado por la práctica, cuyo propósito es en general, pero no exclusivamente, obtener y cambiar información útil para resolver problemas de conocimiento en disciplinas relevantes.

Como instrumento se utilizó la escala tipo Likert mediante el cual incluyó un total de 25 preguntas, las primeras 13 serán selección del personal y los otros 12 restantes medirán el desempeño laboral.

Proceso	preguntas: 4
Toma de decisiones	preguntas: 4
Candidatos	preguntas: 2
Puestos ofertados	preguntas: 1
Instrumentos evaluativos	preguntas: 2
Capacidad de coordinar	preguntas: 2
Organización de actividades	preguntas: 4
Integración	preguntas: 2
Comportamiento de las personas	preguntas: 2
Proceso productivo	preguntas: 2

Las escalas consideradas para medir las variables en el presente instrumento son:

- Nunca
- Raramente
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

#### Confiabilidad y Validez

El instrumento contó con 25 preguntas las cuales fueron validada por el criterio de jueces, quienes fueron:

Karina Pérez Valdivieso

Jorge Alejandro Lujan Torres

Dania Jaqueline Rentería Rodríguez.

La confiabilidad se realizó con la técnica de consistencia interna mediante el coeficiente  $\alpha$  de Cronbach:

Variable	coeficiente $\alpha$ de Cronbach	Elementos
Selección personal	,967	13
Desempeño laboral	,958	12

### Procesamiento y análisis de la información

Después de realizar la encuesta, los datos serán tabulados en una tabla Excel donde debemos procesar las tablas de frecuencia para poder describir las variables y también los gráficos respectivos, para procesar esta prueba de la hipótesis utilizarán la estadística inferencial haciendo uso del programa estadístico SPSS versión 25 el cual se utilizarán esta prueba de Rho de Spearman.

## Resultados

Descripción de los resultados

Tabla 1

*Descripción de la selección del personal en los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura, 2022 (n=10).*

<b>Nivel</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Bajo	5	50.0
Medio	1	10.0
Alto	4	40.0
Total	10	100.0

Interpretación:

Del total de encuestados, el 50% identificó un nivel bajo de selección del personal, 10% señala un nivel medio y 40% reconoce alto nivel.

Tabla 2

*Descripción del proceso en los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura, 2022 (n=10).*

<b>Nivel</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Bajo	5	50.0
Medio	2	20.0
Alto	3	30.0
Total	10	100.0

Interpretación:

Del total de encuestados, el 50% identificó un nivel bajo del proceso en los colaboradores, 20% señala un nivel medio y 30% reconoce alto nivel.

Tabla 3

*Descripción de la toma de decisiones en los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura, 2022 (n=10).*

<b>Nivel</b>	f	%
Bajo	4	40.0
Medio	3	30.0
Alto	3	30.0
Total	10	100.0

Interpretación:

Del total de encuestados, el 40% identifico un nivel bajo de toma de decisiones, 30% refiere un nivel medio y 30% en alto nivel.

Tabla 4

*Descripción de los candidatos de los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura, 2022 (n=10).*

<b>Nivel</b>	f	%
Bajo	5	50.0
Medio	2	20.0
Alto	3	30.0
Total	10	100.0

Interpretación:

Del total de encuestados, el 50% identifico un nivel bajo en la selección de candidatos, 20% refiere un nivel medio y 30% en alto nivel.

Tabla 5

*Descripción de los puestos ofertados de los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura, 2022 (n=10).*

<b>Nivel</b>	f	%
Bajo	1	10.0
Medio	5	50.0
Alto	4	40.0
Total	10	100.0

Interpretación:

Del total de encuestados, el 50% identifico un nivel medio en los puestos ofertados, 40% refiere un nivel alto y 10% en bajo nivel.

Tabla 6

*Descripción de instrumentos evaluativos de los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura, 2022 (n=10).*

<b>Nivel</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Bajo	6	60.0
Medio	1	10.0
Alto	3	30.0
Total	10	100.0

Interpretación:

Del total de encuestados, el 60% identifico un nivel bajo de instrumentos evaluativos, 30% refiere un nivel alto y 10% en nivel medio.

Tabla 7

*Descripción del desempeño laboral de los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura, 2022 (n=10).*

<b>Nivel</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Bajo	5	50.0
Medio	1	10.0
Alto	4	40.0
Total	10	100.0

Interpretación:

Del total de encuestados, el 50% identifico un nivel bajo de desempeño laboral, 40% refiere un nivel alto y 10% en nivel medio.

Tabla 8

*Descripción de la capacidad de coordinar laboral en los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura, 2022 (n=10).*

<b>Nivel</b>	f	%
Bajo	5	50.0
Medio	3	30.0
Alto	2	20.0
Total	10	100.0

Interpretación:

Del total de encuestados, el 50% identifico un nivel bajo de capacidad de coordinación laboral, 30% refiere un nivel medio y 20% en alto nivel.

Tabla 9

*Descripción de la organización de actividades de los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura, 2022 (n=10).*

<b>Nivel</b>	f	%
Bajo	2	20.0
Medio	4	40.0
Alto	4	40.0
Total	10	100.0

Interpretación:

Del total de encuestados, el 40% identifico un nivel alto y medio de organización de actividades y 20% en bajo nivel.

Tabla 10

*Descripción de la integración de los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura, 2022 (n=10).*

<b>Nivel</b>	f	%
Bajo	7	70.0
Medio	2	20.0
Alto	1	10.0
Total	10	100.0

Interpretación:

Del total de encuestados, el 70% identifico un nivel bajo de integración de los colaboradores, 20% refiere un nivel medio y 10% en alto nivel.

