



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Selección de Personal y Desempeño Laboral de los Colaboradores  
del Supermercado Plaza Vea – Ate, 2018**

**TESIS PARA OBTENER TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en administración**

**AUTORA:**

Siesquen Santisteban, Fabiola Elizabeth ([orcid.org/0000-0002-4725-4505](https://orcid.org/0000-0002-4725-4505))

**ASESOR:**

Mg. Alonso Lopez, Alfredo ([orcid.org/0000-0001-8664-0815](https://orcid.org/0000-0001-8664-0815))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión De Organizaciones

**LIMA – PERÚ**

**2018**

## **Dedicatoria**

A Dios, por bendecirme en cada paso que doy, por darme la fortaleza de haber llegado hasta donde estoy, por la salud y su infinita bondad.

A mis padres por darme la vida, por sus constantes motivaciones que me ayudaron a seguir adelante, porque nunca dejaron de creer en mí y por su apoyo incondicional.

## **Agradecimiento**

Le agradezco a Dios por bendecirme, por guiarme a lo largo de mi camino, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A mis padres por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.

## Índice de contenidos

	Páginas
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	vi
<b>RESUMEN</b>	vii
<b>ABSTRAC</b>	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1. Realidad Problemática	1
1.2. Formulación del Problema	2
1.2.1. Problema General	3
1.2.2. Problemas Específicos	3
1.3. Justificación del estudio	3
1.4. Hipótesis	4
1.4.1 Hipótesis general	4
1.4.2. Hipótesis Específicos	5
1.5. Objetivos	5
1.5.1. Objetivo general	6
1.5.2. Objetivos específicos	6
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	6
2.1. Trabajos previos	8

2.1.1. Antecedentes Internacionales	9
2.1.2. Antecedentes Nacionales	9
2.2. Teorías relacionadas al tema	10
2.2.1. Selección de personal	14
2.2.1.1. Definición	14
2.2.1.2. Proceso de Selección de Personal	14
2.2.2. Desempeño Laboral	14
2.2.1. Definición	14
2.2.2. Fases de Desempeño Laboral	14
<b>II. MÉTODOS</b>	<b>17</b>
3.1. Diseño de Investigación	18
3.2. Variables, Operacionalización	16
3.2.1. Variables de estudio	18
3.2.2. Operacionalización de variables	19
3.2.2.1. Selección de Personal	19
3.2.2.2. Desempeño Laboral	20
3.3. Población y muestra	21
3.3.1. Población	21
3.3.2. Muestra	21
3.3.2.1. Composición de la muestra	21
3.3.2.2. Composición de la muestra por edad	21
3.3.2.3. Composición de la muestra por género	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
3.4.1. Técnica de investigación	22
3.4.1.1. Análisis Generalizado de la Prueba de Selección de Personal	22
3.4.1.2. Análisis de la validez de constructo la Prueba de Selección de Personal	23
3.4.1.3. Análisis Generalizado de la Prueba de Desempeño Laboral	23
3.4.1.4. Análisis de la validez de constructo la Prueba de Desempeño Laboral	24
3.4.2. Instrumento de recolección de datos	24
3.4.3. Validez y confiabilidad	24
3.4.3.1. Validez	24
3.4.3.2. Confiabilidad	25

3.5. Métodos de análisis de datos	25
3.5.1 Análisis de los Datos	25
3.6. Aspectos éticos	25
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>26</b>
4.1. Prueba de Normalidad	26
4.1.1. Análisis de bondad de ajuste de la curva normal de Selección de Personal	26
4.1.2. Análisis de bondad de ajuste de la curva normal de Desempeño Laboral	27
4.2. Análisis Correlacional	27
4.2.1. Análisis de las correlaciones entre selección de personal y desempeño laboral	28
4.3. Contrastación de Hipótesis	28
4.3.1. Hipótesis General	28
4.3.2. Hipótesis Específicas	28
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>31</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>35</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>36</b>
<b>VIII. REFERENCIAS</b>	<b>37</b>
<b>IX. ANEXOS</b>	<b>41</b>

## Índice de tablas

Tabla 1: Cuadro de operacionalización de Selección de Personal	17
Tabla 2: Cuadro de operacionalización de Desempeño Laboral	18
Tabla 3: Muestra por edad	19
Tabla 4: Muestra por género	20
Tabla 5: Análisis generalizado de selección de personal	20
Tabla 6: Análisis de validez de selección de personal	21
Tabla 7: Análisis generalizado de desempeño laboral	21
Tabla 8: Análisis de validez de desempeño laboral	22
Tabla 9: Prueba de kolmogorov – smirnov para selección de personal	24
Tabla 10: Prueba de kolmogorov – smirnov para desempeño laboral	24
Tabla 11: Correlaciones entre Selección de Personal y desempeño laboral	25
Tabla 12: Correlación entre Selección de Personal y Desempeño Laboral	26
Tabla 13: Correlación entre Preselección y Desempeño Laboral	26
Tabla 14: Correlación entre Aplicación de técnicas de selección y Desempeño Laboral	27
Tabla 15: Correlación entre Comparaciones interindividuales y Desempeño Laboral	27
Tabla 16: Correlación entre Comprobación de datos y Desempeño Laboral	28
Tabla 17: Correlación entre Toma de decisiones y Desempeño Laboral	28

## RESUMEN

El siguiente trabajo de investigación titulada “Selección de Personal y Desempeño Laboral de los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate – 2018”. Tiene como objetivo general determinar si existe relación directa entre Selección de Personal y Desempeño Laboral de los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate – 2018. La primera variable es la selección de personal tiene como dimensiones preselección, aplicación de técnicas de selección, comprobación de datos referenciales, comparaciones interindividuales y toma de decisiones; la segunda variable es el desempeño laboral que tiene como dimensiones definir el puesto, evaluación de desempeño y retroalimentación. Así mismo se realizó una investigación de tipo descriptiva correlacional, con un diseño transversal, teniendo a 152 colaboradores que laboran en el Supermercado Plaza Ve a, a lo cuales se le aplicó el instrumento del cuestionario que conste de 38 ítems en base a escala Likert. Para medir la validez del cuestionario fue consultado y evaluado por un grupo de expertos de la facultad de administración y la confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach.

El estudio demostró que, la selección de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a.

Palabras clave: selección de personal, desempeño laboral, retroalimentación



## ABSTRACT

The following research work entitled "Selection of Personnel and Work Performance of the employees of the Supermarket Plaza VeA - 2018". Its general objective is to determine if there is a direct relationship between Personnel Selection and Work Performance of the employees of the Supermarket Plaza VeA - 2018. The first variable is the selection of personnel, it has pre-selection dimensions, application of selection techniques, referential data checking, interindividual comparisons and decision making; The second variable is job performance, which has the dimensions of defining the position, performance evaluation and feedback. Likewise, a correlational descriptive type of research was carried out, with a cross-sectional design, with 152 collaborators working in the Plaza VeA Supermarket, to which the instrument of the questionnaire was applied, consisting of 38 items on a Likert scale basis. To measure the validity of the questionnaire, it was consulted and evaluated by a group of experts from the faculty of administration and reliability through the Alpha statistics of Cronbach.

The study showed that the selection of personnel is significantly related to the job performance of the employees of the Supermarket Plaza VeA.

Keyword: selection of personnel, work performance, feedback

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

Ahora bien, algunas empresas tienen problemas con la selección de los pasantes, por lo que sus empleados no obtienen un desempeño laboral adecuado. Empezó a aparecer en otros países, uno de los cuales fue México. En 2014, los participantes redujeron sus niveles de rendimiento en un 4,6 % debido a elecciones personales inoportunas. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Según el MPC, Noticias nos dice que el 90% de los errores en un contrato individual se deben a la mala selección y determinación inapropiada de la capacidad personal o técnica del solicitante. A su vez, el diario El Comercio, en un comunicado de 2018, señaló que la evaluación de los empleados permite que las personas estén constantemente informadas sobre su trabajo y como deducción pueden recibir otros beneficios, como un ascenso.

En Perú, algunas empresas no cuentan con un conveniente período de selección personal y cometen errores en época electoral. Como resultado, el diario La República destaca que Perú ocupa el tercer lugar en cuanto a alto tráfico de personas en América Latina, una de sus consecuencias es el procedimiento de elección anticipada, por lo que se seleccionan los candidatos, quienes dejarán de trabajar en la organización en algún punto más del 43% de los costos organizacionales.

Durante el proceso electoral, Plaza Vea encontró una serie de limitaciones, entre ellas un proceso electoral inconveniente, ya que en algunos casos no lograron seleccionar candidatos idóneos a través de la rotación personal; esto significa que sus empleados no se quedan en la organización por mucho tiempo; de la misma manera, el impacto de las malas decisiones se refleja en el desempeño de los empleados en el desempeño de sus funciones dentro de la organización.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema General**

Cuál es la relación entre selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores del Supermercado Plaza Vea Ate - 2018

### **1.2.2. Problemas específicos**

- Cuál es la relación entre preselección y el desempeño laboral de los colaboradores del supermercado Plaza Vea Ate - 2018
- Cuál es la relación entre aplicación de técnicas de selección y el desempeño laboral de los colaboradores del supermercado Plaza Vea Ate - 2018
- Cuál es la relación entre comprobación de datos referenciales y el desempeño laboral de los colaboradores del supermercado Plaza Vea Ate – 2018
- Cuál es la relación entre comparaciones interindividuales y el desempeño laboral de los colaboradores del supermercado Plaza Vea Ate - 2018
- Cuál es la relación entre aplicación de técnicas de selección y el desempeño laboral de los colaboradores del supermercado Plaza Vea Ate - 2018
- Cuál es la relación entre toma de decisiones a candidatos a seleccionar y el desempeño laboral de los colaboradores del supermercado Plaza Vea Ate - 2018

## **1.3. Justificación del estudio**

A partir del punto de vista social, se considera que, en la compañía, el individuo es importante para efectuar los objetivos planteados, así como, en la elección de individual y el rendimiento laboral de los trabajadores; involucra los cambios efectivos que presentaran los empleados, por la cual se sentirán estimulados estableciendo su trabajo, apreciados por todos los miembros de la compañía y por los consumidores, así mismo, influirá a la compañía en el éxito de sus objetivos.

Desde el punto de vista práctico, mediante esta indagación se busca facilitar información a los aspirantes sobre cómo se lleva a cabo el proceso de elección, van a

ser evaluados a través de su desempeño y ponerlo en práctica para captar al trabajador calificado, capacitado, preparado; ampliando su táctica de elección y así poder alcanzar una mejor productividad por parte del trabajador en sus tareas rutinarias, así mismo las estimaciones que miden su rendimiento laboral. Por lo tanto, se tiene como propósito establecer tácticas y proyectos de estimulación que permitan perfeccionar el nivel de rendimiento de los trabajadores y de esa manera se generen ganancias para ambas partes.

Desde el punto de vista teórico, esta indagación apoyará mucho a las empresas, al momento de optar a su personal y valorar el rendimiento de los trabajadores. Además, el estudio desarrollado servirá para pendientes investigaciones en la que se estudie la correlación entre la elección de personal y el rendimiento laboral dentro de una organización.

