



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**GESTIÓN DE PROCESOS DE SELECCIÓN Y SU INFLUENCIA EN  
LA COMPETITIVIDAD DE LA COOPERATIVA EL TUMI, JESÚS  
MARÍA - 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA  
LINARES MEGO YULEIDY JENNEHYRE**

**ASESOR  
DR. VÍCTOR DÁVILA ARENAZA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**LIMA - PERÚ**

**Año 2017**

## Página del jurado

.....  
Presidente

Dr. Dávila Arenaza Víctor

.....  
Secretario

Dr. Garcia Palacios Carlos

.....  
Vocal

Dr. Díaz Saucedo Antonio

## **Dedicatoria**

A mis queridos padres Eloy Felipe Linares Guzman, Bertha Rosa Mego Terrones y mis estimados hermanos Juseph Linares Mego y Jahayra Eloisa Linares Mego, por su gran apoyo en todas las etapas de mi vida, por inculcarme valores y sabios consejos que me ayudaron en mi formación profesional y personal, por enseñarme a ser perseverante para conseguir todas mis metas. Gracias por siempre creer en mí.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por darme fortaleza para lograr mis objetivos. A toda mi familia, mi novio Erick Coavoy de la Cruz que siempre estuvo en los buenos y malos momentos de mi vida universitaria, siempre dando ánimos de seguir, por su apoyo constante y comprensión durante todo este tiempo.

A mis profesores de los 10 ciclos por haber contribuido en mi formación profesional a través de sus enseñanzas, apoyo y consejos en diversos temas académicos durante estos 5 años en la universidad.

A mi asesor de tesis Dr. Dávila Arenaza Víctor por su apoyo y asesoramiento en la tesis.

## **Declaración de Autenticidad**

YO, Yuleidy Jennehyre Linares Mego con DNI N<sup>a</sup> 70284329 a efecto de cumplir con los criterios de evaluación curricular de Metodología de la Investigación Científica, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por la cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 23 de mayo del 2017

---

Yuleidy Jennehyre Linares Mego

DNI: 70284329

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes a Tesis titulada “**Gestión de procesos de selección y su influencia en la Competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María - 2017**”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración

La Autora

## ÍNDICE

### PAGINAS PRELIMINARES

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
<b>RESUMEN.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ix</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>10</b>
1.1 Realidad Problemática.....	10
1.2 Trabajos previos.....	11
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	15
1.4 Formulación del problema.....	18
1.5 justificación del estudio.....	18
1.6 Objetivos.....	19
1.7 Hipótesis.....	19
<b>II. MÉTODO.....</b>	<b>20</b>
2.1 Diseño de investigación.....	20
2.2 Variables, Operacionalización.....	21
2.3 Población y muestra.....	24
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	25
2.5 Métodos de análisis de datos.....	26

2.6 Aspectos éticos.....	26
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>27</b>
3.1 Análisis de resultados.....	27
3.2 Contrastación de hipótesis.....	30
3.3 Regresión lineal.....	34
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>41</b>
<b>V. CONCLUSIÓN.....</b>	<b>43</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>44</b>
<b>VII. REFERENCIAS.....</b>	<b>45</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>47</b>
Anexo 1: Instrumento de medición.....	47
Anexo 2: Matriz de consistencia.....	49
Anexo 3: Validación de Instrumentos.....	50



## **RESUMEN**

La tesis tuvo como objetivo general determinar la influencia de la gestión de procesos de selección en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017, la población estuvo conformado por 50 trabajadores; los datos fueron recogidos mediante la técnica de la encuesta y se utilizó como instrumento un cuestionario de 20 preguntas, los resultados fueron procesados mediante el programa SPSS y se tubo como conclusión que la Gestión de proceso de selección influye en la Competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, 2017.

## **ABSTRACT**

The general objective of the thesis was to determine the influence of the management of selection processes on the competitiveness of the El Tumi Cooperative, Jesus Maria, in 2017, the population was made up of 50 workers; The data were collected using the survey technique and used as a question and answer instrument, the results were processed using the SPSS program and the conclusion was that the Management of the selection process influences the Cooperative's Competitiveness The Tumi, Jesus Maria, 2017.

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

En la actualidad las diferentes organizaciones a nivel internacional, realizan procesos de selección a fines de determinar quiénes son los mejores candidatos a los puestos de trabajo que ellas mismas ofrecen, de acuerdo a distintas áreas de desempeño, para los cuales a su vez es muy probable que se necesiten conocimientos y habilidades específicas para llevar adelante el trabajo. ¿Cómo hacer para encontrar a la persona adecuada para cada puesto dentro de la empresa? Entonces ahí es cuando la selección de personal se vuelve importante. La empresa no se beneficia al tener un empleado que no se siente bien lo que hace, teniendo así problemas de competitividad en el mercado.

La aplicación de estrategias en los procesos de selección y capacitación de los recursos humanos aseguran que las personas puedan cumplir con la misión organizacional de manera adecuada siendo competitivos, ayudando a ganar o mantener la ventaja auto sostenida de la organización frente a los competidores de mercado.

Existen variados estudios sobre cómo se gestionan los recursos humanos en empresas cooperativas, enfocados en el desafío de hacer este modelo de economía solidaria un instrumento realmente competitivo, con la presente investigación se pretende demostrar ¿Cómo influye la gestión de procesos de selección en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017?, puesto que la falta de estrategias en los procesos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización como el desarrollo de su potencial en forma planeada, continua y permanente, limitan la competitividad y eficiencia empresarial de la Cooperativa de Ahorro y Crédito El Tumi en la prestación de servicios de carácter social. Proponer las mejoras necesarias a la Cooperativa de Ahorro y Crédito El Tumi que le permita abastecer, mantener y desarrollar los talentos humanos necesarios para su funcionamiento.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. ANTECEDENTES NACIONAL**

Castellano (2013). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Tesis presentada como requisito para optar el título de Ingeniero Industrial. Tesis denominada "Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección en una empresa de construcción e ingeniería, lima, año 2013. La presente tesis tiene como objetivo elaborar una propuesta de mejora del proceso de selección y reclutamiento en una empresa en el sector de ingeniería y construcción en el Perú. Esta tesis tiene una metodología dinámica que puede ser utilizada en cualquier proceso de la organización, en la que concluye que todos los requerimientos de personal deben ser informados a la coordinación de reclutamiento y selección de personal de recursos humanos desde el surgimiento de la necesidad de personal en el área o proyecto específico.

Mallqui (2015). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis presentada para optar el título profesional de ingeniero industrial. Tesis denominada optimización del proceso de selección e implementación de metodología técnica para la selección de personal operativo en una planta de confecciones de tejido de punto para incrementar la competitividad, teniendo como objetivo determinar si la optimización del proceso de selección e implementación de metodología técnica para la incorporación de personal operativo en una planta de confecciones de tejido de punto contribuye a incrementar la competitividad, metodología convencional, se concluye que debido a la gran cantidad de personal operativo que requiere el rubro textil-confección y la necesidad de tener que cumplir con programas de producción, la demanda de este recurso humano se hace necesario, de igual forma los postulantes por la necesidad de un empleo indican tener conocimiento a todo lo que se le pregunta referente a un puesto de trabajo.

Mazuelos (2013). Universidad Católica del Perú, tesis presentada para optar el grado académico de Magíster en Educación, tesis denominada como efectos de la aplicación de un modelo por competencias en la selección de personal docente de una institución dedicada a la enseñanza del idioma, teniendo como objetivo analizar las tendencias de selección de personal con el contexto de la gestión de personas por competencias en las organizaciones, metodología cuantitativa ya que cuenta con pistas o claves iniciales de interpretación porque se presupone que cada caso es único, se concluye que se logró analizar las tendencias de selección de personal en el contexto de la gestión de personas por competencias en las organizaciones, el primer objetivo de investigación. Por el otro, hizo posible la construcción del marco contextual, al describir las características del modelo por competencias aplicado a la selección de personal docente en el área de idiomas, el segundo objetivo de esta investigación.