Tabla 11

*Descripción del comportamiento de las personas de los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura, 2022 (n=10).*

<b>Nivel</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Bajo	5	50.0
Medio	3	30.0
Alto	2	20.0
Total	10	100.0

Interpretación:

Del total de encuestados, el 50% identifico un nivel bajo de comportamiento de los colaboradores, 30% refiere un nivel medio y 20% en alto nivel.

Tabla 12

*Descripción del proceso productivo de los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura, 2022 (n=10).*

<b>Nivel</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Bajo	5	50.0
Medio	1	10.0
Alto	4	40.0
Total	10	100.0

Interpretación:

Del total de encuestados, el 50% identifico un nivel bajo del proceso productivo, 40% refiere un nivel alto y 10% en nivel medio.

## Contrastación de la hipótesis

		Desempeño laboral	
Tau_b de Kendall	Selección del personal	Coefficiente de correlación	,929**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	10

p<.05\*, p<.01\*\*, p<.001\*\*\*

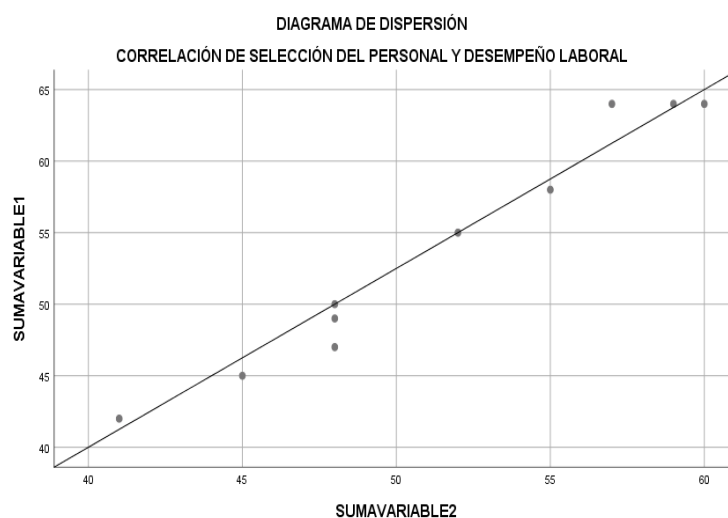
### Interpretación:

En la tabla se puede identificar una correlación directa muy fuerte entre la selección del personal y desempeño laboral, dado que se obtuvo un coeficiente de  $\tau$  b de Kendall = .929, siendo esta correlación estadísticamente significativa (p<.001).

Asociación entre selección del personal y desempeño laboral			
Estadístico	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	50,000 <sup>a</sup>	49	0.433

### Interpretación:

En vista que el valor de p =.433 se rechaza la hipótesis nula, por tanto, la selección del personal se asocia con el desempeño laboral, en los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura.



**Correlaciones**  
**Proceso y Desempeño laboral**

		Desempeño laboral	
Tau_b de Kendall	Proceso	Coeficiente de correlación	,914**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	10

p<.05\*, p<.01\*\*, p<.001\*\*\*

Interpretación:

En la tabla se puede identificar una correlación directa muy fuerte entre el proceso y desempeño laboral, dado que se obtuvo un coeficiente de  $\tau$  b de Kendall = .914, siendo esta correlación estadísticamente significativa (p<.001).

Asociación entre proceso y desempeño laboral			
Estadístico	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,333 <sup>a</sup>	28	0.224

Interpretación:

En vista que el valor de p = .224 se rechaza la hipótesis nula, por tanto, el proceso se asocia con el desempeño laboral, en los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura.

**Correlaciones**  
**Toma de decisiones y Desempeño laboral**

		Desempeño laboral	
Tau_b de Kendall	Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	,927**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	10

p<.05\*, p<.01\*\*, p<.001\*\*\*

Interpretación:

En la tabla se puede identificar una correlación directa muy fuerte entre Toma de decisiones y desempeño laboral, dado que se obtuvo un coeficiente de  $\tau$  b de Kendall = .927, siendo esta correlación estadísticamente significativa ( $p < .001$ ).

Asociación entre toma de decisiones y desempeño laboral			
Estadístico	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	40,000 <sup>a</sup>	35	0.258

Interpretación:

En vista que el valor de  $p = .258$  se rechaza la hipótesis nula, por tanto, la toma de decisiones se asocia con el desempeño laboral, en los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura.

### Correlaciones Candidato y Desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Tau_b de Kendall	Candidato	Coeficiente de correlación	,859**
		Sig. (bilateral)	0.002
		N	10

$p < .05^*$ ,  $p < .01^{**}$ ,  $p < .001^{***}$

Interpretación:

En la tabla se puede identificar una correlación directa fuerte entre Toma de decisiones y desempeño laboral, dado que se obtuvo un coeficiente de  $\tau$  b de Kendall = .859, siendo esta correlación estadísticamente significativa ( $p < .01$ ).

Asociación entre candidato y desempeño laboral			
Estadístico	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,000 <sup>a</sup>	14	0.130

Interpretación:

En vista que el valor de  $p = .130$  se rechaza la hipótesis nula, por tanto, la toma de decisiones se asocia con el desempeño laboral, en los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura.

### Correlaciones Puestos ofertados y Desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Tau_b de Kendall	Puestos ofertados	Coefficiente de correlación	,831**
		Sig. (bilateral)	0.003
		N	10

$p < .05^*$ ,  $p < .01^{**}$ ,  $p < .001^{***}$

Interpretación:

En la tabla se puede identificar una correlación directa fuerte entre Toma de decisiones y desempeño laboral, dado que se obtuvo un coeficiente de  $\tau_b$  de Kendall = .831, siendo esta correlación estadísticamente significativa ( $p < .01$ ).