Desde el punto de vista metodológico, la averiguación está basada en aportes de numerosos escritores, y así logrará ser de gran ayuda como antecedentes y como testimonio base, para futuras indagaciones que se realicen.

Por otro lado, se informa más adelante, captar grandes rendimientos económicos, del mismo modo tener un personal capacitado, estimulado y realizado, será una conservación financiera para la compañía y, sobre todo, una mejor preparación por parte del personal en sus actividades rutinarias, porque la compañía manifestará a tiempo los inconvenientes que vaya a tener el trabajador en sus labores, a través de niveles que miden su rendimiento laboral.

Por último, pero no por ello menos importante, la información obtenida a través de libros y archivos que ayudaron en la investigación se utilizará como fuente de estudio para realizar más investigaciones sobre el tema.

## **1.4. Hipótesis**

### **1.4.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate - 2018.

### **1.4.2. Hipótesis Específicos**

- Existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate - 2018
- Existe relación significativa entre la aplicación de técnicas de selección y el desempeño laboral de los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate - 2018.
- Existe relación significativa entre la comprobación de datos referenciales y el desempeño laboral de los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate - 2018.
- Existe relación significativa entre comparaciones interindividual es y el desempeño laboral de los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate – 2018.
- Existe relación significativa entre la toma de decisiones sobre candidatos a selecciona y el desempeño laboral de los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate - 2018.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general**

Establecer la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores del Supermercado P laza Ve a Ate - 2018.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre preselección y el desempeño laboral de los colaboradores del supermercado Plaza Vea Ate - 2018.
- Determinar la relación entre la aplicación de técnicas de selección y el desempeño laboral de los colaboradores del Supermercado Plaza Vea Ate - 2018.
- Determinar la relación entre la comprobación de datos referenciales y el desempeño laboral de los colaboradores del Supermercado Plaza Vea Ate - 2018.
- Determinar la relación entre comparaciones interindividuales y el desempeño laboral de los colaboradores del Supermercado Plaza Vea Ate - 2018.
- Determinar la relación entre la toma de decisiones sobre candidatos a seleccionar y el desempeño laboral de los colaboradores del Supermercado Plaza Vea Ate - 2018.

## **II. MARCO TEÒRICO**

### **2.1. Trabajos previos**

#### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

Medina (2017) en su estudio *“Selección y Desempeño de Empleados LO y LO”, desarrollado en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador*. Su propósito es examinar el caso de la elección individual en el desempeño profesional de los empleados de las organizaciones LO&LO. Para el estudio se utilizó un análisis de consulta correlativo y descriptivo. Se utilizó como herramienta una encuesta a los 50 empleados de la organización. Finalmente, se ha determinado que el paso adecuado de selección de personal afecta significativamente el nivel de productividad con el que se asigna el puesto a una nueva persona, ya que necesita poder cumplir con las tareas que requiere el puesto solicitado.

Espín (2016) "Modelo de Gestión de Talentos Enfocado al Alto Desempeño para Docentes y Directivos de la Universidad Nacional de Chimborazo, Perteneciente a la Universidad de La Habana, Cuba" El objetivo del estudio fue investigar a los funcionarios, prestando especial atención al desempeño sobresaliente de los académicos y jefes de departamento. Para la investigación se empleó un modelo no experimental. El elemento fue un estudio de 45 profesores y jefes de departamento. El resultado fue una selección imprecisa de la personalidad y un menor grado de valoración del rendimiento de los profesores y jefes de departamento, aunque se ha aconsejado optimizar la investigación sobre este tema.

Cancinos (2015) ha creado una disertación para la Universidad Rafael Randivar de Guatemala sobre "Selección de personal y rendimiento laboral". Su objetivo es evaluar la conformidad del rendimiento laboral y la toma de decisiones personales. Para el estudio se modificaron diseños descriptivos de corte transversal. 36 trabajadores del sector de recursos fueron el grupo final al que se le aplicó la encuesta. completar la tarea iniciada por el empleado durante el proceso de evaluación del desempeño. Además, se ha descubierto que si el proceso de selección de una persona se lleva a cabo correctamente, la valoración del rendimiento laboral aumenta, lo que permite a la persona desempeñar el trabajo con eficacia.

Caicedo (2015) en su artículo Modelos de gestión de recursos humanos y su impacto en el desempeño de Corporación El Rosado, El Paseo Shopping Bahoyo, Universidad Técnica de Babajoyo Ecuador. Su propósito es hacer una pregunta de recursos humanos para examinar cómo funciona un empleado en un entorno empresarial. El nivel de investigación utilizado fue un diseño no experimental. El cuestionario fue enviado a 187 empleados para obtener una justificación de su uso como instrumento. Finalmente, el Gerente General debe incentivar, premiar y colaborar con su equipo de trabajo para desarrollar sus competencias laborales..

Flores (2015) y su disertación en la Universidad Nacional de Milagro del Ecuador titulada Análisis para la mejorara de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral Empresarial de la Empresa Sidelcorsa C.A. Ltda. en la ciudad de Guayaquil. El objetivo del estudio fue esclarecer de qué manera los recursos humanos inciden en la capacidad de los empleados para realizar eficazmente su trabajo. Se utilizó el análisis descriptivo y correlacional. También se empleó como herramienta para recoger los datos un cuestionario que se entregó a 65 trabajadores. El objetivo del plan estratégico de servicios, que está enfocado al mercado del sector y busca incentivar a otras empresas de seguridad privada en la ciudad de Guayaquil, es completar el proceso. El objetivo de invertir en la preparación de los recursos humanos es que las empresas permanezcan en el mercado.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

En su hipótesis titulada “Gestión del talento y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipócrates”, Asencios (2017) se basa en la sede de la Universidad César Vallejo en Lima, Perú. El propósito de este estudio es comprender la relación entre el esfuerzo de trabajo de la clínica y sus recursos humanos. Este estudio utilizó un paradigma no experimental. También use la herramienta para enseñar los principios a 135 miembros del personal administrativo. Identificar el vínculo entre el desempeño laboral y la gestión del talento.

La Gestión del Talento y la Gestión de la Fuerza Laboral en el distrito de la



ciudad de Píkanaki, Universidad de Huánuko, Perú es una teoría reconocida oficialmente por Nolberto (2017). Se busca detallar la relación entre los recursos humanos y el esfuerzo laboral de los empleados y funcionarios de la ciudad. El modelo no experimental debe cambiar el nivel de investigación. Además, 232 empleados municipales participaron en la encuesta utilizada para la recolección de datos. Un buen proceso de recursos y desempeño del trabajo humano es el resultado final que muestra la relación entre estos dos factores.

La Teoría de Huamán, con referencia a la Universidad Cesar Vallejo de Perú, aprobó la Gestión del Potencial Humano y Desempeño de los Empleados de la Universidad Nacional Agraria de La Molina - 2017. Tiene como objetivo comprender la relación entre el desempeño laboral y la gestión del talento de los empleados universitarios. Se utilizó el modelo no experimental como nivel de investigación que se modificó. El cuestionario entregado a los 366 instructores de la facultad sirvió como mecanismo utilizado para recolectar los datos. Según la respuesta, existe una correlación entre las variantes basadas en las credenciales de los profesores de la facultad. Además, se descubrió que la universidad valora y apoya a sus instructores.

Espinoza (2016) de mi consultor bancario eligió la elección teórica del personal y la teoría del trabajo. En 2016, Victoria, Los Ángeles, pertenecía a la Universidad de César en Perú. Debe saber si mi gerente de bancos proyectó preferencias personales y si existe una relación entre el desempeño laboral y el rendimiento en un estudio en profundidad. El mismo cuestionario de procesamiento de datos fue completado por 35 empleados. Si existe, por tanto, una correlación entre la elección individual y el desempeño laboral desde el punto de vista del supervisor bancario, esto indicaría una correlación baja porque es imposible asegurar un desempeño profesional suficiente o una elección personal adecuada.

Monar (2016) utilizando su teoría aceptada 2016 Programa de Mejoramiento para Contratistas Empresa de Servicios a la Comunidad San Juan de Lurigancho, Universidad Privada Norbert Vina, Perú. Se realizó un estudio exhaustivo para implementar un plan de acción para la contratación de personal de una empresa prestadora de servicios en la zona de San Juan de Lurigancho. El modelo no

experimental es el nivel de estudio utilizado. La herramienta de recolección de datos fue una encuesta enviada a la organización con 25 participantes. La conclusión a la que se llegó fue que, para llevar a cabo con éxito un proceso de elección, la empresa no tiene una buena comprensión de sus candidatos.

## **2.2. Teorías relacionadas al tema**

### **2.2.1. Selección de personal**

#### **2.2.1.1. Definición**

La selección de personal es un proceso de toma de decisiones que tiene como objetivo adecuar los mejores candidatos a las necesidades de la organización (González, 2015, p. 25).

Aunque muchos candidatos están deseosos de ocupar un puesto, no todos poseen los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar las funciones esenciales con eficacia. La selección de empleados es crucial para crear un equipo competitivo y añadir valor a la empresa por este motivo.

Se eligió el modelo de Cuesta (2015) para este estudio porque puede ser utilizado para escoger nuevos candidatos que tengan las calificaciones necesarias para el cargo y porque sus dimensiones son más acordes con la realidad de la situación actual del supermercado Plaza Veá.

### **2.2.1.2. Proceso de Selección de Personal**

Diversos autores definen el proceso de selección de personal:

Según Schein (1982), citado por Cuesta (2015), la entrevista es la técnica más utilizada a la hora de decidir si contratar a alguien nuevo o dónde colocar a un empleado existente. Este método consta de 8 fases para una selección adecuada y permite identificar al individuo que mejor cumple con los requisitos del puesto vacante y las exigencias de la empresa. Estos procesos son los siguientes:

Las pruebas de idoneidad: que determinan si los candidatos están cualificados para el puesto evaluando su compatibilidad mediante pruebas psicológicas, de conocimientos y de rendimiento.

Las entrevistas de selección: en las que el evaluador trata de conocer mejor al solicitante y juzga el rendimiento de cada candidato para determinar si está cualificado para el puesto.

El procedimiento de verificación de la información y las referencias se basa en la información referencial del propio candidato, incluidos los antecedentes laborales, las investigaciones realizadas e incluso las recomendaciones personales.

Durante el reconocimiento médico, se determina si el candidato reúne los requisitos físicos y médicos para el puesto establecidos por el empleador.

La entrevista con el jefe inmediato: Es la etapa tras la cual se elige quién será el candidato al puesto. El jefe superior busca en el candidato un colaborador que le ayude a alcanzar los objetivos establecidos por la empresa.

En este punto, la descripción realista del puesto pide al candidato que se familiarice con la empresa y con sus compañeros de trabajo.

El director presenta al candidato o candidatos elegidos para el puesto y toma la decisión final de contratación a lo largo de este procedimiento.

Por otro lado, Gómez (2003), citado por Veintimilla & Velásquez (2017), nos informa que este proceso es el más popular y que además permite evaluar a uno o varios candidatos para hacer una buena elección sin experimentar dificultades. Estos diez procedimientos son los siguientes:

**Análisis de las necesidades:** Toda empresa debe tener claros los requerimientos del perfil del puesto, incluyendo tanto los personales como los profesionales del individuo que lo va a desempeñar.