Bedoya (2013). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tesis presentada para optar el grado académico de Magíster en Administración, tesis denominada la nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas. Tiene como objetivo analizar las teorías y enfoques sobre la concepción de la función de Recursos Humanos y su relación con la gestión de evaluación de su desempeño en la empresa competitiva, tiene una metodología aplicada, puesto que se utilizaron conocimientos de las ciencias administrativas, a fin de aplicarlas en un caso específico relacionado con una pequeña empresa privada productiva, se concluyó que la nueva concepción de los recursos humanos y el establecimiento de un sistema de gestión de evaluación de su desempeño, indicará en el desarrollo de las empresas en un entorno de alta competitividad.

## **1.2.2. ANTECEDENTES INTERNACIONAL**

Ladino (2010). Universidad Tecnológica de Pereira, facultad de ingeniería industrial. Tesis presentada como requisito para obtener el título de pregrado de Ingeniería Industrial. Tesis denominada "Modelo de reclutamiento y selección de talento humano por competencias para los niveles jerárquicos directivos, ejecutivos y profesional de la empresa de telecomunicaciones de Pereira S.A. La presente tesis tiene como objetivo diseñar un modelo de reclutamiento y selección de Talento Humano basado en competencias para los niveles jerárquicos directivos, ejecutivo y profesional alineado al plan estratégico de la empresa telecomunicaciones de Pereira S.A, teniendo una metodología constructiva puesto que se toma como estándares de desempeño las capacidades y logros reales de la organización, en la que concluye que se designa a todo un conjunto de características de las personas que las hace exitosas en la realización de un trabajo.

Prada (2009). Universidad de Oriente Núcleo de sucre escuela de Ciencias Sociales programa de Gerencia de Recursos Humanos- Cumaná. Tesis presentada como requisito para optar al Grado de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos. Tesis denominada procesos de captación e inducción de personal en La empresa suministros industriales Marval c.a. Cumaná, estado sucre, año 2010. La presente tesis tiene como objetivo Analizar los procesos de reclutamiento, selección e inducción del personal interno de la empresa de Suministros Industriales Marval C.A SUMIMACA, Cumaná, estado Sucre. Año 2010, tiene una metodología descriptiva en la que comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos, se concluye que carecen de diversidad de fuentes de reclutamiento y el más aplicado es el reclutamiento externo, a través de la recomendación por terceros.

Cancinos (2015). Universidad Rafael Landívar- Guatemala. Tesis presentada como requisito para optar al Grado de Licenciado Psicología Industrial/Organizacional. Tesis denominada Selección De Personal Y Desempeño Laboral (Estudio A Realizarse En Ingenio Azucarero De La Costa Sur). La presente tesis tiene como objetivo Administración de personal. Tiene como finalidad contratar, promocionar, remunerar, sancionar e, incluso despedir.

El evaluador toma el rol de juez al valorar como bueno o malo el desempeño de un empleado para determinar medidas adoptadas después por la dirección de una organización, tiene una metodología de tipo cuasi experimental en la que busca contrastar una relación de causa y efecto entre variables de estudio, se concluye que el proceso de selección de personal se relaciona de manera considerable con el proceso de la evaluación del desempeño, debido a que las inconsistencias y fortalezas encontradas en la selección se ven reflejadas en los niveles de desempeño.

Lima (2012). Universidad Nacional autónoma de México. Tesis presentada para optar el título de Ingeniero Industrial, tesis denominada como Estrategias de competitividad para pymes, teniendo como objetivo presentar metodologías de planteamiento de estrategia para mejorar la competitividad de las empresas pequeñas y medianas por medio de una re conceptualización de la competitividad empresarial, tiene una metodología descriptiva en la que comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos, se concluye que se muestran enfoques de acercamiento en caso de que opten por seguir o adelantarse a alguna tendencia global de la industria en la que se desempeñan.

Bustos (2010). Universidad Javeriana. Tesis presentada para obtener el título profesional de Comunicadora Social, tesis denominada propuestas acerca de cómo aumentar la competitividad de Caesca S.A, a través del mejoramiento y fortalecimiento de la cultura de servicio. Tiene como objetivo mejorar el servicio a través de la implementación, el mejoramiento y el fortalecimiento de una cultura de servicio, tiene una metodología aplicada, se concluyó que es necesario aplicar un instrumento de medición del clima laboral, a través de el se hallaron varias fallas a nivel interno que estaban afectando el desempeño de los trabajadores.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Teoría Científica Gestión de proceso de selección**

Para Robbins S. y Judge T. (2010) indican que “la decisión mas importante de recursos humanos (RH) es la contratación del personal adecuado, ¿Cómo se determina cuáles son los candidatos idóneos?, el objetivo del proceso de selección consiste en identificar a las personas correctas al comparar las características individuales (habilidades, experiencia, etcétera). Con los requisitos del puesto. Cuando la administración no lleva a cabo una selección adecuada, resultan perjudicados tanto el desempeño como la satisfacción del trabajador.

### **1.3.2. Teorías relacionadas a la variable gestión de procesos de selección**

Chiavenato, (2011) manifiesta:

Hay un dicho popular que dice que la selección consiste en elegir al hombre adecuado para el sitio adecuado. En otras palabras, la selección busca entre los candidatos reclutados a los mas adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. (p.144)

Como la selección de RH es un sistema de comparación y elección, para tener validez necesita algún estándar o criterio, el cual se obtiene de los requisitos del puesto vacante; así, el punto de partida es la información sobre el puesto o sobre las competencias individuales que se requieren. (p.148)

Según Alles (2007) “Los perfiles requeridos en todos los niveles tienen el foco muy cerrado y usualmente no es sencillo encontrar a las personas deseadas, tanto si se trata profesionales como de otras con menor preparación académica ¿Por qué razón? Las organizaciones solicitan no solo conocimientos si no también otras capacidades, a modo de ejemplo a muchas posiciones de base, que no requieren estudios previos significativos.(p. 50)

Según Además Montes y Gonzáles (2010) “Para realizar la búsqueda del nuevo trabajador de la manera más efectiva, se debe tener descrito el puesto,

para poder así conocer cuáles son sus aptitudes y actitudes, que debe tener el candidato a desempeñar dicho puesto, luego se inicia la búsqueda y el reclutamiento del candidato adecuado. Los candidatos elegidos serán citados para poder realizarle pruebas o entrevistas de selección (p.87).

Por otro lado Chiavenato, (2011) manifiesta que:

El libro hace referencia a la admisión de personas a una organización, planteado por la teoría de la administración de recursos humanos, y definido como el proceso de atraer candidatos capaces de ocupar puestos de trabajo al interior de las organizaciones, y entre estos, escoger los que más tengan probabilidades de adecuarse al puesto, con los conocimientos, habilidades, experiencia, actitudes y aptitudes para desempeñar el cargo.(p. 160)

Werther y Davis (2008) manifiestan que:

El reclutamiento tiene diversas ventajas, para el bienestar de la organización, como un buen clima de trabajo, ya que sus trabajadores tienen la posibilidad de ascender, además ya no se necesita integrar al empleado a la organización, y mucho menos hacerlos conocedores de cultura de la organización, y una evidente desventajas es los conflictos por no lograr un ascenso (p. 152 – 153).