Asociación entre puestos ofertados y desempeño laboral			
Estadístico	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,000 <sup>a</sup>	14	0.130

Interpretación:

En vista que el valor de  $p = .130$  se rechaza la hipótesis nula, por tanto, la toma de decisiones se asocia con el desempeño laboral, en los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura.

**Correlaciones  
Instrumentos evaluativos y Desempeño laboral**

		Desempeño laboral	
Tau_b de Kendall	Instrumentos evaluativos	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,951** 0.000 10

$p < .05^*$ ,  $p < .01^{**}$ ,  $p < .001^{***}$

Interpretación:

En la tabla se puede identificar una correlación directa muy fuerte entre Toma de decisiones y desempeño laboral, dado que se obtuvo un coeficiente de  $\tau_b$  de Kendall = .9511, siendo esta correlación estadísticamente significativa ( $p < .001$ ).

Asociación entre instrumentos evaluativos y desempeño laboral			
Estadístico	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	40,000 <sup>a</sup>	28	0.066

Interpretación:

En vista que el valor de  $p = .066$  se rechaza la hipótesis nula, por tanto, la toma de decisiones se asocia con el desempeño laboral, en los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura.

## **Análisis y discusión**

Objetivo general: Establecer de qué manera influye el desarrollo de selección del personal y desempeño laboral de los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura, 2022.

La tabla 1, el estadístico Tau b de Kendall, el coeficiente de correlación es 0,929, lo que significa que por ende la selección del personal y desempeño laboral existe una relación buena muy fuerte. Así mismo, de acuerdo al nivel de significancia 0,000, menor que el 0,05, se puede deducir que entre las variables si se correlacionan y asocian.; Del estadístico Chi Cuadrado de Pearson, en nivel de significancia de 0,433, inferior al 0,05; dado que la selección del personal si se vincula con el desempeño laboral de la Caja Sullana Agencia Sechura, 2022. De tal forma, estos resultados que se obtuvieron coinciden a los de Vélez (2022), Moreno (2020), en sus estudios concluyen que hay correlación positiva e influencia entre la selección del personal y desempeño laboral; así mismo Bravo (2021), concluyo que el nivel de la variable se reduce y aumenta causando que disminuya el desempeño laboral, entre las mismas variables de estudio. según Acosta S y Paredes V (2019) define que: selección del personal en desarrollo es manejada por las empresas en la toma de decisión para la adecuación de candidatos en los puestos ofertados, y es amparada esta decisión en la investigación que es obtenida en los instrumentos de evaluación. y según Gonzales (2021) y Acosta (2018) el desempeño es resultado de la conducta de los colaboradores frente a su tarea específica, esto dependerá del procesamiento de medición y regulación entre ellos y la entidad. Se entiende como el desarrollo en los cargos que tenga dichos trabajadores y también las actividades que realiza por lo que se lleva un seguimiento y evaluación entre el trabajador y la empresa. En conformidad al producto en base a mi experiencia concluyo que la selección del personal es muy importante dentro de una empresa, puesto que permite transmitir de manera correcta la información y así poder lograr el propósito de la empresa para un óptimo desempeño laboral.

Objetivo específico 1: Describir la selección del personal de los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura, 2022.

Conforme a la tabla 1, se encontró el 50% del personal encuestado. que opinaron que la selección del personal existe un nivel bajo de la Caja Sullana Agencia Sechura, 2022. De tal forma estos resultados coinciden con el de Rojas (2019) quien en sus estudios concluyo que no existe relación entre la selección del personal y desempeño laboral. Según Cortez (2023) nos menciona que para tener un buen éxito en un proceso de selección esto tiene que ver en cómo se realice dicho reclutamiento. Si lo ejecutan bien es factible para resolver satisfactoriamente la selección. Y por lo consiguiente si el reclutamiento es malo será difícil la selección y cara ya que se reinicia el proceso en la realización de un reclutamiento bueno, o se corre el riesgo de tomar una decisión muy mala El éxito de la empresa depende de cómo se ha realizado el reclutamiento y la selección de los candidatos. De acuerdo a los resultados obtenidos en la Caja Sullana Agencia Sechura se encuentra en nivel bajo, lo cual deberían buscar mejores estrategias para realizar una mejor selección del personal.

Objetivo específico 2: Identificar el desempeño laboral en los colaboradores de caja Sullana Agencia Sechura, 2022.

Según tabla 7, se encontró el 50% del personal sondeados opinaron que el desempeño laboral tiene un nivel bajo de la Caja Sullana Agencia Sechura, 2022. De tal forma este resultado coincide con el de Diaz (2022) quien en su investigación concluyo que el nivel de desempeño laboral es bajo. Según Rivero (2019), expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones. Aquí las empresas buscan que los trabajadores cumplan con los objetivos fijados en la misma para que esto ayude mucho en su desarrollo y así esto permita un gran crecimiento. De acuerdo con los resultados obtenidos en la Caja Sullana Agencia Sechura se encuentra en nivel bajo el desempeño laboral.

Objetivo específico 3: Establecer la influencia de la dimensión proceso de las variables de selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de Caja Sullana Agencia Sechura en el año 2022.

Según la tabla 2, el estadístico de Tau b de Kendall, el coeficiente de correlación es 0,914, lo que significa que a través del proceso y desempeño laboral existe una correlación positiva muy fuerte. Así mismo, según el nivel de significancia 0,001, menor que el 0,05, se entiende que por medio de la dimensión si hay una relación o asociación.; además de acuerdo al estadístico Chi cuadrado de Pearson, con un nivel de significancia de 0,224, inferior al 0,05; el proceso si se relaciona con el desempeño laboral de la Caja Sullana Agencia Sechura, 2022. De tal forma estos resultados que se obtuvieron coinciden a los de Arias V (2018) y Acosta S y Paredes V (2019) cuyos estudios concluyeron que existe correlación positiva e influencia entre proceso de la variable selección del personal y desempeño laboral; así mismo Pérez (2020), concluyo en su investigación la existencia de correlación considerablemente bajo, entre la dimensión de estudio. Según Raffino (2020) El proceso, la acción de ir hacia adelante y de avanzar en una trayectoria determinada y, por semejanza, avanzar en el tiempo. De acuerdo con los resultados he podido evidenciar que la dimensión proceso es muy importante para el mejoramiento de la empresa Caja Sullana.