**La contratación** es el proceso mediante el cual las empresas anuncian ofertas de empleo para atraer candidatos y luego elegirlos en función de sus currículos.

**Recogida de candidaturas:** recopilación de todos los currículos presentados por los candidatos al puesto vacante.

**Preselección:** Se evalúa el perfil de cada candidato y se contrasta con los datos obtenidos en el procedimiento anterior. En respuesta, se convoca a los candidatos para programar un examen de preselección.

**Pruebas de selección:** Se trata de pruebas relativamente sencillas que sirven para calibrar la adecuación de los candidatos a los puestos vacantes.

**Las entrevistas** tienen dos finalidades: conocer al candidato y confirmar la información que ya ha facilitado.

**La evaluación y la elección:** A partir de los datos recabados de cada candidato a lo largo del proceso de selección, se examinarán los puntos fuertes y débiles del candidato y se contrastarán con los perfiles laborales requeridos por la organización.

**Contratación:** Se notifica a los candidatos su selección, y a los que no superaron las pruebas se les da las gracias y se les tendrá en cuenta para futuras vacantes.

**La incorporación:** Se informa al empleado de las funciones y responsabilidades que desempeña dentro de la empresa.

Seguimiento: Durante este tiempo, que se denomina periodo de prueba, se evalúa el rendimiento de cada candidato en el puesto.

Adicionalmente, (Chiavenato 2009, referenciado por Veintimilla & Velásquez, 2017) nos informa que su metodología, la cual se basa más en el uso de pruebas como de conocimiento, habilidad, psicométricas, de personalidad y de simulación, consta de 6 pasos para llevar a cabo una efectiva selección de personal:

Las solicitudes de empleo implican reunir todos los currículos y la información personal de cada solicitante.

Entrevista inicial de selección: En esta entrevista, el candidato expone brevemente su interés por el puesto al responsable.

Exámenes y pruebas de selección: Durante esta fase, el candidato realizará pruebas de personalidad, aptitud, intelecto y conocimientos.

Las entrevistas son un medio de comunicación entre el candidato y el entrevistador. El entrevistador da a conocer las cualificaciones necesarias para cubrir el puesto.

El reconocimiento médico: este procedimiento ayuda a determinar el estado de salud actual del candidato y su idoneidad para el puesto.

El análisis y la toma de decisiones: El gestor y el entrevistador decidirán conjuntamente quiénes son los mejores candidatos para el puesto.

Cuesta (2015) afirma que, por tanto, se centra en el desarrollo y el potencial de las personas. Este enfoque requiere una variedad de talentos, no sólo conocimientos y experiencia, sino también el deseo de los candidatos de ser mejores que la competencia. Las etapas de este modelo son:

Preselección: Durante esta fase, los candidatos se dividirán en tres grupos, A, B y C, en los que el grupo A representa a los que no cumplen las normas, el grupo B a los que aún podrían cumplirlas y el grupo C a los que sí las cumplen.

son los candidatos que podrían ser modificados a pesar de tener insuficiencias, mientras que el grupo C incluye a los que cumplen la mayoría o la totalidad de las normas.

Aplicación de técnicas de selección: En esta fase se somete a los candidatos a una o varias pruebas, una entrevista y un reconocimiento médico.

Los tests se utilizan para evaluar los conocimientos, habilidades y aptitudes psicológicas de los candidatos con el fin de cubrir puestos vacantes en las organizaciones. Las pruebas psicotécnicas también se utilizan para identificar los objetivos profesionales de los candidatos, sus aspiraciones de liderazgo, etc.

En el proceso de entrevista: se entrevista a los candidatos para determinar si tienen los conocimientos necesarios para realizar las tareas que se les exigen en las empresas.

Reconocimiento médico: El postulante será evaluado a través de un examen médico para constatar si cumple con los requisitos físicos y de salud necesarios para el adecuado desempeño del cargo.

Verificación de datos referenciales: Los candidatos que han recibido avales de empresas y centros de estudios verifican los datos referenciales. Durante esta etapa, se evaluará a cada candidato en función de sus rivales para determinar cuáles de sus puntos fuertes y débiles se adaptan mejor a la organización y al puesto de trabajo.

Comparaciones interindividuales: se reúne toda la información recibida de los candidatos y se compara individualmente la información de cada uno de ellos para elegir al que más se ajuste a los requisitos del puesto. A continuación, se llega a las conclusiones y se presentan las ofertas de los candidatos.

La decisión final sobre los candidatos elegidos se toma durante esta fase formal de contratación. Se informa a los candidatos elegidos de su remuneración y la duración de sus contratos, se les presenta a sus supervisores y compañeros de trabajo y se les da información sobre su ubicación y posición en la organización.

## **2.2.2. Desempeño Laboral**

### **2.2.2.1. Definición**

El método a través del cual se valora el rendimiento total de un empleado es la evaluación del rendimiento (Werther & Davis, 2014, p. 39).

Lo que se nos dice que debemos entender es que buscamos trabajadores que funcionen de manera profesional, que conozcan los procedimientos que se siguen dentro de la organización y que evalúen a los candidatos de manera eficaz, ya que su rendimiento será crucial para la productividad de la empresa.

Se eligió el modelo de Alles (2015) para este estudio porque pretende evaluar el rendimiento de los empleados de una manera más precisa y objetiva. La evaluación del rendimiento de los empleados es una parte crucial de toda empresa.

### **2.2.2.2. Fases de Desempeño Laboral**

Varios autores esbozan varias fases o procesos del desempeño laboral:

Schein (1982), citado por Cuesta (2015), afirma que la base de este modelo es la siguiente:

Elección de los incentivos que se ofrecerán a cada empleado como recompensa por su desempeño sobresaliente. Toma de decisiones sobre ascensos y compensaciones.

Reunir y examinar las valoraciones de los jefes y subordinados sobre el rendimiento del empleado en el trabajo.

Retroalimentación: El directivo debe exponer el estado de mejora de cada empleado y ofrecerle algunas sugerencias para aumentar su productividad.

Por otro lado, Werther & Davis (2014) tuvieron en cuenta los siguientes 5 procedimientos básicos para evaluar el desempeño de un empleado y cómo contribuye a la organización:

Evaluación de los logros, el crecimiento y los posibles obstáculos de cada empleado para alcanzar un alto nivel de rendimiento para la organización en el apartado de rendimiento individual.

Evaluación del rendimiento: La empresa quiere asegurarse de que cada empleado cumple con el rendimiento que la empresa desea, y también quiere detener cualquier posible ineficiencia que pueda surgir y obstaculizar un buen rendimiento de sus empleados.

El feedback de los empleados revela cómo perciben las personas las capacidades, actitudes y rendimiento de sus compañeros. Además, toma nota del nivel de mejora de cada empleado en el momento de ejecutar sus tareas.

Registros de empleados: llevar un registro de quién ha sido evaluado y quién necesita ser evaluado por cada empleado.

Las decisiones tomadas por el departamento de capital humano tienen en cuenta el rendimiento global de cada empleado.

Sin embargo, Alles (2015) señala que la revisión del desempeño comprende tres procesos esenciales para llevar a cabo un sólido desempeño laboral, que permitirán tanto analizar la evaluación como identificar posibles mejoras en el desempeño de los empleados. Estos tres pasos son los siguientes:

El objetivo de definir el puesto de trabajo es aumentar la satisfacción del empleado con la labor que realiza en cada una de sus áreas de trabajo, confirmando que tanto el empresario como el empleado están de acuerdo con las responsabilidades y las normas de rendimiento del puesto.

Evaluación del rendimiento: En función del puesto de trabajo, se establece que el perfil y la conducta del trabajador se evalúan de acuerdo con los requisitos de la empresa con el fin de mejorar el rendimiento en los mismos y tener el impacto deseado en el negocio.

Feedback: se hacen observaciones sobre los progresos de cada empleado para mejorar su rendimiento en el trabajo.

Cuesta (2015) afirma que este procedimiento consta de 11 técnicas de evaluación del desempeño que ayudan a valorar el rendimiento laboral de cada uno



de sus empleados. Estas técnicas son las siguientes:

El uso de escalas visuales permite determinar las características asociadas al rendimiento en el trabajo, evaluando el rendimiento del empleado a través de su trabajo.

Utilizar la técnica del acontecimiento crítico para identificar las acciones específicas que producen el éxito.

Una secuencia de afirmaciones que expliquen las características, así como los buenos y malos comportamientos, que se evidencian en el desempeño del empleado conforman la técnica de elección forzada.

Método de clasificación: Todo el personal se clasifica jerárquicamente y se califica en función de su productividad.

El método de comparación por parejas compara a cada empleado con los demás. Por parejas, se les evalúa para ver cuál es el más eficaz. Aunque no muchas empresas lo utilizan, este método no es muy práctico.

El evaluador proporcionará una lista de expresiones que clasifican y describen el rendimiento del empleado, así como las que realmente demuestran el reverso de ese rendimiento.

Los factores y circunstancias que dan lugar a un rendimiento alto o bajo se examinan mediante el método de investigación de campo, que se basa en entrevistas entre el empleado y su jefe.

Con el enfoque de distribución forzada, el evaluador debe seleccionar un conjunto de palabras descriptivas que se aplicarán a cada empleado en función de su rendimiento.

Técnica de autoevaluación: Durante esta etapa, el empleado se evalúa a sí mismo.

Método de evaluación objetiva: Este método se basa en la localización previa de los objetivos que deben alcanzarse.

La técnica de evaluación de 360° consiste en pedir la opinión de compañeros de trabajo, supervisores e incluso clientes.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Diseño de investigación

Los esfuerzos de investigación actuales determinan la representación de los investigadores para obtener respuestas a las preguntas, confirmar los objetivos establecidos y corroborar las hipótesis de investigación.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) Los investigadores deben abordar rápida y específicamente las cuestiones de investigación para demostrar el valor de su trabajo. (p. 120).

##### a) Investigación no experimental

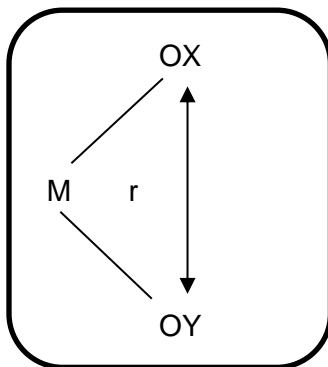
Hernández, Fernández y Baptista (2014), El estudio se ha realizado sin modificar completamente la variación. En otras palabras, no incluye la modificación intencionada de componentes separados para observar cómo afecta a otras variaciones. (p. 149).

##### b) Diseño transversal

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), Los datos se recogerán en un momento y una hora concretos. (p. 151). Analizar los hechos en un momento concreto es el objetivo de este estudio.

##### c) Investigación Correlacional

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), estos diagramas muestran las conexiones entre dos o más categorías, ideas o elementos en un momento determinado.



Dónde:

M: Población

Ox: Selección de Personal

Oy: Desempeño laboral

r: Relación entre las variables

#### **d) Enfoque cuantitativo**

A partir de la evaluación numérica y el análisis estadístico, se recopilan datos para probar la hipótesis con el fin de evaluar las hipótesis e identificar patrones de comportamiento (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 4).

