



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Selección de personal y competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C.,
Callao 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Barrios Mendoza, Nils Erikson (ORCID: 0000-0003-2449-3105)

ASESOR:

Dr. Vásquez Espinoza, Juan Manuel (ORCID: 0000-0002-1678-1361)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mi Familia y mi Novia, por inculcarme valores,
por brindarme su apoyo absoluto en cada etapa de
mi vida personal y profesional.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, por concederme la oportunidad de crecer a nivel profesional y cumplir mis objetivos.

A mi asesor, Dr. Juan Manuel Vásquez Espinoza; por sus orientaciones, enseñanzas y por su preocupación por aportar a la calidad educativa.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice de contenidos	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	19
2.1 Diseño de investigación	19
2.2. Tipo de investigación	19
2.3. Nivel de investigación	19
2.4. Variables, Operacionalización	20
2.4.1. Variable 1: Selección de personal.....	20
2.4.2. Variable 2: Competencias laborales.....	21
2.5. Población y muestra	22
2.5.1. Población.....	22
2.5.2. Muestra.....	22
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
2.6.1. Técnica.....	23
2.6.2. Instrumentos de recolección de datos	23
2.6.3. Validez	23
2.6.4. Confiabilidad.....	23
2.7. Métodos de análisis de datos.....	25
2.8. Procedimiento.....	25
2.9. Método de análisis de datos	25
2.9.1. Método descriptivo	25
2.9.2. Método Inferencial.....	25
2.10. Aspectos éticos.....	25
III. RESULTADOS.....	26
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES.....	33

VI. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS.....	40

RESUMEN

El objetivo de la tesis ha sido determinar la relación de la selección de personal y las competencias laborales en los servicios logísticos F&B S.A.C., Callao 2019, las teorías que las fundamentan son; Según Koontz (2016) mencionan que es el procedimiento de reclutamiento donde se escoge entre distintos candidatos, de forma interna o externa de la empresa de acuerdo a la evaluación, a la persona más conveniente para desempeñarse en el lugar disponible o un espacio futuro y finalmente se cierra la selección con la inducción del candidato elegido. Por otro lado, Competencias Laborales según Alles (2015) indica que es un grupo de particularidades causalmente relacionadas con un conocimiento y actuación buena o excelente, conforme a las destrezas en una labor en específico y en una compañía dada. La importancia del estudio consiste en la necesidad que existen las empresas de mejorar la carencia de identidad y de responsabilidad por parte del personal, porque, gran cantidad de estos conciben cierta inseguridad laboral, los trabajadores no perduran en la zona establecida, aunque se le muestran las labores a ejecutar y las ventajas que podría tener con la empresa por la elevada rotación que hay en la misma. El tipo de investigación ha sido aplicada, el enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional, la población fue constituida por 120 trabajadores y la muestra ha sido de 92 trabajadores. La técnica utilizada ha sido la encuesta y como instrumento para recopilar los datos se usó el cuestionario tipo Likert conformada por 24 preguntas, de acuerdo a los resultados y análisis descriptivo e inferencial respectivos se concluye que la selección de personal y tiene relación con la competencias laborales.

Palabras clave: Selección de personal, competencias laborales, personal

ABSTRACT

The objective of the thesis has been to determine the relationship of the selection of personnel and labor competencies in the logistic services F&B S.A.C., Callao 2019, the theories that underlie them are; According to Koontz (2016) they mention that it is the recruitment procedure where different candidates are chosen, internally or externally from the company according to the evaluation, to the most convenient person to perform in the available place or a future space and finally the selection is closed with the induction of the chosen candidate. On the other hand, Labor Competencies according to Alles (2015) indicates that it is a group of particularities causally related to a good or excellent knowledge and performance, according to the skills in a specific work and in a given company. The importance of the study consists in the need that exists in the companies to improve the lack of identity and responsibility on the part of the personnel, because, great amount of these conceives certain labor insecurity, the workers do not last in the established zone, although it They show the work to be carried out and the advantages that it could have with the company due to the high turnover therein. The type of research has been applied, the quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, correlational descriptive level, the population was made up of 120 workers and the sample was 92 workers. The technique used was the survey and as a tool to collect the data, the Likert questionnaire was used, consisting of 24 questions, according to the results and respective descriptive and inferential analysis, it is concluded that the selection of personnel and is related to labor competencies .

Keywords: personnel selection, labor skills, personnel

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en el mundo empresarial se buscan trabajadores aptos para los puestos de trabajo, sin embargo, para que esto ocurra es necesario llevar a cabo un procedimiento de selección y es preciso fomentar las destrezas de cada uno de los colaboradores, al respecto Bohlander y Snell (2013) aseveran que es el “método de escoger personas con condiciones significativas para ocupar puestos disponibles que existen o planeadas y seleccionar al individuo adecuado para el mismo” (p.171). Internacionalmente, concretamente en México incorporar el talento apropiado no solamente se convierte en un beneficio para la compañía, sino que de igual forma, minimiza las mermas financieras que llevan al alejamiento de un integrante del conjunto. El Estudio de Saratoga en México de PwC, muestra que por cada participante que, desvinculado de la corporación en el primer año de trabajos, se malgastan cerca de US\$ 2.014. De allí que, un 20% y un 30% de las compañías mexicanas han implementado métodos de elección nuevas, donde por medio de pruebas sofisticadas se contemplan las destrezas de un trabajador.