### **1.3.3. Teorías relacionadas a la variable competitividad**

Porter, (2007) manifiesta:

En la mayor parte de las empresas, una característica central de la competencia es que estas son mutuamente dependientes: las empresas sienten los efectos de los movimientos de unas y otras y están propensas a reaccionar a ellos. En esta situación, que los economistas llaman oligopolio, el resultado de un movimiento competitivo de una empresa depende, por lo menos hasta cierto grado, las reacciones de sus rivales. (p.107)



Quispe, (2008) manifiesta que la investigación propone implantar un modelo de selección como importante contribución que conjuntamente con otras medidas se puedan incrementar los niveles de legitimidad del poder judicial y revertir los niveles de desconfianza de la ciudadanía hacia la administración e impartición de justicia. La adopción de un sistema de selección de competencias laborales debe llevar a adoptar un perfil, el cual no debe configurarse en una lista difusa y ampulosa sino en una relación pequeña pero que contenga valores, conocimientos, habilidades, experiencias y conductas distintivas y determinantes para administrar justicia y resolver controversias jurídicas. (p.92)

Porter, (2007) manifiesta:

La competencia tiene lugar a nivel de las unidades de negocio. Las empresas diversificadas no compiten; únicamente lo hacen sus unidades. A menos que la atención de la estrategia empresarial se centre básicamente el promover el éxito de todas las unidades, estará llamada a fracasar, con independencia de la elegancia de su estructuración. Una estrategia empresarial eficaz tiene que proceder de una estrategia competitiva, y reforzarla. (p.182)

Soto y Otros, (2005) manifiesta: “En el informe se desarrolla un análisis descriptivo del comportamiento del sector empresarial en materia de búsqueda, selección y capacitación de su personal. El permanente avance tecnológico y de la sociedad del conocimiento, tanto los trabajadores como las organizaciones, enfrentan el desafío de sostener procesos de aprendizaje continuos. La educación, la formación profesional y la capacitación son, cada día más, componentes esenciales dentro de las estrategias de mejora de la competitividad y la productividad. (p.180)

Vera, (2012) manifiesta:

La competitividad en el Perú, en el orden micro y macro, ha registrado significativos avances durante la última década. Dado que los rankings de competitividad califican al Perú en la primera mitad del mundo en términos de clima de negocios deben interpretarse como referencia, el balance de estos sugiere que la agenda pendiente de reformas necesarias para

sostener el crecimiento económico en el largo plazo incluye los ámbitos de institucionalidad, capital humano, infraestructura, innovación tecnológica y regulaciones para los negocios. (p.150)

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **1.4.1. Problema general**

¿Cuál es la influencia de la gestión de procesos de selección en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017?

##### **1.4.2. Problema específico 1**

¿Cómo influye el aumento de eficiencia en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017?

¿Cómo influye la eficacia de la organización en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017?

¿Cómo influye el desempeño del personal en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017?

#### **1.5. Justificación del estudio**

##### **1.5.1. Social**

El presente trabajo de investigación se hace para buscar una solución a los problemas que tengan el area de Recursos Humanos con la contratación del personal, para así lograr un mejor desarrollo en el ámbito laboral, social.

##### **1.5.2. Económico**

La investigación que se lleva a cabo busca que el proceso de selección sea la mas eficaz y asi poder contratar al personal ideal para que pueda cumplir con su labor de una manera satisfactoria logrando así ser competitivos, siendo reflejado los resultados en su productividad lo cual sería más rentable para la empresa y para el colaborador.

El beneficio de esta investigación es para los dueños y trabajadores de la empresa ya que la gestión de selección actuará de manera adecuada donde tendrá resultados positivos teniendo así una mejor competitividad y no afecte la entidad.

### **1.5.3. Pertinencia**

El trabajo de investigación es pertinente, ya que se tiene la facilidad del acceso a la información de la Cooperativa El Tumi para poder trabajar y también por lo que se cuenta con un asesor que brindará apoyo para estructurar el trabajo de investigación.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo general**

Determinar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad de la empresa Interbank en distrito de Independencia, año 2017.

### **1.6.2. Objetivos Específicos**

Determinar influencia de aumento de eficacia en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.

Determinar influencia de la eficiencia de la organización en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.

Determinar influencia del desempeño del personal en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.

## **1.7. Hipótesis**

### **1.7.1. Hipótesis general**

La gestión de los procesos de selección influye de una manera significativa en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.

### **1.7.2. Hipótesis específicas**

El aumento de eficacia influye de una manera significativa en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.

La eficiencia de la organización influye de una manera significativa en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.

El desempeño del personal influye de una manera significativa en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Diseño de la investigación**

La presente investigación, es No-experimental y transversal. Como señala Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 205). “Es aquella investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables”, y “transversal por que los datos serán recolectados en un solo momento, en un tiempo único” (Hernández 2006, p. 208).

La presente investigación, es No-experimental ya que no se manipula ninguna variable sino se observa cómo se da naturalmente para luego examinarlo y transversal porque se recopilan los datos en un solo momento y en un determinado tiempo.

#### **2.1.1. Tipo de estudio: Aplicada**

Según Carrasco (2005) explica que se encuentra íntimamente ligada a la investigación, depende de sus descubrimientos y aportes teóricos para llevar a cabo la solución de problemas, con la finalidad de generar bienestar a la sociedad” (p.43).

El tipo de estudio del presente trabajo es aplicado ya que su finalidad es buscar, investigar y aplicar los conocimientos.

#### **2.1.2. Nivel de la investigación**

La presente investigación es de nivel explicativo, porque se requiere conocimientos de la teoría y los métodos de investigación, para poder realizar el análisis resaltando la influencia que hay por parte de la variable independiente sobre la variable dependiente.

Carrasco (2005), expresa que se explica cuáles son los factores que han dado lugar al problema social lo que quiere decir que las causas condicionantes y determinantes que caracterizan al problema que se investiga” (p.50).

### **2.2. Variables, Operacionalización**

### **2.2.1. Variable Independiente: Gestión de los procesos de Selección**

Chiavenato, (2011) manifiesta:

Hay un dicho popular que dice que la selección consiste en elegir al hombre adecuado para el sitio adecuado. En otras palabras, la selección busca entre los candidatos reclutados a los mas adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. (p.144)

### **2.2.2.Variable Dependiente: Competitividad**

Porter, (2007) manifiesta:

La competencia tiene lugar a nivel de las unidades de negocio. Las empresas diversificadas no compiten; únicamente lo hacen sus unidades. A menos que la atención de la estrategia empresarial se centre básicamente el promover el éxito de todas las unidades, estará llamada a fracasar, con independencia de la elegancia de su estructuración. Una estrategia empresarial eficaz tiene que proceder de una estrategia competitiva, y reforzarla. (p.182)

<b>Variable Independiente</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de valores</b>
Gestión de procesos de selección	Chiavenato, (2011) manifiesta: Hay un dicho popular que dice que la selección consiste en elegir al hombre adecuado para el sitio adecuado. En otras palabras, la selección busca entre los candidatos reclutados a los mas adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. (p.144)	El proceso de selección es sumamente importante en toda organización puesto que de acuerdo al puesto se tiene que reclutar a un personal capaz de contribuir sus conocimientos y dar todo el apoyo necesario al área en el que va a laborar.	Aumento de eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovación</li> <li>• Efectividad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordinal</li> </ul>
			Eficacia de la Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad del personal</li> <li>• Actitud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordinal</li> </ul>
			Desempeño del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficiente</li> <li>• Responsabilidad laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordinal</li> </ul>

Variable Dependiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores
Competitividad	Porter, (2007) manifiesta: La competencia tiene lugar a nivel de las unidades de negocio. Las empresas diversificadas no compiten; únicamente lo hacen sus unidades. A menos que la atención de la estrategia empresarial se centre básicamente el promover el éxito de todas las unidades, estará llamada a fracasar, con independencia de la elegancia de su estructuración. Una estrategia empresarial eficaz tiene que proceder de una estrategia competitiva, y reforzarla. (p.182)	Lo que las empresas buscan en la actualidad son a personas capaces de liderar a un grupo en la que lograrán el éxito en toda organización, cabe resaltar que la competitividad se ha convertido en pieza clave de toda organización ya que teniendo a un buen personal se logrará mejorar la rentabilidad.	Unidades de negocio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brinda soluciones</li> <li>• Conjunto de actividades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordinal</li> </ul>
			Promover el éxito	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alcance de metas</li> <li>• Líderes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordinal</li> </ul>
			Estrategia empresarial eficaz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oportunidad de negocio</li> <li>• Capacidad estratégica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordinal</li> </ul>

## **2.3. Población muestra y muestreo**

### **2.3.1 Población**

La población de estudio está conformada por 50 trabajadores de la Cooperativa el Tumi, en el distrito de Jesús María, año 2017.

### **2.3.2 Muestra**

La muestra estuvo conformada por toda la población, siendo la muestra 50 trabajadores de la Cooperativa el Tumi, en el distrito Jesús María en el Año 2017.

La muestra es censal, ya que la población es igual a la muestra, por ser una población muy pequeña - no probabilístico.

## **2.4 Técnicas o instrumentos de recolección de datos**

### **2.4.1 Técnica**

En la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta, que se desprenden de la Operacionalización de las variables.