Objetivo específico 4: Establecer la influencia de la dimensión decisión de las variables de selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de Caja Sullana Agencia Sechura en el año 2022.

Según la tabla 3, el estadístico de Tau b de Kendall, el coeficiente de correlación es 0,927, lo que significa entre la toma de decisiones y el desempeño laboral. encontramos una correlación positiva muy fuerte. Así mismo, según el nivel de significancia 0,000, menor que el 0,05, se puede inferir que entre la dimensión de toma de decisiones y la variable de desempeño laboral si hay correlación o asociación; además de acuerdo al estadístico de Chi Cuadrado de Pearson, con un nivel de significancia de 0,258, inferior al 0,05, la dimensión toma de decisiones si se relaciona con el desempeño laboral de la Caja Sullana Agencia Sechura, 2022. De tal forma, estos resultados que se obtuvieron que se obtuvieron coinciden a los de Baygorrea C y Vargas C (2019) y Curo (2019) tales estudios concluyen que existe correlación positiva e influencia entre la toma de decisiones y el desempeño laboral. Según Rus A (2020), decidir sobre las posibles alternativas de dicho resultado a un conflicto de

forma que sistematicen con los objetivos corporativos. De acuerdo con los resultados obtenidos se demuestra que la dimensión toma de decisiones es importante para el éxito de la organización.

Objetivo específico 5: Establecer la influencia de los aspectos de los candidatos en la selección de personal fluctuante en el desempeño de los empleados de Caja Sullana Agencia Sechura en 2022.

De acuerdo a la tabla 4, Según el estadístico de Tau b de Kendall, el coeficiente de correlación es 0,859, lo que significa que entre la dimensión candidatos y la variable de desempeño laboral existe una correlación positiva considerable. Así mismo, a un nivel de significancia 0,002, es menor que 0,05, se puede concluir que entre la dimensión candidatos y la variable desempeño laboral si hay correlación o asociación; además de acuerdo al estadístico Chi Cuadrado de Pearson, con un nivel de significancia de 0,130, inferior al 0,05, se puede inferir la dimensión candidatos tiene relación con el desempeño laboral de la Caja Sullana Agencia Sechura, 2022. De tal forma, estos resultados que se obtuvieron coinciden a los de Cienfuegos (2020) y Pérez (2020) quienes en sus estudios concluyeron la que existe una correlación positiva e influencia entre candidatos y desempeño laboral. Según Bembibre (2010) se hace que al individuo como una posible en una reunión donde debe ser elegido para que este pueda desempeñar una función. A partir resultados obtenidos he podido evidenciar que la dimensión candidatos es que tiene que estar preparado para afrontar los desafíos y poderlos sacar adelante para el desarrollo de la organización.

Objetivo específico 6: Establecer la influencia del tamaño de los puestos ofertados en selección variable de personal en el desempeño de los empleados de Caja Sullana Agencia Sechura en 2022.

Según la tabla 5, el estadístico de Tau b de Kendall, el coeficiente de correlación es 0,831, lo que significa entre los puestos ofertados y desempeño laboral existe una correlación positiva considerable. Así mismo, Con el nivel de significancia 0,003, menor que el 0,05, se puede inferir que entre la dimensión de puestos ofertados y la

variable de desempeño laboral si hay correlación o asociación; además de acuerdo al estadístico de Chi Cuadrado de Pearson, con un nivel de significancia de 0,130, inferior al 0,05, la dimensión puestos ofertados si tiene relación con el desempeño laboral de la Caja Sullana Agencia Sechura, 2022. De tal forma, estos resultados que se obtuvieron coinciden a los de Gavillano V (2018) quien su estudio concluyo que existe una correlación positiva e influencia entre puestos ofertados y el desempeño laboral. Según Bembibre (2010), el lugar donde esta una empresa, o una entidad financiera donde se desarrollan o ejecuta alguna tarea que sirva para solventar tus gastos y por ella puedas recibir tu sueldo o pago de acuerdo a los resultados se puede decir que la dimensión puestos ofertados es bueno en el crecimiento de la organización.

Objetivo específico 7: Establecer la influencia de las dimensiones de la Herramienta de Evaluación de Variables de Selección de Personal en el desempeño de los empleados de Caja Sullana Agencia Sechura (2022).

Según la tabla 6, del estadístico de Tau b de Kendall, el coeficiente de correlación es 0,951, lo que significa entre instrumentos evaluativos y desempeño si hay una correlación positiva muy fuerte. Así mismo, el nivel de significancia 0,000, menor que el 0,05, se puede inferir que entre la dimensión de instrumentos evaluativos y la variable de desempeño laboral si hay correlación o asociación; además de acuerdo al estadístico Chi Cuadrado de Pearson, con un nivel de significancia de 0,066, inferior al 0,05 la dimensión instrumentos evaluativos si se asocia con el desempeño laboral de la Caja Sullana Agencia Sechura, 2022. De tal forma, estos resultados coinciden a los de Reyna E y García R (2018) quien en su estudio concluyo que existe una correlación positiva e influencia entre instrumentos evaluativos y desempeño laboral, así mismo Rojas (2019), concluye que en estudio realizado existe una de correlación considerables bajo, entre la dimensión de estudio. Según Siagie M (2020) es algo importante para una maestra o docente para la registración de la información necesaria en la verificación de los logros y dificultades. ellos deben hacer y crear los elementos e instrumentos para la evaluación para que observen cual son sus necesidades. con el resultado manifestado podemos ver obtenidos que la dimensión instrumentos evaluativos es importante para obtener lo que espera la organización.