Ahora bien, Perú es la tercera nación con considerable rotación de trabajadores en América Latina, entre los motivos de ello se encuentra la carencia de sistematización creando que una de cada tres individuos escogidos no pertenezca más a una organización en poco tiempo, generando más del 43% de sobrecostos de una compañía.

En el ámbito local, concretamente en la capital de Perú, Lima, hay una plaza suficientemente amplia y conveniente de Mypes donde es evidente que no existen colaboradores competentes para ejercer oficios afines con lo requerido en el mercado, atrayendo al excelente talento humano y conservar escalas óptimas en el trabajo, en el transcurso de acción laboral del personal.

El problema identificado en la compañía Servicios Logísticos F&B S.A.C., se concentra principalmente en la carencia de identidad y de responsabilidad por parte del personal, porque, gran cantidad de estos conciben cierta inseguridad laboral, los trabajadores no perduran en la zona establecida, aunque se le muestran las labores a ejecutar y las ventajas que podría tener con la empresa por la elevada rotación que hay en la misma. De igual manera, no ven un respaldo por parte de la empresa, esto ha ocasionado pérdidas y desconcierto en la clientela, demora en la observancia de las metas, tardanza para el alcance de los objetivos. Dichas circunstancias sirven para comenzar y emprender este estudio investigativo y reconocer la

correspondencia entre la selección de personal y las competencias laborales.

Nekrasova y Baeva (2015) “The concept of human resources corporate developing as a factor of labor performance growth”. El objetivo del artículo es elaborar el concepto de desarrollo corporativo de recursos humanos sobre la base de métodos de evaluación del personal que sintetizan los aspectos de la productividad marginal teórica y métodos modernos de gestión eficaz de los recursos humanos. Concluyendo que, en la práctica de gestión contemporánea tanto la actividad laboral no productiva como la producción se basa en un nuevo concepto de división del trabajo en principio de operaciones integrales. Se determina la oposición del trabajador actual a involucrarse en el proceso laboral sobre la base del paradigma clásico de especialización y cooperación (según el concepto de Smith) y la técnica de organización laboral (según el concepto de Taylor).

Al respecto, Butum y Nicolescu (2019) “Learn and work in the 21st century. A review of employability models for HE graduates: Different levels of analysis”. Este enfoque tiene como objetivo identificar, por un lado, las habilidades y competencias necesarias para aumentar la empleabilidad de los graduados de la educación superior con el fin de reducir la brecha entre la demanda y la oferta de competencias en el mercado laboral y, por otro lado, identificar y comprender los factores de impacto en la empleabilidad de los graduados de la educación superior con el fin de encontrar soluciones para alcanzar las aptitudes de empleabilidad mediante los planes de estudio. Concluyendo que, la empleabilidad de los graduados de la enseñanza superior reveló la existencia de numerosos factores que tienen implicaciones en la garantía de habilidades de empleabilidad. Estos factores son impuestos por el mecanismo de oferta y demanda de competencias (Vogler-Ludwig, 2006) y su implicación se mide y analiza en diversos estudios que se llevan a cabo a nivel de instituciones de educación superior o a nivel nacional o internacional en forma de políticas públicas para aumentar los graduados de la educación superior empleabilidad. Estas políticas suelen incluir la información del mercado laboral, el análisis de las tendencias de la demanda de empleo y el análisis de la percepción de los empleadores sobre las habilidades de los graduados y su adaptabilidad en el lugar de trabajo.

Asimismo, Spychała, Goliński, Szafranski y Graczyk (2019) “Competency models as modern tools in the recruitment process of employees. Kidmore End: Academic Conferences International Limited”. El objetivo del artículo es presentar una solución sistémica, en forma de herramienta informática, que ayude a crear un vínculo entre el mercado laboral y el sistema

educativo, así como a mejorar la adecuación de competencias con puestos de trabajo. Concluyendo que, el proceso de contratación tradicional, los candidatos responden a las ofertas de empleo publicadas en varias plataformas de contratación. Hay varios documentos de solicitud enviados, en diversas formas y formatos, lo que dificulta la comparación de los candidatos únicamente sobre la base de los documentos presentados. Muy a menudo no hay evaluaciones del nivel de competencia del candidato, por lo que es difícil decidir si un candidato determinado puede manejar las tareas requeridas en un puesto determinado. Otro problema es el lenguaje utilizado por las organizaciones y los candidatos; con frecuencia, la mala comprensión de los requisitos de competencia conduce a un aumento innecesariamente de los costos de contratación.