### **3.2. Variables, Operacionalización**

#### **3.2.1. Variables de estudio**

1: Selección de personal

2: Desempeño laboral

#### **3.2.2. Operacionalización de variables (Ver anexos)**

- a. Cuadro de Operacionalización de Selección de Personal
- b. Cuadro de Operacionalización de Desempeño Laboral

### 3.3. Población y muestra

#### 3.3.1. Población

Para este estudio se contó con 250 participantes del supermercado PlazaVea de la ciudad de Ate, y cada uno de ellos constituyó un componente del estudio.

Una población es definida por Hernández, Fernández y Baptista (2014) como el conjunto de todas las instancias que cumplen una determinada condición (p. 174).

#### 3.3.2. Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014), Nos revelaron que esta es una parte diferente de la ciudad. Es decir, es un subconjunto de elementos que pertenecen a un conjunto que llamamos población (p. 175).

Los participantes que tenían una conexión innata con la pregunta constituyeron la muestra. Se aplicará la siguiente ecuación:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{(N - 1)E^2 + (Z^2 \times p \times q)} \quad n = \frac{250 (1.96)^2 \times (0.50) (0.50)}{(250 - 1) (0.05)^2 + (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50} \quad \boxed{n = 152}$$

#### 3.3.2.1. Composición de la muestra

##### 3.3.2.1.1. Composición de la muestra por edad

Tabla 1:  
*Muestra por edad*

Edad	Frecuencia	Porcentaje Valido
18-25	100	67,1%
26-30	23	15,1%
31-38	15	79,9%
39-46	14	7,9%
Total	152	100,0%

Los resultados obtenidos en la Tabla No. 1 mostraron que el rango de edad de los participantes de la muestra fue de 18 a 46 años, el mayor porcentaje (67,1%) se encontraba entre los 18 y 25 años.

### 3.3.2.1.2. Composición de la muestra por género

Tabla 2

Muestra por género

		Frecuencia	Porcentaje válido
Género	mujer	84	55,3%
	hombre	68	44,7%
	Total	152	100,0%

Como se estima en la Tabla 2, las mujeres constituían el 55,3% de la muestra frente al 44,7% de los hombres.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

#### 3.4.1. Técnica de investigación

Para efectos de este estudio, se utilizaron dos escalas de encuestas, una para evaluar el reclutamiento y otra para evaluar el desempeño de los asociados, y las mismas encuestas pasaron por procesos similares de validación y confiabilidad; esta prueba se realiza para que se puedan obtener los datos necesarios.

#### Análisis Generalizado de la Prueba de Selección de Personal

Tabla 3

Análisis generalizado de Selección de Personal

Áreas	Media	Desviación estándar	ritc	N
Preselección	57,13	2,377%	,594	152
Aplicación de técnicas	57,48	3,834%	,723	
Comprobación de datos	61,58	3,884%	,593	
Comparaciones interindividuales	56,45	2,956%	,517	
Toma de decisiones	55,43	2,480%	,577	
<b>Estadísticas de fiabilidad</b>				
Alfa de Cronbach		Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		N de elementos
,801		,810		5

Los resultados demuestran que las correlaciones de la prueba de selección son superiores a 0,20, lo que indica que las regiones son coherentes entre sí.

Podemos deducir que la prueba de selección de personal es fiable basándonos en el estudio de fiabilidad mediante la consistencia interna y el coeficiente alfa de Cronbach, que arroja un valor significativo de 0,801 y es, por tanto, significativo.

### 3.4.1.1. Análisis de la validez de constructo la Prueba de Selección de Personal

Tabla 3  
Análisis de validez de Selección de Personal

Prueba de KMO y Bartlett	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	,781
Sig.	,000
Varianza Total explicada	57076%
N= 152	

De acuerdo con los resultados, la medida de bondad de ajuste muestral de Kaiser-Meyer-Olkin tiene un valor de 0,781, que se considera adecuado. El valor de Olkin de 0,781 puede considerarse satisfactorio; este resultado indica que el coeficiente de correlación entre los ítems es lo suficientemente fuerte como para completar el análisis factorial.

Se descubrió que el 57,076% de la variación total puede explicarse por un solo componente. Gracias a este descubrimiento pudimos llegar a la conclusión de que el examen de selección de personal tenía validez de constructo.

### 3.4.1.2. Análisis Generalizado de la Prueba de Desempeño Laboral

Tabla 5:  
Análisis generalizado de Desempeño Laboral

ITEMS	Media	Desviación Estándar	Ritc	N
Definir el puesto	46,24	2,676%	,650	
Evaluación de desempeño	48,67	4,933%	,837	152
Retroalimentación	47,99	4,297%	,862	
Estadísticas de fiabilidad				
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		N de elementos	
,861	,877		3	

Las correlaciones fueron superiores a 0,20 en los resultados, lo que sugiere que las regiones son coherentes entre sí.

Podemos concluir que la prueba de desempeño laboral es confiable porque el análisis de confiabilidad de consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach alcanza 0.861, lo cual es significativo.

### 3.4.1.3. Análisis de la validez de constructo la Prueba de Desempeño

## Laboral

Tabla 6  
Análisis de validez de Desempeño Laboral

Prueba de KMO y Bartlett	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	,687
Sig	,000
Varianza Total explicada = 152	80,477%

Los resultados muestran que la medida de validez de la prueba Kaiser-Meyer-Olkin alcanza un valor de 0,687, que puede considerarse satisfactorio. Este resultado indica que los coeficientes de correlación entre los elementos son lo suficientemente fuertes como para proceder con el análisis de componentes. Solo se conoce un componente de 80.0477% para explicar la variación completa. A partir de este resultado, pudimos concluir que la prueba de desempeño laboral tiene validez de constructo.

### 3.4.2. Instrumento de recolección de datos

La recopilación de los datos se obtuvo mediante el estudio de dos dispositivos que nos proporcionó conocer el territorio real de la elección del personal; así como, el rendimiento de los colaboradores que componen nuestra población.

### 3.4.3. Validez y confiabilidad

#### 3.4.3.1. Validez

**Validez de contenido:** La herramienta se sometió a un proceso de validación basado en las normas de jueces expertos en ciencias administrativas y empresariales para recopilar recomendaciones sobre la redacción de los ítems. A continuación, se siguieron introduciendo cambios en cada uno de los ítems con respecto a la forma de expresión, teniendo en cuenta las recomendaciones pertinentes.

**Validez de Constructo:** Para evaluar la validez estructural, se utilizó el siguiente proceso, las características de toda la muestra de personas.

## 3.5. Métodos de análisis de datos

### **3.5.1 Análisis de los Datos**

La aplicación SPSS Statistics se utilizó para procesar los datos obtenidos en la investigación, proporcionándonos como resultado numerosas tablas y gráficos estadísticos. Los resultados del estudio se extrajeron utilizando el coeficiente Rho de Spearman.

- El grado de afinidad entre dos variables aleatorias continuas se mide mediante el coeficiente de correlación de Spearman ( $r_s$ ).
- Una ilustración de la prueba de Kolmogorov-Smirnov es un tipo de prueba de "bondad de ajuste" que permite determinar en qué medida la distribución de un conjunto de datos se parece a una determinada distribución teórica.
- Determinamos si la correlación parcial es modesta mediante la prueba KMO.

### **3.6. Aspectos éticos**

Se tuvo en cuenta las peculiaridades de la indagación, se consideraron aspectos éticos primordiales, debido a que se examinó indagación de los trabajadores. La fuente de investigación fue interna, y se realizó en el Supermercado Plaza Veá. No obstante, se guardó privacidad al anonimato de cada uno de los trabajadores de la empresa y respeto en todo momento, antes, durante y después del proceso; cuidando los testimonios acumulados sin juzgar el procedimiento obtenido.



## IV.RESULTADOS

### 4.1. Prueba De Normalidad

#### 4.1.1. Análisis de bondad de ajuste de Selección de Personal

Tabla 7  
Prueba de Kolmogorov- Smirnov para Selección de Personal

Variables	N	Media	Desviación Típica	K-SZ
Preselección		14,54	152	,000
Aplicación de técnicas		14,54	,181	,000
Comprobación de datos	152	15,406	,181	,000
Comparaciones interindividuales		16,33	,181	,000
Toma de decisiones		14,63	,181	,000

De los resultados del análisis de bondad de ajuste de la curva normal mediante la prueba de Kolmogorov, se puede concluir que la distribución de los sujetos analizados en la prueba de selección de personal es muy cercana a una distribución normal. Muestras observadas en la Tabla 7.

#### 4.1.2. Análisis de bondad de ajuste de la curva normal de Desempeño Laboral

Tabla 8  
Prueba de Kolmogorov- Smirnov para Desempeño Laboral

Variables	N	Media	Desviación Típica	K-SZ
Definir el puesto		25,21	2,676	,000
Evaluación de desempeño	152	22,78	4,933	,000
Retroalimentación		23,46	4,297	,000

La prueba de Kolmogorov-Smirnov es una prueba para determinar la bondad de ajuste de una curva normal de muestra.

Puede deducirse que las distribuciones de los valores estudiados de la prueba de Rendimiento en el Trabajo no se ajustaron suficientemente a la distribución normal, ya que, como se muestra en la Tabla 8, se obtuvieron estadísticos K-SZ para todos los valores, que no son significativamente diferentes.

Debido a ello, en el análisis de los datos de la investigación se utilizaron contrastes estadísticos no paramétricos alterados.

## 4.2. Análisis Correlacional

### 4.2.1. Análisis de las correlaciones entre Selección de Personal y Desempeño Laboral

Tabla 9

Correlaciones entre selección de personal y desempeño laboral

Dimensiones	Definir el Puesto	Evaluación de Desempeño	Retroalimentación	Total de desempeño laboral
Preselección	,397**	,346**	,373**	,401**
Aplicación de técnicas	,465**	,403**	,438**	,469**
Comparaciones interindividuales	,340**	,270**	,345**	,349**
Comprobación de datos	,403**	,328**	,319**	,369**
Toma de decisiones	,448**	,403**	,426**	,457**
<b>Total de Selección de Personal</b>				

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

### Correlaciones entre Selección De Personal y Desempeño Laboral

Examinar las correlaciones entre contratación y desempeño laboral nos permitió evaluar que todas las relaciones son explicables, observando que las correlaciones que alcanzan los valores más altos son:

- Preselección con el total de desempeño laboral ( $r = 4.01$ ).
- Aplicación de técnicas de selección con el total de desempeño laboral ( $r = 4.69$ ).
- Comprobación de datos con el total de desempeño laboral ( $r = 3.49$ ).
- Comparaciones interindividuales con el total de desempeño laboral ( $r = 3.69$ ).
- Toma de decisiones con el total de desempeño ( $r = 4.60$ ).
- El total de selección de personal con el total de desempeño laboral ( $r = 4.57$ ).

### 4.3. Contrastación de Hipótesis

#### 4.3.1. Hipótesis General

Existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores del Supermercado Plaza Ve a Ate 2018.

Tabla 10  
Correlación entre Selección y Desempeño Laboral

			Selección de Personal	Total de Desempeño Laboral
	Selección de Personal	Coefficiente de correlación Sig (bilateral)	1,000 *	,457** ,000
Rho de Spearman	Total de Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación Sig (bilateral)	,457** ,000	1,000 *

Los resultados de la Tabla N° 10 demuestran una correlación favorable con un valor significativo de 0,457, lo que nos permite declarar que la hipótesis es correcta.