## **Conclusiones y recomendaciones**

### **Conclusiones:**

**PRIMERA:** La selección del personal se correlaciona de manera directa, muy fuerte y estadísticamente significativa con el desempeño laboral entre los empleados de Caja Sullana Sechura 2022.

**SEGUNDA:** El 50% de los trabajadores de Caja Sullana Sechura 2022 encuestados identificó que el nivel de selección de personal es bajo.

**TERCERA:** El 50% de los trabajadores de Caja Sullana Sechura 2022 encuestados identificó que el nivel de desempeño laboral es bajo.

**CUARTA:** El proceso de selección del personal se correlaciona de manera directa, muy fuerte y estadísticamente significativa con el desempeño laboral entre los empleados de Caja Sullana Sechura 2022.

**QUINTA:** La dimensión toma de decisiones se correlaciona de manera directa, muy fuerte y estadísticamente significativa con el desempeño laboral entre los empleados de Caja Sullana Sechura 2022.

**SEXTA:** La dimensión candidatos se correlaciona de manera directa, fuerte y estadísticamente significativa con el desempeño laboral entre los empleados de Caja Sullana Sechura 2022.

**SEPTIMA:** La dimensión puestos ofertados se correlaciona de manera directa, fuerte y estadísticamente significativa con el desempeño laboral entre los empleados de Caja Sullana Sechura 2022.

**OCTAVA:** La dimensión instrumentos evaluativos se correlaciona de manera directa, muy fuerte y estadísticamente significativa con el desempeño laboral entre los empleados de Caja Sullana Sechura 2022.

## **Recomendaciones**

**PRIMERA:** Los dirigentes de Caja Sullana Agencia Sechura 2022, necesitan mantener su estrategia, para que la selección del personal y el desempeño laboral siga generando buen desempeño en la entidad financiera.

**SEGUNDA:** Los directivos de Caja Sullana Agencia Sechura 2022, deben buscar nuevas estrategias de mejora, para que la selección del personal siga mejorando en su entorno.

**TERCERA:** Los directivos de Caja Sullana Agencia Sechura 2022, deberían buscar nuevas estrategias de mejora, para que el desempeño laboral siga mejorando su entorno laboral.

**CUARTA:** Los directivos de Caja Sullana Agencia Sechura 2022, requieren mantener su estrategia, para que la dimensión proceso de la selección del personal y el desempeño laboral siga generando buen rendimiento en la entidad financiera.

**QUINTA:** Los directivos de Caja Sullana Agencia Sechura 2022, deberían mantener su estrategia, para que la dimensión toma de decisiones de la selección del personal y el desempeño laboral siga generando unas buenas decisiones en la entidad financiera.

**SEXTA:** Los directivos de Caja Sullana Agencia Sechura 2022, deberían seguir mejorando, para que la dimensión candidatos de la selección del personal y el desempeño laboral siga generando buen desempeño en entidad financiera.

**SEPTIMA:** Los directivos de Caja Sullana Agencia Sechura 2022, debería seguir mejorando su estrategia, para que la dimensión puestos ofertados de la selección del personal y el desempeño laboral siga generando buen rendimiento en la entidad financiera.

**OCTAVA:** Los directivos de Caja Sullana Agencia Sechura 2022, deberían mantener su estrategia, para que la dimensión instrumentos evaluativos de la selección del personal y el desempeño laboral siga generando un buen desempeño en la entidad financiera.

## Referencias Bibliográficas

- Acosta, N. (2018). *¿Cuál es la definición de desempeño laboral? Cuida tu dinero*. recuperado de <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-ladefinicion-de-desempeno-laboral>
- Acosta S & Paredes V. (2019). *Propuesta de selección de personal para mejorar el desempeño laboral en la empresa ASB DE LA CRUZ E.I.R.L., CHORRILLOS, 2017*. Tesis, Universidad Peruana De Las <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/779/PROPUESTA%20DE%20SELECCI%3%93N%20DE%20PERSONAL%20PARA%20MEJORAR%20EL%20DESEMPE%3%91O%20LABORAL.....pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias V. (2018). *“Selección de personal y desempeño laboral en la empresa MATTA ANDRADE S.A.C. CONTRATISTAS Y CONSULTORES EN INDEPENDENCIA - 2018”*. Tesis, Universidad Autónoma Del Perú, Lima. Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/806/1/Arias%20Valenzuela%2c%20Gianella%20Georgina.pdf>
- Ayala, C. (2019), *Propuesta de un Sistema para el reclutamiento, selección e inducción de personal de la microempresa Coffe Service, Cia Ltda, de la ciudad de Quito*, recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7005/1/T3014-MDTH-Ayala-Propuesta.pdf>
- Baygorrea C & Vargas C. (2019). *“Proceso de selección y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia en el servicio de emergencia de los Olivos 2018”*. Recuperado de [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3825/BAYGORREA%20CUSIHWALLPA%20Y%20VARGAS%20CALLA%3%91AUPA\\_POSGRADO\\_2019-convertido.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3825/BAYGORREA%20CUSIHWALLPA%20Y%20VARGAS%20CALLA%3%91AUPA_POSGRADO_2019-convertido.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bembibre, C. (2010). *Definición ABC*. Recuperado de <https://www.definicionabc.com/politica/candidato.php>
- Bravo. C (2021), *Motivación y desempeño laboral en un comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021*, recuperado de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70990/Bravo\\_CBI-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70990/Bravo_CBI-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