Además, Polanco y Zell (2017) “English as a border-drawing matter: Language and the regulation of migrant service worker mobility in international labor markets”. Este estudio multisitio en Canadá, México y Filipinas examina cómo las evaluaciones de la competencia del idioma inglés median transnacionalmente la entrada en el mercado laboral de los trabajadores migrantes temporales. Centrándonos en los empleos interactivos del sector de servicios «poco cualificados», mostramos cómo el trazado de fronteras a lo largo de las líneas del idioma inglés contribuye a la regulación del acceso a los circuitos laborales globales y a la segmentación de los trabajadores en nichos ocupacionales. Mediado por la industria de la migración, el capital lingüístico inglés actúa como un marcador de condición y conveniencia ocupacional, configurando y reforzando las preferencias de los empleadores y (re) definiendo al trabajador del sector de servicios «debidamente incorporado». Esto tiene implicaciones para la (re) organización social de los mercados laborales y las opciones de movilidad disponibles para los migrantes y sus estados de origen a través de sectores y escalas.

También, Lievens y Wesseling (2015) “The effects of generic competences on employment outcomes”. Este trabajo examina a través de un estudio longitudinal si el desarrollo de competencias genéricas, en un esquema de experiencia laboral, mejoró su situación laboral, la adecuación persona-empleo y la satisfacción laboral. Los resultados indicaron que el dominio de competencias y el ajuste persona-trabajo diferían entre los participantes que habían salido del programa temprano y quienes lo habían completado, y entre los que habían obtenido empleo en su empresa de formación y los obtenidos fuera de su empresa de formación.

Al respecto, Budziewicz (2018) “Influence of Ict on the Labour Market in Poland”. El artículo presenta las tendencias del mercado de trabajo, programas seleccionados que apoyan el progreso

de la revolución 4.0 en Polonia, y los resultados de la investigación entre empresas polacas. El artículo tiene como objetivo identificar los aspectos que permiten a los empleados y empresas de Polonia adaptarse al mercado laboral siempre cambiante y sometido al rápido desarrollo de las tecnologías. El artículo define la siguiente hipótesis de investigación: El aumento de las competencias de la sociedad en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación debería permitir adaptarse al mercado laboral siempre cambiante. Concluyendo que, si queremos estar preparados para aprovechar las oportunidades creadas por la cuarta revolución industrial, tenemos que garantizar un acceso pleno a la tecnología desarrollada en la etapa anterior. Esto significa que necesitamos construir una infraestructura robusta que permita la automatización y digitalización de la producción. Esta capa tecnológica es la base para una mayor inversión en tecnologías «inteligentes». Pasar al nivel 4.0 requiere una inversión importante en la formación de gerentes e ingenieros y sus competencias adecuadas para la implementación y el mantenimiento de las últimas tecnologías. La mera implementación y adquisición de tecnologías de TI en la empresa no hace que esa empresa sea competitiva por sí misma. Las tecnologías de la información y las comunicaciones se han convertido en productos básicos rudimentarios en las empresas. Los beneficios de las tecnologías de la información y las comunicaciones se explican por sí mismos e influyen directamente en la eficiencia de la actividad empresarial. La digitalización y la virtualización progresivas de la esfera socioeconómica en el mundo genera demanda de especialistas en TIC y podemos esperar que esto continúe año tras año.

Asimismo, Cerezo, Ignacio, Pastor, Yagüe y Otero (2019) “Project management competences by teaching and research staff for the sustained success of engineering education”. El objetivo principal de esta investigación fue establecer la importancia de la adquisición y mejora de las competencias profesionales de PM en el contexto universitario. Concluyendo que, para sobrevivir en este entorno competitivo, las universidades buscan una ventaja competitiva, haciendo hincapié en la disponibilidad de personal competente potencial, para lo cual pueden hacer un esfuerzo notable aumentando su competencia. En la formación en ingeniería, el TRS es un especialista al más alto nivel en ingeniería (ciencia, tecnología y negocios, entre otros), lo que implica la capacidad y hábitos de investigación que les permiten acercarse y ampliar las fronteras de su rama de conocimiento.

Además, Kościelniak, Nowakowska-Grunt, Przewoźna-Krzemińska y Szkutnik (2015) “International experiences as one of main elements in quality education”. Los métodos modernos de contratación tienen por objeto buscar y comprobar las competencias de los candidatos a un

puesto de trabajo. La competencia es una combinación de conocimientos, habilidades y motivación, es decir, elementos que dan a los graduados universitarios la oportunidad de alcanzar el éxito en el trabajo. Está aumentando el número de personas que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación y la proporción de trabajadores que ejercen profesiones que requieren la posesión de un nivel superior de competencias. Los requisitos relativos a las competencias establecidas por los empresarios también están aumentando. En consecuencia, el nivel del capital humano polaco también está aumentando, lo que se ve confirmado por la demanda de especialistas polacos en el mercado laboral internacional. En resumen, las universidades deben proporcionar las condiciones favorables para una educación de alta calidad y responder a la demanda del mercado laboral internacional. Las experiencias internacionales confirman que existe una gran demanda de ingenieros polacos, especialmente del sector de TI.