Según Tamayo y Tamayo (2008), la encuesta "Es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida" (P. 24).

### **2.4.2 Instrumento**

En la presente investigación se utilizará el instrumento del cuestionario, que se desprende de la Operacionalización de las variables.

### **2.4.3 Validación**

En la presente investigación se realizará la validación por juicio de expertos, para lo cual recurrimos a la opinión de docentes de reconocida trayectoria en la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, como son:

<b>Grado</b>	<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Opinión</b>
--------------	----------------------------	----------------



<b>Académico</b>		
Dr.	Costilla Castillo Pedro	Aplicable
Dr.	Fuertes Oblitas Luis	Aplicable
Mg.	Lopez Ruiz Mariano	Aplicable

#### 2.4.4 Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se realizó con el método de Alfa de Crombach, ingresando los datos obtenidos, al programa estadístico SPSS 22, mediante una prueba piloto realizado a 50 trabajadores de la Cooperativa "El Tumi".

**Tabla N°1**

		N	%
Casos	Válidos	50	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

**Tabla N°2**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	20

#### Interpretación:

Como se puede apreciar que el análisis de confiabilidad para las variables gestión de procesos de selección y competitividad, respecto al resultado tiene un valor  $\alpha$  de 0.893, esto indica que el grado de fiabilidad del instrumento es bueno, según la tabla 3 estandarizada, validando su uso para la recolección de datos.

**Tabla 3:**

#### Coeficientes de alpha de cronbach

Coeficiente alfa >.9	es excelente
Coeficiente alfa >.8	es bueno
Coeficiente alfa >.7	es aceptable
Coeficiente alfa >.6	es cuestionable
Coeficiente alfa >.5	Es nula

#### 2.5 Métodos de análisis de datos

Se utilizará el método estadístico descriptivo e inferencial teniendo en cuenta la estadística descriptiva mediante la presentación de tablas, gráficos e

interpretaciones y la estadística inferencial, a través de la cual se llevara a cabo la prueba de hipótesis. La información se procesara en el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS, versión 20; este paquete almacenara los datos, luego de procesar se realizara los cálculos respectivos.

### **2.5.1 Método Hipotético Deductivo**

Donde se planteara las hipótesis para solucionar el problema propuesto, para luego contrastarlo con la realidad y asegurar la validez de la investigación.

Según Ñaupas, Mejia, Novoa & Villagómez: “El método hipotético deductivo consiste en ir de la hipótesis a la deducción para determinar la verdad o falsedad de los hechos procesos o conocimientos mediante el propósito de falsación, propuesto por él” (p.136)

### **2.6. Aspectos Éticos**

La presente investigación está basada en respetar la veracidad de los resultados, la confiabilidad de los datos obtenidos, a respetar la propiedad intelectual, citando a los autores al momento de realizar la búsqueda, así como respetar el anonimato de los encuestados, en la cual no se consignará información que permita conocer la identidad de los participantes en la investigación.

## **III. RESULTADOS:**

### **3.1. Análisis estadístico descriptivo**

El análisis de los resultados se dio gracias a las 50 encuestas realizadas a los

trabajadores de la Cooperativa El Tumi. El resultado final de la investigación fue la siguiente:

**Tabla N°4:** Gestión de procesos de selección de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, 2017.

Proceso de selección				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Ni de acuerdo o ni en desacuerdo	2	4,0	4,0
Válidos	De acuerdo	10	20,0	24,0
	Totalmente de acuerdo	38	76,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

De acuerdo a los resultados obtenidos al realizar la encuesta utilizando como instrumento un cuestionario, el 76% consideran que están totalmente de acuerdo con el proceso de selección, el 20% consideran que están de acuerdo y el 4% no están de acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla N°5:** La competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, 2017.

Competitividad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Ni de acuerdo o ni en desacuerdo	4	8,0	8,0
Válidos	De acuerdo	10	20,0	28,0
	Totalmente de acuerdo	36	72,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

De acuerdo a los resultados obtenidos al realizar la encuesta utilizando como instrumento un cuestionario, el 72% están totalmente de acuerdo a la competitividad de la Cooperativa El Tumi, el 20% están de acuerdo y el 8% no están de acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla N°6:** El aumento de eficiencia de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, 2017.

#### Aumento de eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo o ni en desacuerdo	6	12,0	12,0	12,0
Válidos De acuerdo	8	16,0	16,0	28,0
Totalmente de acuerdo	36	72,0	72,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

De acuerdo a los resultados obtenidos al realizar la encuesta utilizando como instrumento un cuestionario, el 72% consideran están totalmente de acuerdo al aumento de eficiencia de la Cooperativa El Tumi, el 16% están de acuerdo y el 12% no están de acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla N°7:** La eficacia de la organización de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, 2017.

**Eficacia de la organización**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo o ni en desacuerdo	3	6,0	6,0	6,0
Válidos De acuerdo	8	16,0	16,0	22,0
Totalmente de acuerdo	39	78,0	78,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

De acuerdo a los resultados obtenidos al realizar la encuesta utilizando como instrumento un cuestionario, el 78% están totalmente de acuerdo en la eficacia de la organización de la Cooperativa El Tumi, el 16% están de acuerdo y el 6% no están de acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla N°8:** El desempeño del personal de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, 2017.

**Desempeño del personal**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	-------------------	----------------------

	Ni de acuerdo o ni en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
Válidos	De acuerdo	7	14,0	14,0	18,0
	Totalmente de acuerdo	41	82,0	82,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

De acuerdo a los resultados obtenidos al realizar la encuesta utilizando como instrumento un cuestionario, el 82% están totalmente de acuerdo en el desempeño del personal de la Cooperativa El Tumi, el 14% están de acuerdo y el 4% no están de acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla N°9:** Unidad de riesgo de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, 2017.

Unidades de riesgo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Ni de acuerdo o ni en desacuerdo	4	8,0	8,0	8,0
Válidos	De acuerdo	5	10,0	10,0	18,0
	Totalmente de acuerdo	41	82,0	82,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

De acuerdo a los resultados obtenidos al realizar la encuesta utilizando como instrumento un cuestionario, el 82% están totalmente de acuerdo en las unidades de riesgo de la Cooperativa El Tumi, el 10% están de acuerdo y el 8% no están de acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla N°10:** Promover el éxito de la Cooperativa El Tumi, 2017.

Promover el éxito					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Ni de acuerdo o ni en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
Válidos	De acuerdo	14	28,0	28,0	30,0
	Totalmente de acuerdo	35	70,0	70,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

De acuerdo a los resultados obtenidos al realizar la encuesta utilizando como instrumento un cuestionario, el 70% están totalmente de acuerdo en promover el éxito de la Cooperativa El Tumi, el 28% están de acuerdo y el 2% no están de acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla N°11:** Estrategia empresarial eficaz de la Cooperativa El Tumi, 2017.

### Estrategia empresarial eficaz

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	18	36,0	36,0	36,0
Válidos Totalmente de acuerdo	32	64,0	64,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

De acuerdo a los resultados obtenidos al realizar la encuesta utilizando como instrumento un cuestionario, el 64% están totalmente de acuerdo en promover el éxito de la Cooperativa El Tumi y el 36% están de acuerdo.

### 3.2. Prueba DE HIPÓTESIS

**Tabla 12:**

#### Coeficiente estandarizado de correlaciones

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
(-0.9 a -0.99)	Correlación negativa muy alta
(-0.7 a -0.89)	Correlación negativa alta
(-0.4 a -0.69)	Correlación negativa moderada
(-0.2 a -0.39)	Correlación negativa baja
(-0.01 a -0.19)	Correlación positiva muy baja
0	Nula
(0.0 a 0.19)	Correlación positiva muy baja
(0.2 a 0.39)	Correlación positiva baja
(0.4 a 0.69)	Correlación positiva moderada
(0.7 a 0.89)	Correlación positiva alta
(0.9 a 0.99)	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Hernández, S. y Fernández, C. y baptista, P. 2010, p.238

#### **HIPÓTESIS GENERAL:**

H<sub>c</sub>: La gestión de procesos de selección influye significativamente en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María-2017.