Castro, B. (2020). *“El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral. Caso de estudio centro educativo replica Aguirre Abad, ciudad de Guayaquil”*.(Tesis de posgrado). <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/51491/1/TESIS>

Cera, C. (2021), *¿Qué es un candidato en Recursos Humanos?*, recuperado de <https://www.appvizer.es/revista/recursos-humanos/reclutamiento/definicion-de-candidato-en-recursos-humanos>

Cienfuegos .M (2020), *Selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales, Surquillo, 2020*, recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48692/Cienfuegos\\_MDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48692/Cienfuegos_MDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cortes, N. (2023), *¿Qué es la selección de personal?*, recuperado de <https://www.geovictoria.com/es-mx/blog/recursos-humanos/seleccion-de-personal/>

CURO.R(2019), *Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019*, recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47013/Curo\\_RJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47013/Curo_RJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chanduví. M (2020), *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud Bellavista de la Unión - Sechura 2019*, recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40072/Chanduv%c3%ad\\_MSM-SD.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40072/Chanduv%c3%ad_MSM-SD.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Diaz, N. (2022), *Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Administración Turística de Huaraz, 2022*, recuperado de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94835/Diaz\\_NMM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94835/Diaz_NMM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Fader. C. (2021), *3 claves de la selección de personal: técnicas, tipos y cómo es el proceso ideal*, recuperado de <https://www.bizneo.com/blog/seleccion-de-personal/>

Farfán. O (2019), *Propuesta de Plan de Capacitación en Competencias Técnicas del personal de producción para mejorar el desempeño laboral en la empresa ITELSAC Company S.R.L, Piura 2019*, recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46253/Farf%c3%a1n\\_OW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46253/Farf%c3%a1n_OW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gavillano V, J. (2018). "*Implementación del proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo de la universidad Nacional de Piura de Acuerdo a la Ley de Servicio Civil*". Tesis, Universidad Nacional de Piura, Piura. Recuperado de <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1688/ADM-GAV-VIL-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

González. G (2021), *Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales*, recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64673386003>

Mariño.V(2018), *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral*, recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28316/1/40%20GTH.pdf>

Montalván .C (2019), *Selección del personal y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, 2019*, recuperado de [https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/8991/Tesis\\_Selecci%c3%b3n\\_Personal.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/8991/Tesis_Selecci%c3%b3n_Personal.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Moreno.M. (2020), *Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020*, recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60744>

- Oliva.S (2022), *Relación entre selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Unión, 2021*, recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87374/Oliva\\_SR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87374/Oliva_SR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pérez P & Merino, M. (2016). *Definición. De Comportamiento*. Recuperado de <https://definicion.de/comportamiento/>
- Pérez P & Merino, M. (2010). *Definición. De Comportamiento*. Recuperado de <https://definicion.de/comportamiento/>
- Pérez, T (2020), *Selección de personal y desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote, 2020*, recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52988/Perez\\_TJ\\_A-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52988/Perez_TJ_A-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quintero M. (2011). *Monografías*. Recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos89/concepto-organizacion/concepto-organizacion.shtml#:~:text=La%20organizaci%C3%B3n%20es%20un%20proceso,para%20lograr%20un%20prop%C3%B3sito%20com%C3%BAAn.>
- Quiroa, M. (2019). *Proceso Productivo*. Economipedia. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/proceso-productivo.html#:~:text=El%20proceso%20productivo%20es%20el,lograr%20la%20elaboraci%C3%B3n%20de%20productos.>
- Raffino. M. (2020). *Concepto. De*. Recuperado de <https://concepto.de/proceso/>
- Reyna E & García R. (2018). *"Evaluación del Desempeño laboral de los trabajadores del centro de empleo de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo - sede Piura - 2017"*. Tesis, Universidad Nacional de Piura, Piura. Recuperado de <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1615/PMA-REY-GAR-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rivero. (2019). *Evaluación del desempeño: tendencias actuales*. *Arch Med Camagüey*, 23(2), 159-164, recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v23n2/1025-0255-amc-23-02-159.pdf>
- Rodríguez, V. (2021), *Importancia de la selección de personal en las empresas*, recuperado de <https://es.linkedin.com/pulse/importancia-de-la-selecci%C3%B3n-personal-en-las-empresas>
- Rojas. C (2019), *Proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Tallanes. Piura*. 2019, recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50300/Rojas\\_CJI%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50300/Rojas_CJI%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rus A, E. (2020). *Toma de decisiones*. *Economipedia*. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/toma-de-decisiones.html>
- Sánchez. Z (2020), *Diseño de un sistema de reclutamiento y selección por competencias para disminuir la rotación de personal en Sepronac, Cia. Ltda. Quito* recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7763/1/T3352-MDTH-S%C3%A1nchez-Dise%C3%B1o.pdf>
- S y C, H. (2018). *Lifeder*. Recuperado de <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
- Siagie M. (2020). *SIAGIE*. Recuperado de <https://www.siagie.org/2020/07/05/formatos-completos-de-instrumentos-de-evaluacion-en-formato-word/>
- Trends.H. (2018). *10 pasos para reclutar personal para tu empresa*, recuperado de <http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/pasos-reclutar-personal>
- Vélez (2022), *Supervisión y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador, 2022*; recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94177/Velez\\_USL-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94177/Velez_USL-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y).