También, Haralambie (2016) “The role of occupational standards in the romanian armed forces human resource management”. El objetivo del presente documento es poner de relieve la importancia de establecer un mecanismo claro y eficaz de cooperación entre los proveedores de educación y formación, por una parte, y los empleadores, que en el ejército rumano se denominan «beneficiarios» o «beneficiarios» estructuras» - por otro lado, con el fin de implementar una educación y formación militar basada en competencias de acuerdo con las normas nacionales de competencia aprobadas que son, de hecho, los principales elementos que representan la estructura de las normas y cualificaciones profesionales. Concluyendo que, la competencia parece haber adquirido una posición central y un papel crucial en todos los procesos relacionados con el empleo y el desarrollo de los recursos humanos; representa una especie de moneda utilizada por los diferentes actores y servicios involucrados en estos procesos: educación y formación, asesoramiento y orientación, mediación entre la oferta y la demanda de mano de obra, etc.

Por otro lado, Almedina y Rodríguez (2019) “The generic competences in the initial teacher training. A comparative study among students, teachers and graduates of university education degree”. El objetivo principal de este estudio es evaluar el nivel de desarrollo de las Competencias Genéricas en los profesores, estudiantes y egresados de las titulaciones de Educación Universitaria, utilizando la escala de Evaluación de Competencias Docentes (TCE). Los resultados obtenidos del grupo de estudiantes y de los grupos formados por graduados y profesores demuestran que ciertas competencias de las Competencias Instrumentales, es decir, la competencia en una lengua extranjera y la competencia tecnológica, son percibidas como menos desarrolladas. Observamos que existían diferencias significativas en los tres grupos con respecto

al cuestionario en su conjunto. Concluye con la necesidad de fomentar el desarrollo de estas competencias en la Formación Inicial del Profesorado. Entre las competencias instrumentales, el dominio de una segunda lengua y la capacidad tecnológica siguen desempeñando un papel muy relevante para garantizar una educación de calidad.

Asimismo, Costa y Cerdeiras (2019) “Profile of human capital in tourism case study of Barcelos, Portugal”. Este estudio se centró en las competencias, profesionales y personales, a realizar por el colaborador, requeridas por el sector empresarial en el proceso de contratación y selección de personal, así como en los medios utilizados para su contratación y selección, así como en los programas de formación profesional. Los resultados permitieron el desarrollo del perfil ideal del colaborador turístico del municipio de Barcelos, así como la caracterización del sector empresarial y su proceso de contratación y selección de personal. En cuanto al perfil ideal, debe estar calificado en el área de turismo, preferiblemente a nivel de grado, detener el conocimiento escrito y hablado de la lengua inglesa, poseer habilidades TIC, específicamente vinculadas a la gestión de reservas, y conocer los principales atractivos, así como el tipo de clientes en el región donde opera la compañía. También debe tener una imagen presentable y ser útil y empático en las relaciones con los clientes, flexible para el desempeño de múltiples funciones, disponibilidad de horarios, es decir, fines de semana y festivos y es puntual y asiduo. En cuanto al proceso de contratación y selección del personal, los medios más utilizados para la contratación son las solicitudes espontáneas y los anuncios de empleo, y en la selección del personal el medio más utilizado es la entrevista individual. En relación con la formación profesional, hemos comprobado que los programas de formación profesional ofrecidos se implementaron en el lugar de trabajo y se centraron, sobre todo, en temas como el tipo de productos vendidos por las empresas, la atención al cliente y la pastelería.

Además, Brečka y Valentová (2017) “Model of the students' key competences development through interactive whiteboard in the subject of technology”. El objetivo principal de nuestro estudio es presentar la metodología docente, el proceso de creación del modelo educativo y la verificación piloto dirigida al desarrollo de competencias clave a través de pizarra interactiva en la asignatura de Tecnología. Los resultados parciales de la investigación piloto realizada en la muestra de investigación de estudiantes de 6º y 8º grado de escuelas primarias en Eslovaquia muestran su utilidad, especialmente en el desarrollo del trabajo en equipo, en términos de competencias interpersonales, resolución de problemas en términos de competencias de aprendizaje y comprensión lectora en términos de competencias de comunicación. El modelo

educativo presentado refleja las exigencias contemporáneas en cuanto al uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la enseñanza de la asignatura de Tecnología, en la que la adquisición de competencias clave adquiere una importancia considerable.