#### 4.3.2 Hipótesis Específicas

H1: Existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores del supermercado Plaza Ve a Ate - 2018.

Tabla 11  
Correlación entre Preselección y Desempeño Laboral

			Preselección	Total de Desempeño Laboral
	Preselección	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 152	,401** ,000 152
Spearman	Total de desempeño laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,401** ,000 152	1,000 . 152

Los resultados de la Tabla 11 demuestran una correlación algo positiva con un valor significativo de 0,401, lo que nos permite declarar que la hipótesis es correcta.

H2: Existe relación entre la aplicación de técnicas de selección y el desempeño laboral de los colaboradores del supermercado Plaza Ve a Ate - 2018.

Tabla 12

Correlación entre Aplicación de técnicas de selección y Desempeño				
			Aplicación de técnicas de selección	Total de Desempeño Laboral
Rho de Sperman	Aplicación de técnicas de selección	Coeficiente de Correlación	1,000	469**
		Sig. (bilateral) N	* 152	,000 152
	Total de Desempeño Laboral	Coeficiente de Correlación	469**	1,000
		Sig. (bilateral) N	,000 152	* 152

La correlación al nivel 0,00, que es significativa, queda demostrada por los datos del cuadro 12, y esta constatación nos permite declarar que la hipótesis es correcta.

H3: Se correlacionó el desempeño de los trabajadores que colaboraron en el supermercado Plaza Ve a Ate en 2018 con la verificación de datos referenciales.

Tabla 13

Correlación entre Comprobación de datos referenciales y Desempeño Laboral

Correlación entre Comprobación de datos referenciales y Desempeño Laboral				
			Comprobación de datos	Total de Desempeño Laboral
Rho de Sperman	Comprobación de datos	Coeficiente de Correlación	1,000	,349**
		Sig. (bilateral) N	* 152	,000 152
	Total de desempeño Laboral	Coeficiente de Correlación	,349**	1,000
		Sig. (bilateral) N	,000 152	* 152

La correlación al nivel 0,00, que es significativa, queda demostrada por los datos del cuadro 13, y esta constatación nos permite declarar que la hipótesis es correcta.

H4: Existe relación entre comparaciones interindividuales y el desempeño laboral de los colaboradores del supermercado Plaza Ve a Ate - 2018.

Tabla 14

Correlación entre Comparaciones interindividuales y Desempeño Laboral

		Comparaciones Interindividuales	Total de Desempeño Laboral
Rho de Sperman	Comparaciones Interindividuales	Coefficiente de Correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,349**
		N	152
Total de desempeño Laboral		Coefficiente de Correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	152

La correlación al nivel 0,00, que es significativa, queda demostrada por los datos del cuadro 14, y esta constatación nos permite declarar que la hipótesis es correcta.

H5: Existe relación entre la toma de decisiones sobre candidatos a seleccionar y el desempeño laboral de los colaboradores del supermercado Plaza Ve a Ate – 2018.

Tabla 15

Correlación entre Toma de decisiones y Desempeño Laboral

		Toma de decisiones	Total de Desempeño Laboral
Rho de Sperman	Toma de decisiones	Coefficiente de Correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,460**
		N	152
Total de desempeño Laboral		Coefficiente de Correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	152

Podemos confirmar que se ha aceptado la hipótesis por los datos que figuran en el cuadro 15, que muestran una correlación al nivel 0,00, que es significativo.

## V.DISCUSIÓN

### 5.1. Discusión de resultados

En primer lugar, se señaló que la justificación utilizada presentó limitaciones técnicas que fueron fundamentales para su uso como elementos de evaluación durante trabajos de doctorado recientes.

La evaluación estadística de la validez del constructo empírico está respaldada por un diseño factorial que permite sacar conclusiones que demuestran que la medida de preparación de muestras de Kaiser-Mayer Olkin se puede organizar correctamente.

En cuanto a las perspectivas específicas, fueron tomadas en cuenta las soluciones, cabe destacarlo siguiente:

- H<sub>1</sub>: En donde se acepta la estadística planteada, dado que se estableció mediante el estudio de Rho de Spearman del 0.401 en donde se muestra que efectivamente si existe correlación de las mismas.
- H<sub>2</sub>: Se confirma la correlación de las mismas, por lo tanto se estableció mediante el estudio de Rho de Spearman del 0.469 en donde se muestra que efectivamente si existe correlación de las mismas.
- H<sub>3</sub>: En donde se confirma la estadística planteada, puesto que se estableció mediante el estudio de Rho de Spearman del 0.349 en donde se muestra que efectivamente si existe correlación de las mismas.
- H<sub>4</sub>: Se confirma la similitud de las mismas, por lo tanto estableció mediante el estudio de Rho de Spearman del 0.369 en donde se muestra que efectivamente si existe correlación de las mismas
- H<sub>5</sub>: Se confirma la similitud de las mismas, dado que se estipuló mediante el estudio de Rhode Spearman del 0.460 en donde se muestra que efectivamente si existe correlación de las mismas.

A la luz de los puntos presentados y argumentados, se debe estar consciente de cómo se aceptan los supuestos, dada la evidencia estadística sustentada por investigaciones sobre la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral, lo que posibilita la evaluación de

Todas las relaciones son importantes, tenga en cuenta que las relaciones que alcanzan valores altos son:

- Preselección con el total de desempeño laboral ( $r = 4.01$ ).
- Aplicación de técnicas de selección con el total de desempeño laboral ( $r = 4.69$ ).
- Comprobación de datos con el total de desempeño laboral ( $r = 3.49$ ).
- Comparaciones interindividuales con el total de desempeño laboral ( $r = 3.69$ ).
- Toma de decisiones con el total de desempeño ( $r = 4.60$ ).

Entonces, en base a los beneficios obtenidos podemos certificar que la Selección de Personal y el Desempeño Laboral presentan comparaciones propias; es decir, que la representación en una orientación de una cambiante, cada vez más, conlleva el aspecto a la otra cambiante en la misma trayectoria.

En cuanto a la teoría general teniendo en cuenta las deducciones obtenidas, indican lo siguiente: El análisis de correlación de la selección de personal y el desempeño laboral permitió evaluarlo como significativo y razonable (0,457). Asimismo, indicar el efecto logrado permite probar que se ha aceptado la teoría general de la investigación, a saber, el reclutamiento y desempeño de los colaboradores de supermercado, es decir, se ha probado una correlación directa, como la existencia de cambios.

Efectos obtenidos en el estudio "Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores de supermercados" comparando la aprobación con los informes indicados en el estudio.

Estos productos son coherentes con el informe de la teoría de Medina de 2017, que fue el resultado de un tratado de investigación de tipo descriptivo y correlacional. Su reconocida teoría, "Selección de personal y ejecución de obra para socios Lo&Lo Company", constató que existía una correlación entre el rendimiento laboral de los participantes y las elecciones de personal.

Estas herramientas nos ayudan a comprender la importante repercusión que tiene la selección de personas en la capacidad de los participantes para desempeñar su trabajo. El desempeño del puesto de trabajo se concentra en el desarrollo y el potencial de las personas, además de en la evaluación de su rendimiento, ayudándoles a introducir mejoras y a alcanzar los objetivos fijados, de modo que los participantes se sientan estimulados por el feedback que reciben.

Los resultados de este estudio también se relacionan con el trabajo de Huamán 2017 “La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Personal Laboral de la Universidad Nacional Agraria La Molina”, el cual realizó un relevamiento y análisis de manera descriptiva. nivel, y expuso su teoría "si existe un acuerdo entre la selección de personal y el desempeño del trabajo del personal universitario".

En el transcurso de la elección de personal, atrae postulantes identificando sus condiciones actuales y así poder seleccionar al más apto para el puesto de trabajo, así mismo lograr los objetivos planteados por la compañía.

Queremos un rendimiento profesional de nuestros empleados en el trabajo, familiaridad con los procedimientos corporativos y, lo que es más importante, una evaluación exhaustiva de los candidatos al puesto porque su rendimiento determinará la productividad de la empresa.

Estos hallazgos respaldan la teoría de Espinoza de 2016 que encontró un vínculo entre el desempeño de los consultores y las elecciones de personal que hacen. El título de la teoría es “Selección Personal y Desempeño Laboral desde la Perspectiva de Mi Banco, Consultora Empresarial de La Victoria”.

Elegir al candidato adecuado y tomar la decisión correcta es la aplicación correcta de la técnica de selección, la evaluación de las capacidades, habilidades, fortalezas y el descubrimiento de las debilidades del solicitante; incluso evaluando el desempeño de cada empleado, el progreso, las dificultades para lograr buenos resultados en la empresa y las dificultades. De esta manera, cada socio puede lograr un mejor esfuerzo y rendimiento laboral.



Proporcione retroalimentación constante para ayudarlos a mejorar cualquier problema que encuentren en su trabajo.

También podemos afirmar que los resultados de este estudio son consistentes con la teoría de Caicedo (2015), la cual mejoró y denominó "Modelos de gestión de recursos humanos y su impacto en el desempeño laboral en la Corporación El Rosado". En el Centro Comercial El Paseo, Bahoyo", concluyó que el trabajo del talento coincide con el desempeño de la empresa.

En las comprobaciones referenciales se verifica los datos proporcionados por cada uno de los postulantes, el desempeño laboral, es importante porque va evaluar el perfil y comportamiento de cada trabajador a su vez va prevenir algunas ineficiencias que puedan presentarse y que impidan un buen desempeño a sus trabajadores, de tal forma se realiza una retroalimentación que consiste en un seguimiento constante al colaborador en lo cual se evalúa su desempeño, actitudes y competencias, así mismo los resultados obtenidos en la evaluación se fomenta al personal el progreso de mejora que tiene y lo que le falta por mejorar.

Estos resultados concuerdan con el informe de tesis de Nolberto del año 2017, en el que se encontró una correlación entre el desempeño laboral de los participantes y las elecciones de personal realizadas en concordancia con la teoría autorizada de "Gestión del Talento Humano" de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui".

En esta teoría nos informó de la concordancia de la gestión del talento humano con el desempeño laboral, donde también nos informo acerca de la elección de personal, y como las comparaciones interindividuales es importante al momento de seleccionar al personal, donde se va comparar los datos individualmente para seleccionar a un candidato para el puesto.

Adicionalmente, los hallazgos de la presente investigación se conectan con la conocida tesis de Asencios "Gestión del Talento Humano y Desarrollo del Capital Humano", realizada en 2017.

Desempeño del Personal del Hospital Hipólito Unanue", que descubrió concordancia entre el desempeño laboral del personal de la Universidad y la selección de personal.

Las organizaciones han reconocido la importancia de la selección, lo que nos da entender que debemos tener en cuenta que es significativa aplicar adecuadamente las técnicas de elección de personal, dado que optar por el candidato adecuado es un proceso de toma de decisiones que tiene como propósito integrar a los postulantes más apropiados a las necesidades de la empresa.