Westreicher G. (2020). *Integración*. Economipedia. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/integracion.html>

Anexos

Matriz de Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Selección del Personal	Es el proceso de seleccionar al empleado ideal de un grupo de solicitantes para tomar la mejor decisión haciendo uso de los instrumentos evaluativos. En este momento comienza con el contacto para los puestos ofertados, con el candidato y tiene lugar inmediatamente después de la contratación Fader (2021)	La selección del personal, comprende las dimensiones de proceso, toma de decisiones, candidatos, puestos ofertados e instrumentos evaluativos para medir efectivamente la variable de estudio.	Proceso	Planificación	1	Escala de Likert Muy frecuentemente Frecuentemente Ocasionalmente Raramente Nunca
					2	
				Organización	3	
					4	
			Toma de decisiones	Dentro de la empresa	5	
					6	
			Fuera de la empresa	7		
				8		
			Candidatos	Con experiencia	9	
				Sin experiencia	10	
			Puestos ofertados	Análisis de cargo	11	
			Instrumentos evaluativos	Encuestas	12	
				Entrevistas	13	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Desempeño Laboral	El desempeño laboral se utiliza la capacidad de coordinación .se refiere a como los empleados de una empresa cumplen con las responsabilidades y tareas integradas para desempeñar el trabajo en la organización de actividades de acuerdo con sus capacidades ,conocimientos y habilidades destrezas para lograr estos objetivos, se crean practicas y cambios y comportamientos de las personas que ayudan a la organización para un proceso productivo, y que sus empleados a determinar que tan efectivo y eficientes son para lograr los objetivos previstos. Gonzales (2021)	El desempeño laboral, comprende las dimensiones de capacidad de coordinar, organización de actividades, integración, comportamiento de las personas y proceso productivo para medir efectivamente la variable de estudio.	Capacidad de coordinar	Aptitud para realizar cosas de manera lógica	1	Escala de Likert Muy frecuentemente Frecuentemente Ocasionalmente Raramente Nunca
			Organización de actividades	Preparación de una actividad para el desarrollo personal	2	
					3	
				Preparación de una tarea para el desarrollo empresarial	4	
					5	
			Integración	Integración en un equipo de trabajo	6	
					7	
			Comportamiento de las personas	Reacción ante algo Conducta de una persona	8	
					9	
			Proceso productivo	Conjunto de tareas y procedimientos	10	
					11	
					12	

Matriz de consistencia

PROBLEMA	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
¿De qué manera influye la selección del personal y desempeño laboral en los colaboradores de caja Sullana agencia Sechura 2022?	Selección del personal.  Desempeño Laboral	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Establecer de qué manera influye el desarrollo de la selección del personal y desempeño laboral de los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura 2022.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Describir la selección del personal de los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura, 2022.</li> <li>2. Identificar el desempeño laboral en los colaboradores de caja Sullana Agencia Sechura, 2022.</li> <li>3. Establecer la influencia de la dimensión proceso de las variables de selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de Caja Sullana Agencia Sechura en el año 2022.</li> <li>4. Establecer la influencia de la dimensión decisión de las variables de selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de Caja Sullana Agencia Sechura en el año 2022.</li> <li>5. Establecer la influencia el de los aspectos de los candidatos en la selección de personal fluctuante en el desempeño de los empleados de Caja Sullana Agencia Sechura en 2022.</li> </ol>	<p>H1: La selección del personal se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura, 2022.</p> <p>H0: La selección del personal No se relaciona positiva significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Sullana Agencia Sechura, 2022.</p>	<p><b>TIPO</b> No experimental</p> <p><b>DISEÑO</b> Descriptivo relacional</p> <p><b>POBLACIÓN</b> 10</p> <p><b>MUESTRA</b> 10</p> <p><b>TÉCNICAS</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO</b> Cuestionario</p>

		<p>6. Establecer la influencia del tamaño de los puestos ofertados en selección variable de personal en el desempeño de los empleados de Caja Sullana Agencia Sechura en 2022.</p> <p>7. Establecer la influencia de las dimensiones de la Herramienta de Evaluación de Variables de Selección de Personal en el desempeño de los empleados de Caja Sullana Agencia Sechura 2022.</p> <p>8. Establecer la influencia de la capacidad de ajuste de las dimensiones de las variables de desempeño laboral en la selección de personal de los trabajadores de Caja Sullana en 2022.</p>		
--	--	--	--	--



## ENCUESTA

### **Tema: SELECCIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE CAJA SULLANA AGENCIA SECHURA, 2022.**

Estoy desarrollando una investigación, cuyo objetivo es conocer las opiniones de los colaboradores de Caja Sullana acerca de la selección del personal y el desempeño laboral. En tal sentido, les solicito su colaboración personal contestando a todas las preguntas del cuestionario. Gracias por su aportación. El cuestionario es anónimo y toda la información obtenida será absolutamente confidencial.

#### PARTE I

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

1 Sexo:  Masculino  Femenino

2 Edad:

3 Nivel de instrucción

Sin instrucción  
Primaria  
Secundaria  
Superior Técnico  
Superior Universitario  
(independiente)


4 Ocupación

Sin ocupación  
Empleado Público  
Trabajador del Sector Privado  
Pequeño negocio  
Empresa propia


N	Opiniones	Muy Frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca
	<b><u>SELECCION DEL PERSONAL</u></b>					
1	¿Las formas en la que la empresa hace la selección del personal es de manera adecuada?					
2	¿Los colaboradores trabajan de manera eficiente en su puesto de trabajo?					
3	¿Son organizados los seleccionados para el cumplimiento de sus funciones encomendadas?					
4	¿Conoces cómo es el proceso de evaluación previa en la empresa caja Sullana?					
5	¿Se realiza frecuentemente la observación a los empleados dentro y afuera de la organización?					
6	¿Evalúan el desempeño de cada colaborador dentro de la empresa caja Sullana?					
7	¿Se Aplica la observación del personal que realiza funciones de campo?					
8	¿Se analizan las aptitudes de los colaboradores de caja Sullana?					
9	¿La empresa caja Sullana busca personal con experiencia?					
10	¿La empresa caja Sullana brinda ayuda a las personas que no cuentan experiencia laboral?					
11	¿El jefe evalúa a los colaboradores para el puesto del trabajo?					