También, Sandoval y Doris (2017) “Ontological framework for the management of job profiles based on labor competencies”. El objetivo principal fue Proponer la construcción de un Marco Ontológico para la Gestión de Perfiles de Trabajo que proporcione una solución generalizada para el intercambio de información y servicios, interoperar en colaboración con sistemas empresariales relacionados con la gestión del talento humano. Concluyendo que, La unión de la definición de un marco con un enfoque para identificar procesos, actividades e interfaces relacionadas con los perfiles de puestos permite apoyar sistemáticamente la evaluación del desempeño y, por lo tanto, el desarrollo del talento humano, reutilizando el conocimiento que optimiza la gestión del talento organizacional. Los prototipos funcionales desarrollados permitieron compartir y organizar información de: perfiles, desempeño, lagunas y vacantes en el contexto de un caso de estudio en el ámbito de la Administración Pública Nacional (APN).

Por otro lado, Trawinska, Chlon y Sienkiewicz (2015) “Development of the sectoral qualification framework as an example of a knowledge management approach”. El estudio tuvo como objetivo analizar la oferta y demanda de competencias y cualificaciones en las industrias mencionadas. Sobre la base de la metodología desarrollada para el sector bancario, en marzo de 2015 se han creado proyectos SQF para cuatro sectores adicionales: TI, telecomunicaciones, deporte y turismo. La metodología de desarrollo SQF creada por el IBE se centra en una visión holística del sector como fuerza formadora de competencias y cualificaciones en diversos contextos. Esta metodología proporciona una recopilación sistémica de información sobre los mecanismos de desarrollo, transferencia y utilización del conocimiento en un sector, así como para la recopilación y visión general de las competencias específicas del sector incluidas en las descripciones de puestos. Una lista de puestos de trabajo elegidos debería ser representativa del perfil de una determinada industria y debería ser compilada y acordada por un grupo de expertos. Estas medidas sientan las bases para la creación de una herramienta para la gestión de estos conocimientos en función de las necesidades de un sector determinado.

Asimismo, Zakirova, Klychova, Doroshina, Safiullin, Nurieva y Zalilova (2019) “Improvement of the procedure for assessing the personnel of the agricultural organization”. El propósito del artículo es la fundamentación de principios teóricos y el desarrollo de recomendaciones prácticas

para mejorar el procedimiento de evaluación del personal de una organización agrícola. Los objetivos de la investigación son: estudio de aspectos teóricos y herramientas metodológicas, identificación de las etapas y desarrollo de soporte documental para el sistema de evaluación de personal. El artículo presenta recomendaciones para el desarrollo de un sistema de certificación eficaz y su apoyo documental en organizaciones agrícolas que cumplan perfectamente los objetivos de la organización estudiada, así como sus necesidades y la cultura organizacional desarrollada en ella.

Además, Bagaeva, Iliashenko y Borremans (2018) “Theoretical and methodological aspects of the competence approach to the evaluation of the organization’s personnel”. En el artículo, desde el punto de vista teórico y metodológico, se describe un enfoque competente para la evaluación del personal de la empresa. Se identificaron momentos deficientes en la formación de modelos de competencia para la evaluación del personal de la empresa.

También, Gasiūnaitė (2018) “Policy of higher education quality assurance: Opportunities and barriers to the development of liberal education in lithuania”. En los documentos del proceso europeo y de Bolonia, el principal objetivo de la educación superior (HE) es la creación de una Europa avanzada, competitiva y económicamente fuerte. Las personas educadas que son capaces de crear éxito profesional personal y profesional son especialmente importantes para la búsqueda de este objetivo. La educación liberal se entiende ampliamente como formación intelectual y cognitiva, por lo que es una condición esencial para asegurar el desarrollo de individuos educados y exitosos. Pero la base del desarrollo de la educación liberal es la política de aseguramiento de la calidad (QA) en la educación superior, que al mismo tiempo es una prioridad y una fuente de confianza para la educación superior europea. Los resultados empíricos de esta investigación muestran que los problemas de la política del HE QA en Lituania están relacionados con la falta de enfoque en el éxito de la vida personal y los incentivos motivacionales para los estudiantes, enfoque en el desarrollo de las competencias generales y empresariales, ambición del Estado para controlar los flujos de estudiantes, la falta de planificación racional y sistemática del Estado y los problemas relacionados con la previsión de los cambios en el mercado de trabajo y la percepción diferente del concepto de calidad por parte de las partes interesadas.

Al respecto, Klymchuk (2018) “The labor assessment in forming the enterprise personnel's motivation”. Desarrollo de enfoques metodológicos específicos para la evaluación de la actividad de los empleados en las empresas en la formación de su motivación basada en los logros teóricos

y metodológicos modernos de la gestión efectiva de los recursos humanos. Se ha demostrado la importancia y el valor del enfoque metodológico de la evaluación de la actuación profesional del personal para diversos grupos profesionales y de cualificación, se han analizado los métodos tradicionales e innovadores de evaluación en las empresas. Con el fin de resolver los problemas existentes en cuanto a la selección de técnicas apropiadas para la evaluación del desempeño del personal en las empresas nacionales, hemos desarrollado una clasificación de referencia de tipos de evaluación del trabajo del personal con la selección de tipos específicos para trabajadores de diversos niveles de cualificación y hemos sugerido que se utilizara una evaluación amplia de la actuación profesional del personal basada en la expresión cuantitativa de los puntos. Se ha llegado a la conclusión de que la eficacia de lograr buenos resultados en la evaluación de la actuación profesional del personal está determinada por dos componentes importantes: el componente externo (las impulsiones que configuran la eficacia de la actividad institucional) y el componente interno (los motivos que configuran para satisfacer las necesidades del empleado).