H<sub>0</sub>: La gestión de procesos de selección no influye significativamente en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María-2017.

H<sub>1</sub>: La gestión de procesos de selección si influye significativamente en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María-2017.

#### **Regla de decisión:**

- $p > 0,05$ , se acepta la  $H_1$
- $p < 0,05$ , se rechaza la  $H_0$ .

**Tabla N°13**

		Correlaciones	
		Proceso De selección	competitividad
Proceso De selección	Correlación de Pearson	1	,723**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	50	50
competitividad	Correlación de Pearson	,723**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	50	50

Fuente: Elaboración propia

**DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN:**

La tabla 13 nos muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia menor 0.05 es decir “0.002 < 0.05”, por ende se acepta la hipótesis de investigación. Según la tabla 12 estandarizada existe una correlación positiva alta de un 72,3% concluyendo que existe influencia significativa entre la gestión de proceso de selección y la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesus María, año 2017.

**Hipótesis Específica 1**

**Hi:** El aumento de eficacia influye de una manera significativa en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.

**Ho:** El aumento de eficacia no influye de una manera significativa en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.

**H1:** El aumento de eficacia influye si de una manera significativa en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.

- $p > 0,05$ , se acepta la  $H_1$
- $p < 0,05$ , se rechaza la  $H_0$ .

**Tabla N°14**

		Correlaciones	
		Aumento de eficiencia	competitividad
Aumento de eficiencia	Correlación de Pearson	1	,850**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	50	50

competitividad	Correlación de Pearson	,850**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	50	50

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

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN:

La tabla 14 nos muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia menor 0.05 es decir “0.003 < 0.05”, por ende se acepta la hipótesis de investigación. Según la tabla 12 estandarizada existe una correlación positiva alta de un 85,0% concluyendo que existe influencia significativa entre el aumento de eficiencia y la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.

### Hipótesis Específica 2

**Hi:** La eficacia de la organización influye de una manera significativa en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.

**Ho:** La eficacia de la organización no influye de una manera significativa en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.

**H1:** La eficacia de la organización si influye si de una manera significativa en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.

- $p > 0,05$ , se acepta la  $H_1$
- $p < 0,05$ , se rechaza la  $H_0$ .

**Tabla N°15**

		Correlaciones	
		Eficacia de la organización	competitividad
Eficacia de la organización	Correlación de Pearson	1	,736*
	Sig. (bilateral)		,017
	N	50	50
competitividad	Correlación de Pearson	,736*	1
	Sig. (bilateral)	,017	
	N	50	50

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

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN:



La tabla 15 nos muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia menor 0.05 es decir “0.017 < 0.05”, por ende se acepta la hipótesis de investigación. Según la tabla 12 estandarizada existe una correlación positiva alta de un 73,6% concluyendo que existe influencia significativa entre la eficacia de la organización y la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesus María, año 2017.

### Hipótesis Específica 3

**Hi:** El desempeño del personal influye de una manera significativa en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.

**Ho:** El desempeño del personal no influye de una manera significativa en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.

**H1:** El desempeño del personal si influye si de una manera significativa en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.

- $p > 0,05$ , se acepta la  $H_1$
- $p < 0,05$ , se rechaza la  $H_0$ .

**Tabla N°16**

Correlaciones		
	Desempeño del personal	competitividad
Desempeño del personal	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,885**
	N	50
competitividad	Correlación de Pearson	,885**
	Sig. (bilateral)	1
	N	50

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

### DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN:

La tabla 16 nos muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia menor 0.05 es decir “0.006 < 0.05”, por ende se acepta la hipótesis de investigación. Según la tabla 12 estandarizada existe una correlación positiva alta de un 88,5% concluyendo que existe influencia significativa entre el desempeño del personal y la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesus María, año 2017.

### 3.2. Prueba de influencia

#### Hipótesis General

**Hi:** La gestión de procesos de selección influye significativamente en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María-2017.

**H0:** La gestión de procesos de selección no influye significativamente en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María-2017.

**H1:** La gestión de procesos de selección si influye significativamente en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María-2017.

#### Regresión Lineal

**Tabla N°17:**

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,723 <sup>a</sup>	,653	,616	,579

a. Variables predictoras: (Constante), Proceso de selección

#### Interpretación:

Según los resultados de la tabla 17 tenemos en el R cuadrado un coeficiente de 65.3% indicando que el proceso de selección está explicada por la competitividad, según la tabla 18 de porcentajes esta variación es alta.

**Tabla 18**

Porcentajes estandarizados	
PORCENTAJE	TENDENCIA
1% - 20%	Muy baja
21% - 40%	Baja
41% - 60%	Moderada
61% - 80%	Alta
81% - 100%	Muy alta

Según (Rivero, 2005, p.240)

**Tabla 19**

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3,440	1	3,440	10,270	,002 <sup>b</sup>
	Residual	16,080	48	,335		
	Total	19,520	49			

- a. Variable dependiente: competitividad
- b. Variables predictoras: (Constante), Proceso de selección

### Interpretación:

De acuerdo a los resultados de la tabla 19 de ANOVA se observa que la significancia encontrada es 0.002 y es menor a la significancia de trabajo 0.05, es decir “0.002 < 0.05”; por lo tanto se rechaza la Ho y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, la gestión de procesos de selección influye significativamente en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesus María, 2017.

**Tabla 20**

**Coefficientes<sup>a</sup>**

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1 (Constante)	2,307	,733		3,149	,003
Proceso de selección	,494	,154	,723	3,205	,002

a. Variable dependiente: competitividad

### Interpretación:

El resultado de la tabla 20 nos conduce a presentar la ecuación de regresión lineal simple que es  $Y = \beta_0 + \beta_1 X$

Donde la Competitividad corresponde a un incremento 49,4% en la Gestión de procesos de selección.

### Hipótesis Específica 1

**Hi:** El aumento de eficacia influye de una manera significativa en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.

**Ho:** El aumento de eficacia no influye de una manera significativa en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.

**H1:** El aumento de eficacia influye si de una manera significativa en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.

**Tabla 21****Resumen del modelo**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error tí. de la estimación
1	,850 <sup>a</sup>	,631	,607	,583

a. Variables predictoras: (Constante), Aumento de eficiencia

**Interpretación:**

Según los resultados de la tabla 21 tenemos en el R cuadrado un coeficiente de 63.1% que el aumento de eficiencia en la competitividad, según la tabla 18 de porcentajes esta variación es alta.

**Tabla 22****ANOVA<sup>a</sup>**

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	3,227	1	3,227	9,506	,003 <sup>b</sup>
Residual	16,293	48	,339		
Total	19,520	49			

a. Variable dependiente: competitividad

b. Variables predictoras: (Constante), Aumento de eficiencia

**Interpretación:**

De acuerdo a los resultados de la tabla 22 de ANOVA se observa que la significancia encontrada es 0.003 y es menor a la significancia de trabajo 0.05, es decir "0.003 < 0.05"; por lo tanto se rechaza la Ho y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, el aumento de eficiencia influye significativamente en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesus María, año 2017.

**Tabla 23****Coefficientes<sup>a</sup>**

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error tí.	Beta		
1 (Constante)	2,953	,553		5,338	,000
Aumentodeeficiencia	,367	,119	,850	3,083	,003

a. Variable dependiente: competitividad

### Interpretación:

según los resultados de la tabla 23, la ecuación de regresión lineal simple es  $Y = \beta_0 + \beta_1 \cdot X$ , donde la competitividad corresponde a un incremento de 36,7% en el aumento de eficiencia.

### Hipótesis Específica 2

**Hi:** La eficacia de la organización influye de una manera significativa en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.

**Ho:** La eficacia de la organización no influye de una manera significativa en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.

**H1:** La eficacia de la organización si influye si de una manera significativa en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.

**Tabla 24**

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,736 <sup>a</sup>	,613	,595	,601

a. Variables predictoras: (Constante), Eficacia de la organización

### Interpretación:

Según los resultados de la tabla 24 tenemos en el R cuadrado un coeficiente de 61.3% indicando que la eficacia de la organización está explicada por la competitividad, según la tabla 18 de porcentajes esta variación es alta.