## VI. CONCLUSIONES

- I. Se aconseja tomar las medidas necesarias para mejorar la contratación y el rendimiento del personal de supermercados, utilizar métodos de selección adecuados y mejorar los exámenes de selección para obtener buenos resultados y atraer a personas adecuadas. Además, analice el rendimiento de cada uno de los miembros y facilíteles comentarios frecuentes para ayudarles a mejorar las dificultades que puedan estar teniendo con la tarea.
- II. En cuanto a la preparación, el objetivo específico fue equilibrar la concordancia entre la preselección y el desempeño de los participantes del supermercado, los hallazgos de este trabajo de investigación concluyeron en el estudio de Ro Spearman si existe una correlación positiva de 0,401 con significancia moderada.
- III. En cuanto al segundo objetivo específico, se encontró que existe una correlación entre el trabajo de los participantes en el supermercado Plaza Veá y la aplicación del procedimiento de selección, mostrando una correlación positiva de 0.469.
- IV. En cuanto al tercer objetivo específico, el análisis de la relación entre la asimilación de los individuos y el desempeño laboral de los empleados de supermercados muestra que existe una relación significativa.
- V. En cuanto al cuarto objetivo, se ha encontrado mediante análisis correlacional una asociación sustancial entre los empleados del Supermercado Plaza Veá Ate- 2018 y las demostraciones de datos de referencia y el desempeño laboral.
- VI. En cuanto al quinto objetivo, se determina que existe concordancia entre la toma de decisiones de los participantes del Supermercado Plaza Veá Ate y el desempeño laboral, lo que nos muestra que existe un vínculo medianamente sustancial.

## **VII.RECOMENDACIONES**

- I. Se recomienda tomar las medidas necesarias para mejorar la selección de personal y el desempeño de los empleados de los supermercados, aplicar correctamente los procedimientos de selección, mejorar las pruebas de selección para lograr buenos resultados y atraer candidatos idóneos. Además, evalúe el desempeño de cada miembro y brinde retroalimentación constante para ayudarlos a mejorar cualquier dificultad que tengan con la tarea.
- II. Del mismo modo se recomienda mejorar la preselección, dado que es esencial para todo proceso de selección, cumpla efectivamente con recopilar los documentos necesarios para evaluar cada perfil del postulante, por eso es recomendable que el Supermercado brinde información detallada sobre el puesto de trabajo, los requerimientos que debe tener el postulante.
- III. Además de evaluar el rendimiento de cada candidato para ver si cumple alguno de los requisitos del puesto, se aconseja utilizar técnicas de selección como diversas pruebas, exámenes y entrevistas de selección para conocer mejor a los candidatos.
- IV. Por otro lado, se aconseja realizar comparaciones interindividuales, recopilar toda la información que han recogido los candidatos y compararla. El propósito de este paso es identificar las fortalezas y debilidades de cada candidato.
- V. Por lo tanto, se recomienda que la comprobación referencial aplique las comprobaciones de los datos que proporcionan los candidatos para mayor seguridad de la empresa. Procurar pedir referencias, conocer los comentarios de las personas que han trabajado con el candidato, obtener información personal, familiar, que nos permita obtener una figura más completa del postulante.
- VI. Finalmente se recomienda tomar decisiones sobre los postulantes a seleccionar y el desempeño laboral de los participantes del Supermercado Plaza Vea, realizar un minucioso análisis para determinar si el aspirante es recomendable para el puesto, o en definitiva no recomendable.

#### IV. REFERENCIAS

Alles, M. (2015). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°*. Mexico. EdicionesGranica.

Álvarez, B, Indacochea, B, Álvarez, A, Yoza, N y Figueroa, M. (enero, 2018). *La evaluación del desempeño laboral en la educación superior*. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.4.1.enero.362-372>

Asencios, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. Lima, 2016. (Tesis para optar el grado de maestría en gestión pública). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Caicedo, F. (2015). *Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el centro comercial El Paseo Shopping Bahoyo*. (Tesis para obtener el título de magíster en administración de empresas). Recuperado de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/1655/1/T-UTB-CEPOS-MAE-000011.pdf>

Cancinos, A. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral (estudio a realizarse en ingenio azucarero de la costa sur*. (Tesis para obtener el título de licenciada en psicóloga industrial y organizacional). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>

Chiavenato, (2009), *Modelos de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras*. Boletín virtual, 6(3), 176 – 17.

Cook, M. (2016). *Personnel Selection: Aing value through people a changing picture*. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=GEgeB4QrrWgC&printsec=frontcover&dq=A+ Personal+Selection&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjCisTnweHeAhXOslkKHYUHCxgQ6AEIaTAJ#v=onepa\\_ge&q=A%20Personal%20Selection&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=GEgeB4QrrWgC&printsec=frontcover&dq=A+ Personal+Selection&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjCisTnweHeAhXOslkKHYUHCxgQ6AEIaTAJ#v=onepa_ge&q=A%20Personal%20Selection&f=false)

- Cuesta, A. (2015). Gestión del talento humano y del conocimiento. Colombia. Editora MacroEco ediciones.
- Espín, M. (2016). Modelo para la gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de la universidad nacional de Chimborazo. (Tesis de doctorado). Recuperado de [beduniv.reduniv.edu.cu/fetch.php?data=1647&type=pdf&id=1652&db=1](http://beduniv.reduniv.edu.cu/fetch.php?data=1647&type=pdf&id=1652&db=1)
- Espinoza, K. (2016). Selección de personal y desempeño laboral desde la perspectiva de los asesores de negocios de Mi banco, la Victoria, 2016. (Tesis para obtener el título de licenciado en administración). Recuperado de [repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8940](http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8940)
- Fischman, D. (06 de abril de 2018). Evaluaciones de desempeño: El Comercio. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/evaluaciones-desempeno-david-fischman-412888>
- Flores, N. (2015). Análisis para mejorar la gestión de talento humano en el desempeño laboral de la empresa Sidelcorsa S.A. Ltda. En la ciudad de Guayaquil en el periodo junio – diciembre 2015. (Tesis para obtener el título de ingeniera en contaduría y auditoría).  
Recuperado de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2833/1/An%C3%A1lisis%20para%20mejorar%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20talento%20humano%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20la%20empresa%20Sidelcorsa%20S.A.%20Ltda.%20En%20la%20ciudad%20de%20Guayaquil%20en%20el%20per.pdf>
- González, M. (2015). Selección de personal: Buscando al mejor candidato. México. Alfaomega

Hernández R. Fernández C y Baptista P. (2014). Metodología de la Investigación. 5ª Edición.

Perú. Mc Graw Hill.

Hernández R. Fernández C y Baptista P. (2013). Metodología de la Investigación. 5ª Edición.

Perú. Mc Graw Hill.

Hewertson, R. (05de marzo de 2018). Seis características claves en la selección de personal que solo un profesional con diplomado en RRHH sabe detectar: RPP Noticias.

Recuperado de <http://rpp.pe/campanas/contenido-patrocinado/seis-caracteristicas-claves-en-la-seleccion-de-personal-que-solo-un-profesional-con-diplomado-en-rrhh-sabe-detectar-noticia-1108069>

Huamán, J. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina – 2017. (Tesis para obtener el grado de maestro en gestión pública). Recuperado de

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9010/Huam%C3%A1n\\_MJJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9010/Huam%C3%A1n_MJJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lievens, F, Van, K y Anderson, N. (marzo, 2014). *Recent trends and challenges in personselection*. Recuperado de <http://www.emeraldinsight.com/0048-3486>

López, I. (noviembre, 2009). *Modelos de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras*. Recuperado de

<http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>

Manjares, A, Castell, R y Luna, C. (agosto, 2014). *Modelo de Evaluación del Desempeño Basado en Competencias*. Recuperado de

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7066/Espinoza\\_vg.pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7066/Espinoza_vg.pdf?sequence=1)

Medina, A. (2017). La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO & LO. (Tesis para obtener el título de

psicólogo industrial). Recuperado de

<http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2833/1/An%C3%A1lisis%20para%20mejorar%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20talento%20humano%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20la%20empresa%20Sidelcorsa%20c%C3%ADa.%20Ltda.%20En%20la%20ciudad%20de%20Guayaquil%20en%20el%20peri.pdf>

Monar, K. (2016). Plan de mejoramiento para el proceso de selección de personal de una empresa de servicios en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2016. (Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración y negocios internacionales). Recuperado de

[http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/338/Tesis\\_Monar%20Luna\\_Katherine%20Dora.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/338/Tesis_Monar%20Luna_Katherine%20Dora.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Morales, T. (23 de julio de 2016). Empresas. selección de personal. La República.

Recuperado de <https://larepublica.pe/economia/788014-empresas-43-de-sobrecostos-seria-por-mala-seleccion-de-personal>

Nolberto, M. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017. (Tesis para obtener el título en administración).

Recuperado de

[http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047\\_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

OIT. (20 de agosto de 2014). Rendimiento Laboral.

Recuperado de <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Prado, M. (23 de noviembre de 2014). Supermercados Peruanos: Aplicando creatividad en la gestión humana. Gestión. Recuperado de



<https://gestion.pe/economia/empresas/supermercados-peruanos-aplicando-creatividad-gestion-humana-83225>

Rodríguez, A. (2016). Procesos de evaluación de desempeño. México:

Ecoediciones. Schmitt, N & Chan, D (2014). Personnel Selection. California:

SAGE Publications.

[https://books.google.com.pe/books?id=GEgeB4QrrWgC&printsec=frontcover&dq=A+Person al+Selection&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjCisTnweHeAhXOslkKHYUHCxgQ6AEIaTAJ#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=GEgeB4QrrWgC&printsec=frontcover&dq=A+Person+al+Selection&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjCisTnweHeAhXOslkKHYUHCxgQ6AEIaTAJ#v=onepage&q&f=false)

Valencia, J. (2016). Administración de recursos humanos en pequeñas y medianas empresas.

México. Trillas.

Veintimilla, J y Velásquez, P, (2017). Modelos de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras. Boletín virtual.

Recuperado de <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/217/214>

Werther, W y Davis, K. (2014). Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas: Mexico :McGraw-Hill.