12	¿El jefe de recursos humanos de la empresa caja Sullana hace cumplir los requisitos a los postulantes en la entrevista?					
13	¿La empresa aplica una encuesta después de la selección del personal?					

N°	Opiniones	Muy Frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca
	<b><u>Desempeño laboral</u></b>					
1	¿Los colaboradores de caja Sullana tienen capacidad lógica en finanza?					
2	¿Los colaboradores tienen actitud para desarrollar sus labores administrativas y financieras?					
3	¿La empresa caja Sullana capacita al personal?					
4	¿La empresa hace una preparación para el desarrollo empresarial?					
5	¿La empresa caja Sullana evalúa el desempeño laboral de sus colaboradores?					
6	¿Se aplica la integración en el equipo de trabajo de la empresa caja Sullana Piura?					
7	¿La integración es de manera efectiva y responsable de parte los colaboradores de caja Sullana?					
8	¿Las reacciones de los colaboradores son de manera positiva ante una situación?					
9	¿Los colaboradores demuestran buena conducta en la empresa caja Sullana?					
10	¿Las reacciones ante una situación son de manera asertiva?					
11	¿Se desarrollan las funciones o tareas de los colaboradores y procedimientos de manera eficaz?					
12	¿Se desarrolla las tareas y los procedimientos de manera eficiente?					

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS**

**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE  
EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Karina Tomasa Valdiviezo Pérez

Fecha: 09.03.2023                      Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Samara Yomira Antón Godos

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

Selección del personal y Desempeño laboral de los colaboradores de caja Sullana Agencia Sechura, 2022.

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

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

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
					18	
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	

<b>Sumatoria parcial</b>				180	
<b>Sumatoria Total</b>	<b>180</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>	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.

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
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**

$$\boxed{180} = \boxed{0.9}$$

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

+

**Valdiviezo Pérez Karina T.**  
**Magister**  
**02874217.**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Jorge Alejandro Lujan Torres

Fecha: 12.03.2023

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Samara Yomira Antón Godos

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

Selección del personal y Desempeño laboral de los colaboradores de caja Sullana Agencia Sechura, 2022.

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

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

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico				18	

	científico del tema de estudios?					
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
<b>Sumatoria parcial</b>					<b>180</b>	
<b>Sumatoria Total</b>		<b>180</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.9</b>				

**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.

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
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**

$$\boxed{180} \equiv \boxed{0.9}$$

**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 ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**

**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO**  
**DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Dania Jaqueline Rentería Rodríguez

Fecha: 10.03.2023    Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Samara Yomira Antón Godos

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

Selección del personal y Desempeño laboral de los colaboradores de caja Sullana Agencia Sechura, 2022. El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

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

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
					18	
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	

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

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
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**

$$\boxed{180} = \boxed{0.9}$$

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



**Rentería Rodríguez Dania J.**

**Licenciada**

**70995218**

## REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

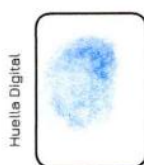
1. Información del Autor			
Antón Godos Samara Yomira		77034142	antongodossamara@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>			
<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			
Selección del personal y Desempeño laboral de los colaboradores de caja Sullana Agencia Sechura, 2022			
5. Programa Académico			
Administración			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierta o Pública <sup>2</sup> ( <a href="http://info.u-repo/semantics/openAccess">info.u-repo/semantics/openAccess</a> )	<input type="checkbox"/> Acceso restringido <sup>4</sup> ( <a href="http://info.u-repo/semantics/restrictedAccess">info.u-repo/semantics/restrictedAccess</a> ) <sup>(*)</sup>	
(*) 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 COMMONS<sup>5</sup>

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.<sup>6</sup>



*Samara*  
Firma

Lugar: Chimbote    Día: 06    Mes: 10    Año: 23

#### Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2
- Ley N° 30026 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 280-2016-PCM
- Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CORNYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2 del artículo 10° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI, "Las universidades, instituciones y acuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los matricados en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALIDA".

**Nota:** - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, num. 32-3)

# Selección del personal y Desempeño laboral de los colaboradores de caja Sullana Agencia Sechura, 2022.

*por* Samara Anton Godos

---

**Fecha de entrega:** 22-may-2023 10:00a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2099300460

**Nombre del archivo:** INFORME\_DE\_TESIS.docx (383.68K)

**Total de palabras:** 9819

**Total de caracteres:** 58120



## Selección del personal y Desempeño laboral de los colaboradores de caja Sullana Agencia Sechura, 2022.

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>6%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>6%</b>
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.uap.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Hartnell College</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.autonoma.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.usil.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	



		1 %
10	repositorio.utea.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	cienciadigital.org Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to usmp Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to Universidad Nacional de Piura Trabajo del estudiante	<1 %
20	Submitted to Universidad del Pacifico Trabajo del estudiante	



		<1 %
21	<a href="https://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="https://repositorio.cetys.mx">repositorio.cetys.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
23	Rodríguez Mosqueda Norma Anita. "Relación entre el apego al perfil del trabajador durante el proceso de reclutamiento y selección y el desempeño laboral de una muestra del personal contratado en una empresa de gas", TESIUNAM, 2020 Publicación	<1 %
24	<a href="https://repositorio.unsm.edu.pe">repositorio.unsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
25	<a href="https://repositorio.upd.edu.pe">repositorio.upd.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="https://ribuni.uni.edu.ni">ribuni.uni.edu.ni</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="https://worldwidescience.org">worldwidescience.org</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="https://www.policyproject.com">www.policyproject.com</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="https://dspace.espoch.edu.ec">dspace.espoch.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %



30	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.unjpsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	www.ilo.ch Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	www.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	"Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publicación	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