**Tabla 25**

ANOVA <sup>a</sup>					
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	2,209	1	2,209	6,125	,017 <sup>b</sup>
1 Residual	17,311	48	,361		
Total	19,520	49			

a. Variable dependiente: competitividad

b. Variables predictoras: (Constante), Eficacia de la organización

### Interpretación:

De acuerdo a los resultados de la tabla 25 de ANOVA se observa que la significancia encontrada es menor 0.017 a la significancia de trabajo 0.05, es decir “0.017 < 0.05”; por lo tanto se rechaza la Ho y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, la eficacia de la organización influye significativamente en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesus María, año 2017.

**Tabla 26**

Coeficientes <sup>a</sup>					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	T	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1 (Constante)	2,891	,712		4,060	,000
Eficiencia de la organización	,371	,150	,736	2,475	,017

a. Variable dependiente: competitividad

**Interpretación:**

Según los resultados de la tabla 26, la ecuación de regresión lineal simple es  $Y = \beta_0 + \beta_1 \cdot X$ , donde la competitividad corresponde a un incremento 37,1% en la eficacia de la organización.

**Hipótesis Específica 3**

**Hi:** El desempeño del personal influye de una manera significativa en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.

**Ho:** El desempeño del personal no influye de una manera significativa en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.

**H1:** El desempeño del personal si influye si de una manera significativa en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.

**Tabla 27**

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,885 <sup>a</sup>	,749	,721	,588

a. Variables predictoras: (Constante), Desempeño del personal

**Interpretación:**

Según los resultados de la tabla 27 tenemos en el R cuadrado un coeficiente de 74.9% indicando que el desempeño del personal esta

explicada por la competitividad, según la tabla 18 de porcentajes esta variación es alta.

**Tabla 28**

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2,900	1	2,900	8,375	,006 <sup>b</sup>
	Residual	16,620	48	,346		
	Total	19,520	49			

a. Variable dependiente: competitividad

b. Variables predictoras: (Constante), Desempeño del personal

**Interpretación:**

De acuerdo a los resultados de la tabla 28 de ANOVA se observa que la significancia encontrada es 0.006 y es menor a la significancia de trabajo 0.05, es decir “0.006 < 0.05”; por lo tanto se rechaza la Ho y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, el desempeño del personal influye significativamente en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesus María, año 2017.

**Tabla 29**

Coeficientes <sup>a</sup>						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	2,345	,797		2,941	,005
	Desempeño del personal	,480	,166	,885	2,894	,006

a. Variable dependiente: competitividad

**Interpretación:**

El resultado de la tabla 29 nos conduce a presentar la ecuación de regresión lineal simple que es  $Y = \beta_0 + \beta_1 X$

Donde la Competitividad corresponde a un cremento de 48,0% en el desempeño del personal.

#### **IV. DISCUSIÓN**

En la presente tesis los resultados más relevantes obtenidos como parte de la recolección y proceso de datos en la investigación titulada “Gestión de procesos de selección y su influencia en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesus María, año 2017”, fueron comparados con los antecedentes de estudio, destacando la investigación internacional de Ladino (2010) Tesis denominada “Modelo de reclutamiento y selección de talento humano por competencias para los niveles jerárquicos directivos,



ejecutivos y profesional de la empresa de telecomunicaciones de Pereira S.A., en la que se determina que el objetivo general de la presente tesis es un poco mas general que el objetivo de la tesis antes mencionada, asi tambien la presente tesis tiene objetivos específicos como:

- Determinar influencia de aumento de eficacia en las unidades de negocio de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.
- Determinar influencia de la eficiencia de la organización en promover el éxito de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.
- Determinar influencia del desempeño del personal en la estrategia empresarial eficaz de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.

A diferencia de la internacional que no presenta objetivos específicos, asimismo, los resultados de la presente tesis nos da por conocer que la Gestión de Procesos de Selección Influye en la Competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017 y en la tesis internacional los resultados es que se designa a un grupo de personas que harán el éxito en la realización de la tesis.

Los resultados más relevantes obtenidos como parte de la recolección y proceso de datos en la investigación titulada “Gestión de procesos de selección y su influencia en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017”, fueron comparados con los antecedentes de estudio, destacando la investigación nacional de Castellano (2013) Tesis denominada “Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección en una empresa de construcción e ingeniería, lima, año 2013”, en la que se determina que el objetivo general de la presente tesis es determinar si la Gestión de procesos de selección influye en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, año 2017 y de la mencionada tesis nacional el objetivo es elaborar una propuesta de mejora del proceso de selección y reclutamiento en una empresa en el sector de ingeniería y construcción en el Perú, asimismo, en la presente tesis se determina que la Gestión de procesos de selección influye en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, año 2017 y en la tesis antes mencionada, se

determina que que todos los requerimientos de personal deben ser informados a la coordinación de reclutamiento y selección de personal de recursos humanos desde el surgimiento de la necesidad de personal en el área o proyecto específico.

Así mismo, también existe coherencia con la teoría científica de Robbins S. y Judge ya que cuando la administración no lleva a cabo una selección adecuada, resultan perjudicados tanto el desempeño como la satisfacción del trabajador.

## **V. CONCLUSIONES**

En la presente tesis se han cumplido con los objetivos trazados, llegando a las siguiente conclusiones:

- La gestión de procesos de selección influye significativamente en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María-2017.

- El aumento de eficacia influye de una manera significativa en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.
- La eficacia de la organización influye de una manera significativa en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.
- El desempeño del personal influye de una manera significativa en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.

## **VI. RECOMENDACIONES**

La Cooperativa debe implementar programas de capacitación al área de Recursos Humanos, con la finalidad de que ellos al capacitarse constantemente así lograrán tener mayor capacidad de evaluar a los postulantes a fin de lograr reclutar a los mejores.

La empresa debe implementar actividades recreacionales como eventos deportivos, culturales, retiros donde el colaborador puede participar y lograr una mayor motivación dentro de la Cooperativa donde se pueda generar cierto grado de competencia, logrando sus objetivos personales y grupales.

Plantear estrategias para identificar las competencias de los candidatos para el logro de puesto de trabajo, logrando así profundizar más las habilidades del postulante.

Corroborar la información dada del candidato por sus referencias laborales, logrando así recolectar votos de calidad en favor de un futuro empleado competente..

## **VII. Referencias**

Alfaro, I. y Rivarola, I. (2005). Influencia del Liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas. CENTRUM Centro de Negocios. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Alles, M (2007). Selección por competencias. (1ª ed). Buenos Aires. Granica.

Bedoya, E (2013). La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas. Recuperado de [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/Empre/bedoya\\_se/T\\_com](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/Empre/bedoya_se/T_com)

[pleto.pdf](#)

Bustos, A (2010). Propuestas acerca de cómo aumentar la competitividad de Caesca S.A, a través del mejoramiento y fortalecimiento de la cultura de servicio. Recuperado de

<http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/comunicacion/tesis420.pdf>

Cansinos, A (2015). Selección De Personal Y Desempeño Laboral (Estudio A Realizarse En Ingenio Azucarero De La Costa Sur). Recuperado de

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cansinos-Andrea.pdf>

Chiavenato, I (2009). Administración de recursos humanos. (8va ed). Mexico. MCGRAW-HILL.

Ladino, D. (2010). Modelo de reclutamiento y selección de talento humano por competencias para los niveles jerárquicos directivos, ejecutivos y profesional de la empresa de telecomunicaciones de Pereira S.A. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84920503051>

Lima, C (2012). Estrategias de competitividad para pymes. Recuperado de <http://www.ptolomeo.unam.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/132.248.52.100/2171/Tesis.pdf?sequence=1>

Mallqui, G (2015). Optimización del proceso de selección e implementación de metodología técnica para la selección de personal operativo en una planta de confecciones de tejido de punto para incrementar la competitividad. Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4505/1/Mallqui\\_cg.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4505/1/Mallqui_cg.pdf)

Manzuelos, S (2013). Efectos de la aplicación de un modelo por competencias en la selección de personal docente de una institución dedicada a la enseñanza del idioma. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4735>

Montes. A, S y Gonzales R.P (2010). Selección de personal búsqueda del candidato adecuado. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=0jkELJ2nfVwC&printsec=frontcover&dq=montes+y+gonzalez&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiK3P\\_F8MnMAhVLHx4KHdvA6wQ6AEIHjAA#v=onepage&q=montes%20y%20gonzalez&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=0jkELJ2nfVwC&printsec=frontcover&dq=montes+y+gonzalez&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiK3P_F8MnMAhVLHx4KHdvA6wQ6AEIHjAA#v=onepage&q=montes%20y%20gonzalez&f=false).