**ANEXOS**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>TITULO:</b> Selección de Personal y Desempeño Laboral de los colaboradores del Supermercado Plaza Vea Ate 2018						
<b>AUTOR:</b> Fabiola Siesquen Santisteban						
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>			
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores del supermercado plaza vea - ate 2018?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre preselección y el desempeño laboral de los colaboradores del supermercado plaza vea - ate 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre aplicación de técnicas de selección y el desempeño laboral de los colaboradores del supermercado plaza vea - ate 2018?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Establecer la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores del supermercado plaza vea - ate 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación entre preselección y el desempeño laboral de los colaboradores del supermercado plaza vea - ate 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la aplicación de técnicas de selección y el desempeño laboral de los colaboradores del supermercado plaza vea - ate 2018.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores del supermercado plaza vea - ate 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe relación significativa entre preselección y el desempeño laboral de los colaboradores del supermercado plaza vea - ate 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre la aplicación de técnicas de selección y el desempeño laboral de los colaboradores del supermercado plaza vea - ate 2018.</p>	<b>Variable 1: Selección de Personal</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valoración</b>
			Preselección	Presentación de documentos	1, 2	1. Totalmente endesacuerdo. 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni endesacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				Entrevista	3,4	
			Aplicación de técnicas de selección	Pruebas de selección	5,6	
				Examen médico	7,8	
			Comprobación de datos referenciales	Comprobación de datos	9,10	
				Referencia Laboral	11,12	
			Comparaciones interindividuales	Experiencia laboral	13,14	
				Estudios realizados	15,16	
Toma de decisiones sobre candidatos a seleccionar	Incorporación	17,18				
	Línea de carrera	19,20				

		<b>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>				
		<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valoración</b>	
¿Cuál es la relación entre la comprobación de datos y el desempeño laboral de los colaboradores de I supermercado plaza vea ate2018?	Determinar la relación entre la comprobación de datos y el desempeño laboral de los colaboradores de I supermercado plaza vea ate2018.	Existe relación significativa entre la comprobación de datos y el desempeño laboral de los colaboradores de supermercado plaza vea - ate 2018.  Existe relación significativa entre la toma de decisiones sobre candidatos a seleccionar y el desempeño laboral de los colaboradores del supermercado plaza vea ate 2018.	Definir el puesto	Compromiso	1,2	1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	¿Cuál es la relación entre la toma de decisiones de candidatos a seleccionar y el desempeño laboral de los colaboradores de I supermercado plaza vea ate2018?			Determinar la relación entre la toma de decisiones sobre candidatos a seleccionar y el desempeño laboral de los colaboradores de I supermercado plaza vea ate2018.	Ejecución de actividades	
Evaluación de desempeño		Conocimientos			7,8	
				Habilidades	9,10	
				Perfil de puesto	11,12	
Retroalimentación				Incentivar	13,14	
	Solución de problemas	15,16				
	Capacitación	17,18				
<b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>		<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>		<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>		

<p>El tipo de diseño que se aplica es el diseño no experimental, transeccional correlacional – causal, dado que se recolectara datos en un solo momento con el objetivo de determinar la correlación entre las variables de la investigación</p>	<p>La población está conformada por 250 colaboradores del Supermercado Plaza Vea.</p> <p><b>MUESTRA:</b> Está conformada por 152 colaboradores del supermercado Plaza Vea.</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b> Selección de Personal</p> <p><b>TÉCNICAS:</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTOS:</b> Cuestionario</p> <p><b>AUTORA:</b> Fabiola Siesquen Santisteban</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b> Desempeño Laboral</p> <p><b>TÉCNICAS:</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTOS:</b> Cuestionario</p> <p><b>AUTORA:</b> Fabiola Siesquen Santisteban</p>
--	--	--	--

### Matriz de Operacionalización de Selección de Personal

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Preselección	Formulario de solicitud	1. Considera usted que la documentación solicitada al postulante es la más adecuada	1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
		2. Usted conoció desde un principio los requisitos que se requería para el puesto de trabajo	
	Entrevista	3. Considera usted que la entrevista realizada en la empresa para seleccionar al personal es la adecuada	
		4. La empresa realizó entrevistas grupales para seleccionar a los candidatos	
Aplicación de técnicas de selección	Las pruebas de selección	5. La empresa aplica alguna prueba psicológica durante su proceso de selección	
		6. Considera que las pruebas de conocimiento se aplican adecuadamente	
	Examen médico	7. Considera que las pruebas de conocimiento se aplican adecuadamente	
		8. La empresa realiza una evaluación médica en forma anual a sus colaboradores	
Comprobación de datos referenciales	Experiencias en otras empresas	9. La empresa verifica la autenticidad de sus datos proporcionados durante el proceso de selección	
		10. Considera que la comprobación de referencias laborales se realiza de una manera rápida por cada postulante	
	Referencias	11. Tuviste la oportunidad de ingresar a la empresa por alguna referencia laboral	
		12. La empresa le brindó la oportunidad laboral por alguna recomendación laboral.	
Comparaciones interindividuales	Verificación de cada postulante	13. Le solicitaron información sobre sus experiencias laborales.	
		14. Considera que es importante tener experiencia laboral.	
	Realización de propuestas	15. La empresa le solicito información sobre sus estudios realizados.	

		16. Considera que es importante tener una formación académica.	
Toma de decisiones sobre candidatos a seleccionar	Presentación de sus compañeros	17. Considera que cuando se incorpora un nuevo personal, su jefe le explica las labores que va a realizar en su área de trabajo.	
		18. Considera que cuando ingresa un nuevo personal, su jefe debe de mostrarle su área de trabajo.	
	Línea de carrera	19. Considera que todos tienen la oportunidad de realizar línea de carrera en la empresa	
	20. La empresa le brinda la oportunidad de ascender de cargo		

### Matriz de Operacionalización de Desempeño Laboral

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Definir el puesto	Compromiso	1. Considera usted que la documentación solicitada al postulante es la más adecuada	1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
		2. Usted está comprometido con su puesto de trabajo para el logro de los objetivos propuestos	
	Responsabilidad	3. El trabajo que realizas, ayudan a cumplir las metas propuestas	
		4. El trabajo que realizas, ayudan a cumplir las metas propuestas	
	Ejecución de actividades	5. Usted realiza sus tareas laborales de acuerdo a las funciones del puesto	
		6. Su jefe distribuye de manera adecuada las funciones que debe realizar su equipo de trabajo	
Evaluación de desempeño	Conocimientos	7. Considera que aplica sus conocimientos en cada labor que realiza en el puesto de trabajo	
		8. Las capacitaciones que realiza la empresa le permite mejorar su desempeño	
	Habilidades	9. Desarrollas todas tus habilidades en el puesto de trabajo	
		10. Conoce las habilidades que se requiere para el puesto de trabajo	
	Perfil de puesto	11. Evalúan su desempeño laboral de acuerdo a su perfil de puesto	
		12. El personal que labora en cada área cuenta con el perfil necesario que se requiere para el puesto.	
Retroalimentación	Incentivar	13. Usted incentiva a sus compañeros a dar opiniones que ayuden a mejorar el desempeño laboral	

		14. Usted se siente motivado al ver los logros obtenidos en la empresa	
	Solución de problemas	15. Los problemas que surgen en la empresa son solucionados de manera rápida	
		16. Usted sabe manejar los problemas que se han presentado en su puesto de trabajo	
	Capacitación	17. La empresa capacita a su personal según las necesidades del puesto.	
		18. Considera que cada capacitación que realiza la empresa le ayuda a lograr un mayor desempeño en su puesto de trabajo.	

## Operacionalización de variables

### Cuadro de Operacionalización de Selección de Personal

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Selección de personal	“La selección de personal es un proceso de toma de decisiones cuyo objetivo es incorporar al candidato adecuado a la organización, aplicando las técnicas adecuadas y efectuando una serie de comprobaciones que nos indique que el candidato reúne las condiciones necesarias para el puesto” (González, 2015).	La variable está basada en 5 dimensiones relacionadas a la selección de personal, los mismos que se miden a través del instrumento cuestionario, compuesta por 20 ítems con escala de tipo Likert, todas relacionadas y basadas a las 5 dimensiones que son: preselección, aplicación de técnicas de selección, comprobaciones referenciales, comparaciones interindividuales, comprobaciones referenciales y toma de decisiones, estas fueron aplicadas a los colaboradores del Supermercado Plaza Vea - Ate.	Preselección Aplicación de técnicas de selección Comprobación de datos referenciales Comparaciones interindividuales Toma de decisiones sobre candidatos a seleccionar	Formulario de solicitud Entrevista Las pruebas o test de selección Examen médico Experiencias en otras empresas Referencias Verificación de cada postulante Realización de propuestas Presentación de sus compañeros Línea de carrera	Ordinal

Elaborado por la autora

## Cuadro de Operacionalización de Desempeño Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Desempeño Laboral	"El desempeño constituye el proceso por el cual se evalúa y mide el rendimiento global del empleado" (Werther & Davis, 2014).	La variable está basada en 3 dimensiones relacionadas al desempeño laboral, los mismos que se miden a través del instrumento cuestionario, compuesta por 18 ítems con escala de tipo Likert, todas relacionadas y basadas a las 3 dimensiones que son: definir el puesto, evaluación de desempeño y retroalimentación, estas fueron aplicadas a los colaboradores del Supermercado Plaza Vea - Ate.	Definir el puesto	Compromiso Responsabilidad Ejecución de actividades Conocimientos	Ordinal
			Evaluación de desempeño	Habilidades Perfil de puesto	
			Retroalimentación	Incentivar Solución de problemas Capacitación	

Elaborado por la autora



## CUESTIONARIO

### SELECCIÓN DE PERSONAL

**INVOCACIÓN – OBJETIVO:** Estimado colaborador, se le agradece que tenga la gentileza de responder a este sencillo y breve cuestionario. La escala de estimación posee valores de equivalencia del 1 al 5 que, Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

**CARGO:**

**EDAD:**

**SEXO:** F  M

Para determinar la valoración, marque con un aspa (x) en uno de los casilleros, de acuerdo con la tabla de equivalencia:

N°	Dimensión 1: Preselección	1	2	3	4	5
<b>Indicador: Presentación de documentos</b>						
1	Considera usted que la documentación solicitada al postulante es la más adecuada					
2	Usted conoció desde un principio los requisitos que se requería para el puesto de trabajo					
<b>Indicador: Entrevista</b>						
3	Considera usted que la entrevista realizada en la empresa para seleccionar al personal es la adecuada					
4	La empresa realizó entrevistas grupales para seleccionar a los candidatos					
<b>Dimensión 2: Aplicación de técnicas de selección</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Indicador: Pruebas de selección</b>						
5	La empresa aplica alguna prueba psicológica durante su proceso de selección					
6	Considera que las pruebas de conocimiento se aplican adecuadamente					
<b>Indicador: Examen médico</b>						

7	Considera que los exámenes médicos que solicita la empresa son los adecuados					
8	La empresa realiza una evaluación médica en forma anual a sus colaboradores					
<b>Dimensión 3: Comprobación de datos referenciales</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Indicador: Comprobación de datos</b>						
9	La empresa verifica la autenticidad de sus datos proporcionados durante el proceso de selección					
10	Considera que la comprobación de referencias laborales se realiza de una manera rápida por cada postulante					
<b>Indicador: Referencia laboral</b>						
11	Tuviste la oportunidad de ingresar a la empresa por alguna referencia laboral					
12	La empresa le brindó la oportunidad laboral por alguna recomendación laboral					
<b>Dimensión 4: Comparaciones interindividuales</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Indicador: Experiencia laboral</b>						
13	Le solicitaron información sobre sus experiencias laborales					
14	Considera que es importante tener experiencia laboral					
<b>Indicador: Estudios realizados</b>						
15	La empresa le solicito información sobre sus estudios realizados					
16	Considera que es importante tener una formación académica					
<b>Dimensión 5: Toma de decisiones sobre candidatos a seleccionar</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Indicador: Incorporación</b>						
17	Considera que cuando se incorpora un nuevo personal, su jefe le explica las labores que va a realizar en su área de trabajo					
18	Considera que cuando ingresa un nuevo personal, su jefe debe de mostrarle su área de trabajo					
<b>Indicador: Línea de carrera</b>						
19	Considera que todos tienen la oportunidad de realizar línea de carrera en la empresa					
20	La empresa le brinda la oportunidad de ascender de cargo					

## CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

**INVOCACIÓN – OBJETIVO:** Estimado colaborador, se le agradece que tenga la gentileza de responder a este sencillo y breve cuestionario. La escala de estimación posee valores de equivalencia del 1 al 5 que, para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