Asimismo, Butum (2017) “The importance of international experience for romanian students in establishing career priorities”. El objetivo de este trabajo es analizar la dinámica de la satisfacción de los graduados rumanos y europeos con la experiencia internacional y los recursos extracurriculares a los que se accede durante los cursos universitarios. Asimismo, el artículo analizará la dinámica de las prioridades de carrera de los graduados de acuerdo con las habilidades proporcionadas al graduarse. Concluyendo que, la apreciación de los estudiantes rumanos hacia la experiencia internacional ha ido aumentando a medida que el número de estudiantes que participan en programas internacionales ha ido aumentando año tras año. Además, las expectativas de los estudiantes al graduarse están más relacionadas con la búsqueda de un buen trabajo, generalmente en las multinacionales. Estudios realizados en Rumania (Frunzaru et al., 2013) y (Nicolescu y Păun, 2009) mostraron que los estudiantes prestan gran atención a las habilidades que adquieren después de completar varios programas, a menudo sus opciones se centran en varias áreas exitosas y programas internacionales. Los proyectos conjuntos de varias universidades y autoridades gubernamentales de Rumania han tenido como objetivo desarrollar la dimensión internacional de la educación (IUEM, 2015). Los resultados de la ejecución de esos proyectos podrían ser revelados por la percepción de los estudiantes de las competencias internacionales adquiridas por los planes de estudio o los programas de intercambio internacional.

Además, Audenaert, Van, Conway, Crucke y Decramer (2019) “Vulnerable workers’ employability competences: The role of establishing clear expectations, developmental

inducements, and social organizational goals: JBE JBE”. Basándonos en el modelo de Abilidad-Motivación-Oportunidad, examinamos cómo establecer expectativas claras, incentivos de desarrollo y objetivos organizativos sociales pueden fomentar las competencias de empleabilidad de los trabajadores vulnerables. Nuestro estudio se llevó a cabo en el contexto particularmente relevante de las empresas sociales, que tienen como objetivo primordial mejorar las competencias de empleabilidad de los trabajadores vulnerables. El análisis multinivel de los datos de 38 directores ejecutivos de empresas sociales, 121 líderes y 594 trabajadores demostró que establecer expectativas claras e incentivos de desarrollo permiten a los trabajadores vulnerables anticipar y optimizar sus competencias de empleabilidad. Además, se encontró una asociación positiva entre el establecimiento de expectativas claras y la dimensión de equilibrio de la empleabilidad, pero sólo en las empresas sociales que dan prioridad a los objetivos de la organización social, lo que sugiere la necesidad de reconocer en qué medida los objetivos de la organización configuran las oportunidades para los trabajadores vulnerables. Por lo tanto, establecer expectativas claras e incentivos para el desarrollo puede mejorar las competencias de empleabilidad de los trabajadores vulnerables en contextos de apoyo; sin embargo, la desviación de los objetivos sociales de la organización puede tener efectos secundarios perjudiciales.

También, Chulanova, Kucherenko, Chulanov, Kirillov y Melnichuk (2017) “Crowd-technology in the selection of personnel”. En el artículo se examina la tecnología de crowdsourcing y la tecnología basada en sus principios un crowd-reclutamiento como instrumentos de contratación de personal en la organización. Las tecnologías presentadas son nuevas herramientas eficaces a gran escala por la cobertura geográfica y el número de participantes de la selección de los empleados que están realmente interesados en el trabajo con esta organización. Las tecnologías multitudes, que se basan en «el fenómeno de la multitud» no solo pueden acelerar en gran medida la solución de problemas importantes para la empresa, sino también reducir significativamente los costos. Se diseñó la metodología de introducción de la tecnología de crowdsourcing en la contratación de personal en la organización Debido a la introducción de esta metodología se asume la optimización de los costos del personal, gracias a la mejora de la contratación de personal por medio de crowdsourcing tecnologías (crowdsourcing, crowd- contratación, personal multitudinario), a saber: aumento de la estructura cualitativa del personal y reducción de la rotación del personal gracias a lo que se verá aumento de la productividad laboral.

Al respecto, Vydrová (2018) “Student’s key competencies required for applicability in practice – students' point of view”. La competencia de los estudiantes universitarios es un tema clave.