- Robbins, S. y Judge, T. (2010). Introducción al comportamiento organizativo. (10° ed). Madrid, España: Pearson Education.
- Porter, M. (2007). Estrategia competitiva. (1ª ed). México; Compañía editorial continental S.A
- Porter, M. (2012). Ser competitivo. (5ta ed). España; T. G. Soler
- Quispe, C. (2008). Diseño de un modelo de selección de magistrados del poder judicial en base a competencias laborales. Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Perú.
- Rascos, K (2010). Propuesta para implementar un proceso de reclutamiento y selección de personal, en el instituto de la defensa pública penal. Recuperado de [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/08/08\\_2223\\_in.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/08/08_2223_in.pdf)
- Soto C. y Otros. (2005). Estrategias empresariales de búsqueda y capacitación: perfiles de puestos y competencias demandadas. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPT y EL), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTE y SS) – Argentina.
- Vera, R. (2012). Competitividad en el Perú: Situación y Agenda Pendiente. Revista Moneda. BCRP – Perú.
- Wherter. B, W y Davis, K (2008). Administración de Recursos Humanos el Capital humano de las empresas. (6aed). México. MCGRAW-HILL INTERAMERICANA.

## **ANEXO 1**

### **CUESTIONARIO PARA ENCUESTAS AL PERSONAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO EL TUMI**

#### **Instrumento de Medición**

Mis saludos cordiales Sr. trabajador, el presente cuestionario servirá para elaborar una tesis acerca de **“GESTIÓN DE PROCESOS DE SELECCIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LA COOPERATIVA EL TUMI, JESÚS MARÍA, AÑO 2017”**.

Quisiera pedirle en forma muy especial su colaboración para que conteste las preguntas, que no le llevarán mucho tiempo; cabe precisar que sus respuestas serán confidenciales. Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis para optar el Título de Licenciado en administración, pero nunca se comunicarán datos individuales.

**Le pido que conteste con la mayor claridad posible respecto al tema, cabe precisar que no hay respuesta correcta ni incorrecta. Muchas gracias por su colaboración.**

<b>VARIABLES, DIMENSIONES E ITEMS</b>	5 Totalmente en desacuerdo	4 De acuerdo	3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	2 De Acuerdo	1 Totalmente De acuerdo
<b>VARIABLE I: Gestión de procesos de selección</b>					
<b>Dimensión: Aumento de eficiencia</b>					
01. ¿Considera usted que en el proceso de selección del personal la Cooperativa El Tumi ha sido transparente?					
02. ¿Considera usted que la Cooperativa El Tumi salió adelante gracias a la mejora continua de los trabajadores?					
03. ¿Considera usted que la comunicación del reclutador fue comprensible durante el proceso de selección del personal?					
<b>Dimensión: Eficacia de la organización</b>					
04. ¿Considera usted que su puesto de trabajo en la Cooperativa El Tumi le permitió desarrollar al máximo todas sus capacidades?					
05. ¿Se le aplicaron pruebas grupales en el proceso de selección del personal de la Cooperativa El Tumi para conocer la capacidad del postulante?					
06. ¿Considera usted que cuenta con la actitud que el puesto que ocupa en la Cooperativa El Tumi requiere?					
<b>Dimensión: Desempeño del personal</b>					
07. ¿Considera usted que cuenta con una buena conducta en el desarrollo de las funciones de la Cooperativa El Tumi?					
08. ¿Considera usted que existe eficiencia en las labores de los trabajadores de la Cooperativa El Tumi?					
09. ¿Considera usted que los trabajadores de la Cooperativa El Tumi cumple con su horario de trabajo?					
<b>VARIABLE II: Competitividad</b>					
<b>Dimensión: Unidades de negocio</b>					
10. ¿Considera usted que la Cooperativa El Tumi es una entidad que resuelve soluciones rápidas en las adversidades?					
11. ¿El jefe de su área le da la autonomía para solucionar inconvenientes que se presenten en la cooperativa?					
12. ¿Considera usted que las actividades que realiza la Cooperativa El Tumi conlleva al cumplimiento de los objetivos de la organización?					
13. ¿Considera usted que la Cooperativa El Tumi tiene el control de las actividades que se realiza en cada área?					
<b>Dimensión: Promover el éxito</b>					
14. ¿Considera usted que se logran todas las metas propuestas en la cooperativa?					
15. ¿Considera usted que tiene habilidades de dirigir, conducir y guiar un grupo de personas?					
16. ¿Existen incentivos por el cumplimiento las metas establecidas en la Cooperativa El Tumi?					
17. ¿Considera usted que la Cooperativa El Tumi ofrece beneficios por los trabajadores con mayor desempeño?					
<b>Dimensión: Estrategia empresarial eficaz</b>					
18. ¿Considera usted que la Cooperativa El Tumi está en la búsqueda de nuevas oportunidades de negocio?					
19. ¿Conoce usted la importancia de aplicar estrategias en el desarrollo de sus funciones?					
20. ¿Considera usted que la Cooperativa El Tumi ofrece calidad máxima en sus productos?					

Fuente: El investigador.

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones /Indicadores	Metodología
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la influencia de la gestión de procesos de selección en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017?</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>¿Cómo influye el aumento de eficiencia en las unidades de negocio de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017?</p> <p>¿Cómo influye la eficacia de la organización en promover el éxito de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017?</p> <p>¿Cómo influye el desempeño del personal en la estrategia empresarial eficaz de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar influencia de la gestión de procesos de selección en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesus María, año 2017.</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>Determinar influencia de aumento de eficacia en las unidades de negocio de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.</p> <p>Determinar influencia de la eficiencia de la organización en promover el éxito de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.</p> <p>Determinar influencia del desempeño del personal en la estrategia empresarial eficaz de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.</p>	<p>GENERAL</p> <p>La gestión de los procesos de selección influye de una manera significativa en la competitividad de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>El aumento de eficacia influye de una manera significativa en las unidades de negocio de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.</p> <p>La eficiencia de la organización influye de una manera significativa en promover el éxito de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.</p> <p>El desempeño del personal influye de una manera significativa en la estrategia empresarial eficaz de la Cooperativa El Tumi, Jesús María, año 2017.</p>	<p>Variable</p> <p>Independiente</p> <p><b>Gestión de proceso de selección</b></p> <p>Variable</p> <p>Dependiente</p> <p><b>Competitividad</b></p>	<p>Aumento de eficiencia</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Innovación</li> <li>- Efectividad</li> </ul> <p>Eficacia de la Organización</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad del personal</li> <li>- Actitud</li> </ul> <p>Desempeño del personal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficiente</li> <li>- Responsabilidad laboral</li> </ul> <p>Unidades de Negocio</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Brinda soluciones</li> <li>- Conjunto de actividades</li> </ul> <p>Promover el éxito</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alcance de metas</li> <li>- Líderes</li> </ul> <p>Estrategia empresarial eficaz</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Oportunidad de negocio</li> <li>- Capacidad estratégica</li> </ul>	<p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental – transversal.</p> <p><b>Tipo de Investigación:</b> La presente investigación es aplicada.</p> <p><b>Línea de investigación:</b> Gestión de Recursos Humanos</p> <p><b>Poblacion:</b> 50 trabajadores</p> <p><b>Prueba piloto:</b>50 trabajadores</p> <p><b>Tecnica de instrumento de recolección de datos:</b> Encuesta cuestionario</p> <p><b>Metodo de análisis de datos:</b> SPSS V22</p>