**CARGO:** \_\_\_\_\_ **EDAD:** \_\_\_\_\_ **SEXO:** F  M

Para determinar la valoración, marque con un aspa (x) en uno de los casilleros, de acuerdo con la tabla de equivalencia:

N°	Dimensión 1: Definir el puesto	1	2	3	4	5
<b>Indicador: Compromiso</b>						
1	Usted está comprometido con su puesto de trabajo para el logro de los objetivos propuestos					
2	La labor que realizas facilita a las demás áreas de la empresa a poder lograr las metas propuestas					
<b>Indicador: Responsabilidad</b>						
3	El trabajo que realizas, ayudan a cumplir las metas propuestas					
4	Usted generalmente demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan					
<b>Indicador: Ejecución de actividades</b>						
5	Usted realiza sus tareas laborales de acuerdo a las funciones del puesto					
6	Su jefe distribuye de manera adecuada las funciones que debe realizar su equipo de trabajo					

<b>Dimensión 2: Evaluación de desempeño</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Indicador: Conocimientos</b>						
<b>7</b>	Considera que aplica sus conocimientos en cada labor que realiza en el puesto de trabajo					
<b>8</b>	Las capacitaciones que realiza la empresa le permite mejorar su desempeño					
<b>Indicador: Habilidades</b>						
<b>9</b>	Desarrollas todas tus habilidades en el puesto de trabajo					
<b>10</b>	Conoce las habilidades que se requiere para el puesto de trabajo					
<b>Indicador: Perfil de puesto</b>						
<b>11</b>	Evalúan su desempeño laboral de acuerdo a su perfil de puesto					
<b>12</b>	El personal que labora en cada área cuenta con el perfil necesario que se requiere para el puesto.					
<b>Dimensión 3: Retroalimentación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Indicador: Incentivar</b>						
<b>13</b>	Usted incentiva a sus compañeros a dar opiniones que ayuden a mejorar el desempeño laboral					
<b>14</b>	Usted se siente motivado al ver los logros obtenidos en la empresa					
<b>Indicador: Solución de problemas</b>						
<b>15</b>	Los problemas que surgen en la empresa son solucionados de manera rápida					
<b>16</b>	Usted sabe manejar los problemas que se han presentado en su puesto de trabajo					
<b>Indicador: Capacitación</b>						
<b>17</b>	La empresa capacita a su personal según las necesidades del puesto.					
<b>18</b>	Considera que cada capacitación que realiza la empresa le ayuda a lograr un mayor desempeño en su puesto de trabajo.					

*Tabla 1: Modelos de Selección de Personal*

AUTOR	AÑO	MODELO	DIMENSIONES
Werther	2001	Pasos de selección de personal	Recepción preliminar de solicitudes, pruebas de idoneidad, Entrevistas de selección, verificación de datos y referencias, examen médico, entrevista con el jefe inmediato, descripción realista del puesto, decisión de contratar.
Gómez	2003	Fases del proceso de selección de personal	Análisis de necesidades, reclutamiento, recepción de candidaturas, preselección, pruebas Entrevistas, valoración y decisión, contratación, incorporación, seguimiento.
Chiavenato	2009	Proceso de selección de personal	Solicitud de empleo entrevista inicial de tamización, pruebas y exámenes de selección, entrevistas, examen médico, análisis y decisión final.
Cuesta	2015	Fases del proceso de selección de personal	Preselección , aplicación de técnicas de selección , comprobación de datos referenciales, comparaciones interindividuales, toma de decisiones sobre candidatos a seleccionar

*Elaborado por la autora*

*Tabla 2: Modelos de Desempeño Laboral*

Autor	Año	Modelo	Dimensiones
Schein	1982	Modelo de evaluación de desempeño	Tomar decisiones de promociones y remuneración, reunir y revisar las evaluaciones de los jefes y subordinados, relación con el trabajo.
Werther & Davis	2014	Proceso de evaluación de desempeño	Desempeño individual, evaluación de desempeño, retroalimentación del empleado, registros del empleado, decisiones del departamento de capital humano.
Alles	2015	Proceso de evaluación de desempeño	Definir el puesto. Evaluar el desempeño en función del puesto. Retroalimentación.
Cuesta	2015	Métodos de evaluación de desempeño	Método de escalas gráficas, método de incidentes críticos, método de elección forzosa, método de clasificación por rangos, método de comparaciones pareadas, método de frases descriptivas, método de investigación de campo, método de distribución forzosa, método de la autoevaluación, método de evaluación de objetivos, método de evaluación de 360°

*Elaborado por la autora*

## Análisis psicométrico de la variable de Selección del Personal

### Análisis de los ítems y confiabilidad del área preselección

ÍTEMS	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Desviación estándar	Correlación total de elementos corregida	N
Ítem 1	10,87	,759	,576	152
Ítem2	11,15	,784	,683	
Ítem 3	11,24	,959	,563	
Ítem 4	11,40	,853	,582	

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,867	,866	4

### Análisis de los ítems y confiabilidad del área aplicación de técnicas de selección

ÍTEMS	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Desviación estándar	Correlación total de elementos corregida	N
ítem 5	10,96	1,154	,501	152
ítem 6	11,00	1,085	,699	
Ítem 7	10,72	1,209	,765	
Ítem 8	10,93	1,333	,584	

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,862	,863	4

### Análisis de los ítems y confiabilidad del área comprobación de datos referenciales

ITEMS	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Desviación estándar	Correlación total de elementos corregida	N
Ítem 9	7,07	1,311	,627	152
Ítem 10	7,55	1,158	,623	
Ítem 11	8,35	1,304	,617	
Ítem 12	8,36	1,107	,619	

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,865	,866	4

### Análisis de los ítems y confiabilidad del área comparaciones interindividuales

ITEMS	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Desviación estándar	Correlación	N
			total de elementos corregida	
Ítem 13	11,65	1,003	,617	152
Ítem 14	12,05	1,271	,615	
Ítem 15	11,22	,764	,647	
Ítem 16	11,77	1,176	,512	

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,875	,876	4

### Análisis de los ítems y confiabilidad del área de toma de decisiones

ÍTEMS	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Desviación estándar	Correlación	N
			total de elementos corregida	
Ítem 17	12,85	1,254	,565	152
Ítem 18	12,28	,816	,689	
Ítem 19	12,35	,961	,584	
Ítem 20	12,28	,914	,678	

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,877	,878	4

### Análisis psicométrico de la variable de Desempeño Laboral Análisis de los ítems y confiabilidad del área de definir el puesto

ÍTEMS	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Desviación estándar	Correlación	N
			total de elementos corregida	
Ítem 1	20,94	,700	,707	
Ítem 2	21,03	,665	,611	



Ítem 3	20,91	,699	,717	152
Ítem 4	20,89	,704	,682	
Ítem 5	20,80	,624	,759	
Ítem 6	21,48	1,073	,720	

---

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,876	,861	6

---

### Análisis de los ítems y confiabilidad del área de evaluación de desempeño

ÍTEMS	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Desviación estándar	Correlación total de elementos corregida	N
Ítem 7	18,84	,982	,687	
Ítem 8	18,93	,966	,765	
Ítem 9	18,96	,991	,757	
Ítem 10	18,76	,931	,671	152
Ítem 11	19,05	1,172	,704	
Ítem 12	19,38	1,186	,567	

---

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	elementos	N de elementos
,878	,883		6

---

### Análisis de los ítems y confiabilidad del área de retroalimentación

ÍTEMS	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Desviación estándar	Correlación	
			total de elementos corregida	N
Ítem 13	19,72	,940	,732	152
Ítem 14	19,38	1,067	,747	
Ítem 15	19,99	,927	,302	
Ítem 16	19,34	,664	,499	
Ítem 17	19,57	1,049	,804	
Ítem 18	19,32	1,013	,715	

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,846	,842	6



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. NAVARRO VAPÍA JAVIER  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DTC -UCV  
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGADOR  
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO  
 1.5. Autor del instrumento: SILVIO SANTIESTEVAN FABIOLA

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					80%	

### ÍTEM DE LA PRIMERA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Ate, de junio del 2018

80%

Firma de experto Informante

DNI

8874139

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. NAUATMO YAPIA JAVIER  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DIC - UCV  
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGADOR  
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: QUESTIONARIO  
 1.5. Autor del instrumento: SIESQUEN SANTISTEBAN FABIOLA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y densidad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems midan lo que pretende medir.				80%	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					80%	

**ÍTEM DE LA SEGUNDA VARIABLE**

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			

08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Ate, de junio del 2018

80%

  
 Firma de experto informante  
 DNI: 08874139



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. CERVANTES RINCON, EDUARDO F.  
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Magíster UCV-ATE  
 1.3. Especialidad del experto: Investigación  
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: QUESTIONARI  
 1.5. Autor del instrumento: SIESQUEN SANTISTEBAN, FABIOLA

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					95%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					95%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					95%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					95%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					95%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90%
COHERENCIA	Considera si estudios del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					95%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					95%
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>94%</b>

#### ÍTEM DE LA PRIMERA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

*ninguno*

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Ate, de Junio del 2018

*05/10/18*

94%

*[Signature]*

Firma de experto informante

DNI *06614761*



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. CERDANTES RAMÓN, Edgard F.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCTOR UCV - AIC
- 1.3. Especialidad del experto: Investigador
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: QUESTIONNAIRE
- 1.5. Autor del instrumento: SIESQUEN SANTISTEBAN, FABOLA.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					95%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					95%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					95%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					95%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					95%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					95%
METODOLÓGICA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					95%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						94%

#### ÍTEM DE LA SEGUNDA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			

08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, implementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

*ninguno*

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Ate, de junio del 2018

*05/10/2018*

94%

*[Firma]*

Firma de experto informante  
DNI: *06614765*



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Briceno Dora, Gonzalo Alonso  
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - Universidad Cesar Vallejo  
 1.3. Especialidad del experto: Administración  
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Encuesta  
 1.5. Autor del instrumento: Taboada Sergio San Esteban

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					81%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					81%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81%
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						81%

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENT	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11	X			

12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Ate, de junio del 2018  
03/10/18

80%

*B. Rojas*  
Firma de experto informante  
DNI 43601749

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Bruiero Dora Gonzalo Alonso  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DTG - Universidad Cesar Vallejo  
 1.3. Especialidad del experto: Administración  
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Encuesta  
 1.5. Autor del instrumento: Fabrizia Jaquez Santisteban

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.					81%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					81%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81%
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>81%</b>

#### ÍTEM DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			

08	X		
09	X		
10	X		
11	X		

12	X		
13	X		
14	X		
15	X		
16	X		
17	X		
18	X		
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

**IV. PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, de junio del 2018  
03/10/18

810/0

*B. Rojas*  
Firma de experto informante  
DNI 43601749









**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo, Alfredo Alonso López, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo sede Ate, revisor(a) de la tesis titulada

"Selección de Personal y Desempeño Laboral de los colaboradores del Supermercado Plaza Vea Ate – 2018."

de la estudiante Fabiola Elizabeth Siesquen Santisteban constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha Ate, 06 de diciembre 2018

  
.....  
Alfredo Alonso López  
Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 09460324

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------