Debido a la situación del mercado laboral, es necesario responder ya en la formación universitaria de futuros jóvenes profesionales. El objetivo de cada institución educativa es contar con graduados de alta calidad que estén en el mercado laboral y puedan adaptarse a la situación actual. El objetivo del trabajo es identificar un nuevo enfoque en la formación de jóvenes profesionales basado en la identificación de competencias clave. Las competencias clave identificadas se clasificaron según su importancia desde el punto de vista del estudiante, y en el artículo se abordaron las que los encuestados identificaron como más importantes para la preparación de su próxima vocación. Se trata de habilidades de comunicación, conocimiento de idiomas extranjeros, creatividad, responsabilidad, trabajo en equipo, flexibilidad, puntualidad y trabajo bajo estrés. Asimismo, Livitchi, Hacina y Baran (2015) “Professional training - effective element of management in achieving of the personnel policy”. Para alcanzar los objetivos de la organización, la aplicación de la política de recursos humanos implicará proporcionar a la organización los recursos humanos necesarios de acuerdo con los niveles de cualificación, especialización, aptitudes, desempeño, etc. La capacitación de los recursos humanos implica muchas preocupaciones sobre la formación y el desarrollo profesional de los empleados de acuerdo con las nuevas exigencias, determinadas por el aumento de los cambios tecnológicos contextuales y organizacionales y el rendimiento científico. En conclusión, es necesario desarrollar un sistema de promoción del personal basado en oportunidades de promoción para fomentar el desarrollo profesional y mejorar la motivación personal.

Además, Nikolaevich, Vladimirovna, Evgenevna, Askoldovich y Vladimirovna (2017) “Improving professional competence of the staff as a strategic factor for sustainable development of companies”. El objetivo del presente trabajo es analizar las posibilidades de mejorar la competencia profesional del personal mediante la implementación del modelo más eficaz de perfeccionamiento del personal. Basado en el análisis y comparación empírica de enfoques rusos y extranjeros (estudios de caso de Lundbeck, Nordea Bank, Media Market y LANIT empresas) con el desarrollo del personal, modelos estratégicos básicos que pueden ser utilizado para mejorar el nivel de competencia profesional de los empleados de las entidades comerciales rusas se han estructurado; se ha revelado que los sistemas más avanzados de desarrollo del personal destinados a mejorar la competencia profesional del personal no siempre tienen estructura compleja, en que más los sistemas avanzados de perfeccionamiento del personal son adaptativos y proactivos (es decir, se centran en el desarrollo de competencias que serán necesarias no sólo en el presente sino en el futuro); las mejores prácticas extranjeras (mejores prácticas de las principales empresas

europas), así como considerar las características del desarrollo socioeconómico de Rusia en el actual período de transición.

En el ámbito Internacional, Pazmiño (2014) con su estudio investigativo titulado Reestructuración y perfeccionamiento de los procesos de reclutamiento, selección y evaluación del desempeño de asesores comerciales en empresas del sector automotriz al norte de la ciudad de Quito; investigación de grado para obtener la Licenciatura en Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos en la Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador, se planteó el propósito de reformar las operaciones de incorporación, escogencia y valoración de la actuación de los consejeros comerciales en concesionarios automotrices localizados en la localidad antes mencionada, avalando el talento de los aspirantes y la persistencia del consultor escogido en la corporación, además de priorizar la intervención de aspirantes internos para llenar los puestos vacíos de la zona comercial. Se destina a saber el motivo y los probables orígenes del elevado grado de movimiento de consultores comerciales en compañías de mercadeo y comercialización de automóviles nuevos – livianos, y de acuerdo a las resultas arrojadas permitir restituir y estructurar nuevamente desde la etapa inicial el procedimiento de escogencia; comenzando con las acciones más operacionales y terminando con los métodos y destrezas esgrimidas en la convocatoria y escogencia final. La metodología de estudio usada fue descriptiva correlacional del tipo cuantitativa y cualitativa. Aplicándose una encuesta a 31 concesionarios automotrices en una zona de Quito. Se concluyó que, el problema estudiado radica en la situación perenne encontrada en los concesionarios automotrices de la zona antes descrita, de igual forma se estableció que entre los principios de dicha dificultad están las guías con métodos y operaciones obsoletas, que quitan tiempo en la escogencia de un aspirante apto; motivo que recomienda mostrar una reforma en dichos textos que dirigen y regulan la elección de guías comerciales. La elaboración de un instructivo de administración para la reorganización y mejora del alistamiento, elección y valoración de consejeros comerciales en concesionarios automotrices consentirá la mengua en el movimiento de los , 22 empleados, usando las tácticas determinadas de acuerdo a la mejor actuación de los empleados; los expertos comisionados para la selección de los trabajadores no se encuentran organizados conforme a la cultura y requerimientos estratégicos de la compañía, es una de las equivocaciones más peligrosas, porque es lo que imposibilita la indagación segura de un buen personal. El estudio fue de beneficio para este trabajo investigativo ya que, examina las variables selección de personal y el desempeño laboral centrándola en comprender desde sus concepciones los métodos y procesos, gestiones, etapas y acciones realizadas por toda compañía del ámbito automotriz al escoger a sus asesores y si ello lleva a resultados deseados, planteando además de forma indispensable una reestructuración de acciones y avalando la estabilidad de los trabajadores más competentes.