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETITIVIDAD**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: UNIDADES DE NEGOCIO</b>								
12	¿Consideras ud. que la Cooperativa es una entidad que brinda soluciones rápidas en las adversidades?	✓		✓		✓		
13	¿El jefe de su área le da la autonomía para solucionar inconvenientes que se presenten en la cooperativa?	✓		✓		✓		
14	¿Las actividades que realiza conllevan al cumplimiento de los objetivos de la organización?	✓		✓		✓		
15	¿La organización tiene control de las actividades que se realiza en cada área?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: PROMOVER EL ÉXITO</b>								
16	¿Considera ud. que se logran todas las metas propuestas en la cooperativa?	✓		✓		✓		
17	¿Existen incentivos por las metas trazadas?	✓		✓		✓		
18	¿Considera ud. que tiene, habilidades de dirigir, conducir y guiar un grupo de personas?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: ESTRATEGIA EMPRESARIAL EFICAZ</b>								
19	¿La organización identifica nuevas oportunidades de negocio?	✓		✓		✓		
20	¿Conoce usted la importancia de aplicar estrategias en el desarrollo de sus funciones?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COSTILLA CASTILLO PEDRO    DNI: 09925834

Especialidad del validador: Dr. en Administración

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de 11 del 2016

  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE PROCESOS DE SELECCIÓN**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: AUMENTO DE EFICIENCIA</b>								
1	¿Cree Ud., que en el proceso de selección del persona la cooperativa fue innovadora?	✓		✓		✓		
2	¿Considera ud., que la cooperativa salió adelante gracias a la capacidad de innovación de los trabajadores?	✓		✓		✓		
3	¿Durante el proceso de selección del personal la dinámica que se utilizó fue efectiva?	✓		✓		✓		
4	¿Consideras que la comunicación del reclutador fue perdurable durante el proceso de selección del personal?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: EFICACIA DE LA ORGANIZACIÓN</b>								
5	¿Su puesto de trabajo le permitió desarrollar al máximo todas sus capacidades?	✓		✓		✓		
6	¿Se le aplicaron pruebas grupales en el proceso de selección del personal para conocer la capacidad del postulante?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que cuenta con la actitud que el puesto que ocupa requiere?	✓		✓		✓		
8	¿Cuenta con una buena conducta en el desarrollo de sus funciones?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO DEL PERSONAL</b>								
9	¿Considera ud. que es eficiente en el puesto en el que desarrolla sus habilidades?	✓		✓		✓		
10	¿Llega ud. puntual a su centro de trabajo?	✓		✓		✓		
11	¿Cumple ud. de manera oportuna con las metas que se le han sido designadas?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

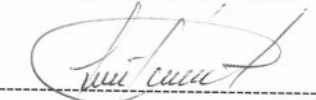
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FUERTES ORLITAJ LUIS ..... DNI: 07973494

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...14 de ...11... del 20...16

  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE PROCESOS DE SELECCIÓN**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: AUMENTO DE EFICIENCIA</b>								
1	¿Cree Ud., que en el proceso de selección del persona la cooperativa fue innovadora?	✓		✓		✓		
2	¿Considera ud., que la cooperativa salió adelante gracias a la capacidad de innovación de los trabajadores?	✓		✓		✓		
3	¿Durante el proceso de selección del personal la dinámica que se utilizó fue efectiva?	✓		✓		✓		
4	¿Consideras que la comunicación del reclutador fue perdurable durante el proceso de selección del personal?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: EFICACIA DE LA ORGANIZACIÓN</b>								
5	¿Su puesto de trabajo le permitió desarrollar al máximo todas sus capacidades?	✓		✓		✓		
6	¿Se le aplicaron pruebas grupales en el proceso de selección del personal para conocer la capacidad del postulante?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que cuenta con la actitud que el puesto que ocupa requiere?	✓		✓		✓		
8	¿Cuenta con una buena conducta en el desarrollo de sus funciones?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO DEL PERSONAL</b>								
9	¿Considera ud. que es eficiente en el puesto en el que desarrolla sus habilidades?	✓		✓		✓		
10	¿Llega ud. puntual a su centro de trabajo?	✓		✓		✓		
11	¿Cumple ud. de manera oportuna con las metas que se le han sido designadas?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LOPEZ RUIZ MARIANO    DNI: 09869191

Especialidad del validador: ADM. / RR.HH.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de 11 del 2016

  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETITIVIDAD**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: UNIDADES DE NEGOCIO</b>								
12	¿Consideras ud. que la Cooperativa es una entidad que brinda soluciones rápidas en las adversidades?	✓		✓		✓		
13	¿El jefe de su área le da la autonomía para solucionar inconvenientes que se presenten en la cooperativa?	✓		✓		✓		
14	¿Las actividades que realiza conllevan al cumplimiento de los objetivos de la organización?	✓		✓		✓		
15	¿La organización tiene control de las actividades que se realiza en cada área?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: PROMOVER EL ÉXITO</b>								
16	¿Considera ud. que se logran todas las metas propuestas en la cooperativa?	✓	No	✓	No	✓	No	
17	¿Existen incentivos por las metas trazadas?	✓		✓		✓		
18	¿Considera ud. que tiene, habilidades de dirigir, conducir y guiar un grupo de personas?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: ESTRATEGIA EMPRESARIAL EFICAZ</b>								
19	¿La organización identifica nuevas oportunidades de negocio?	✓	No	✓	No	✓	No	
20	¿Conoce usted la importancia de aplicar estrategias en el desarrollo de sus funciones?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LOPEZ RUIZ MARIANO    DNI: 09869191

Especialidad del validador: ADM. / RR.HH.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

de 11 del 2016



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETITIVIDAD**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: UNIDADES DE NEGOCIO</b>								
12	¿Consideras ud. que la Cooperativa es una entidad que brinda soluciones rápidas en las adversidades?	✓		✓		✓		
13	¿El jefe de su área le da la autonomía para solucionar inconvenientes que se presenten en la cooperativa?	✓		✓		✓		
14	¿Las actividades que realiza conllevan al cumplimiento de los objetivos de la organización?	✓		✓		✓		
15	¿La organización tiene control de las actividades que se realiza en cada área?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: PROMOVER EL ÉXITO</b>								
16	¿Considera ud. que se logran todas las metas propuestas en la cooperativa?	✓		✓		✓		
17	¿Existen incentivos por las metas trazadas?	✓		✓		✓		
18	¿Considera ud. que tiene, habilidades de dirigir, conducir y guiar un grupo de personas?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: ESTRATEGIA EMPRESARIAL EFICAZ</b>								
19	¿La organización identifica nuevas oportunidades de negocio?	✓		✓		✓		
20	¿Conoce usted la importancia de aplicar estrategias en el desarrollo de sus funciones?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FUERTES OBLITAS ..... DNI: 07973494

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...14 de ...11... del 2016

  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE PROCESOS DE SELECCIÓN**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: AUMENTO DE EFICIENCIA</b>								
1	¿Cree Ud., que en el proceso de selección del persona la cooperativa fue innovadora?	✓		✓		✓		
2	¿Considera ud., que la cooperativa salió adelante gracias a la capacidad de innovación de los trabajadores?	✓		✓		✓		
3	¿Durante el proceso de selección del personal la dinámica que se utilizo fue efectiva?	✓		✓		✓		
4	¿Consideras que la comunicación del reclutador fue perdurable durante el proceso de selección del personal?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: EFICACIA DE LA ORGANIZACIÓN</b>								
5	¿Su puesto de trabajo le permitió desarrollar al máximo todas sus capacidades?	✓		✓		✓		
6	¿Se le aplicaron pruebas grupales en el proceso de selección del personal para conocer la capacidad del postulante?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que cuenta con la actitud que el puesto que ocupa requiere?	✓		✓		✓		
8	¿Cuenta con una buena conducta en el desarrollo de sus funciones?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO DEL PERSONAL</b>								
9	¿Considera ud. que es eficiente en el puesto en el que desarrolla sus habilidades?	✓		✓		✓		
10	¿Llega ud. puntual a su centro de trabajo?	✓		✓		✓		
11	¿Cumple ud. de manera oportuna con las metas que se le han sido designadas?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [X]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COSMOS CASALDO PEDRO    DNI: 09925834

Especialidad del validador: DA EN ADMINISTRACION

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de 11 del 2016

Firma del Experto Informante.