Pensatez (2014) realizó un estudio titulado Proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP, Gobierno autónomo descentralizado del Municipio de Pujili, para obtener el nivel de licenciado en administración. El trabajo investigativo desarrollado tiene el propósito mostrar la analogía que posee la variable proceso de reclutamiento con la variable selección de personal aplicada a los comisionados del 27 GADM de la municipalidad mencionada previamente, frente a la variable desempeño laboral, la variable proyectiva de la observancia de fines y propósitos corporativos; el estudio es aplicado a todos los participantes del área administrativa de la entidad, en otras palabras, a una población 92 funcionarios. Para la observancia de los fines trazados se llevó a cabo un trabajo de tipo exploratorio, prospectivo y correlacional, que consintió reconocer el nivel de correspondencia que poseen las variables de análisis. La recolecta de los datos se efectuó por medio del uso de un instrumento de escalamiento tipo Likert, delineada y hecha con objeto de reconocer y saber cómo es el procedimiento de incorporación y elección de los empleados que se realiza en la Institución y el grado de desempeño de los trabajadores, también se usó una ficha de entrevista que consintió confirmar los datos obtenidos mediante los cuestionarios. Los primordiales resultados permitieron confirmar que, si se correlaciona el procedimiento de RSP que se usa con la eficaz actuación laboral de los participantes, esto impide el ofrecimiento de un servicio de calidad a la población antes mencionada.

Hidalgo (2016) en su tesis titulado Análisis de la gestión por procesos basados en perfil por competencias de la dirección de gestión administrativa servicios básicos y mantenimiento del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio del Cantón Rio verde. Estudio para ser Magíster en Administración de Empresas Mención Planeación. El estudio investigativo mostró como principal propósito examinar la tarea por procedimientos fundados en perfil por capacidades de la Dirección de Gestión Administrativa. La metodología del trabajo fue un diseño no experimental transversal, la muestra se conformó por 95 funcionarios de la zona administrativa y se utilizaron como instrumentos las encuestas y las entrevistas. Este trabajo presentó como conclusión que hay funcionarios de la Dirección Administrativa Servicios Básicos y Mantenimiento que desconocen las ocupaciones que debe llevar a cabo en sus puestos de trabajo, inexistencia de un Manual de funciones por parte del GADM Rio verde, permitiendo ellos que los funcionarios ejecuten labores de forma empírica. Para que haya un gran desempeño laboral; es preciso que los funcionarios estén al tanto de las labores

determinadas para todo cargo público. El estudio sirvió de apoyo en el presente trabajo ya que, comparte la dimensión de perfil por capacidades, además el autor señala que, las instituciones bien sean públicas o privadas han de poseer claramente detallada su misión y visión, así como los perfiles de aptitudes de los puestos de trabajo con el objeto de elegir al individuo más conveniente para el cargo.

Godoy (2014) en el trabajo cuyo título es Las competencias laborales de los mandos medios y altos de una industria papelera, en Guatemala, se planteó como fin instituir las aptitudes profesionales en los mandos medios y altos de una manufactura de papel. El trabajo investigativo fue de tipo descriptivo, y se realizó con 12 individuos tanto femenino como masculinos de los superioridades altas y medias, componiendo ese grupo 2 administradores, 6 inspectores y 4 agentes. Se esgrimió el test Compe-TEA, que consiste en un cuestionario de 170 aspectos que valúa 20 aptitudes esenciales en el espacio laboral; las mismas están congregadas en 5 ámbitos. Tal cuestionario fue aplicado a la muestra con el fin de conseguir y aprobar los datos. Las resultas señalaron que los grados de las aptitudes de las superioridades medias y altas de la compañía, son escasamente cambiantes; de igual forma existe un grado de aprobación y uso de las capacidades profesionales en el ámbito de la gerencia, viniendo a ser esta zona con mayor puntuación sobre las demás zonas de interés, porque la misma se halla favorecida por la zona de liderazgo. Se concluyó que el ámbito interpersonal, el cual se compone de las capacidades de labor en conjunto, incide, transacción, ubicación de nexos e información, siendo perjudicada por la aptitud de la labor en conjunto ya que, de acuerdo con las resultas ha habido una merma respecto a contestaciones positivas no tiene la disposición de realizar labores en equipo porque los grupos en análisis solamente se han enfocado en lograr y desempeñar los fines que ofrezcan complacencia, para ellos mismos. Igualmente, se le aconsejó vigorizar las capacidades de las jerarquías medias y altas de la compañía y así, todos tengan iguales saberes, experiencias, destrezas y cualidades, para una excelente actuación en el cargo.

Herrera (2015), con el trabajo que tituló Competencias Laborales en los colaboradores del departamento de Ventas de Bimbo Centroamérica, Agencia de Huehuetenango. Guatemala, trabajo investigativo no experimental, tomó como fin primordial instituir las capacidades profesionales que ostentan los participantes del departamento de ventas de BIMBO, como trampolín hacia la mayor producción de la institución. Con efectos de la realización de este, se

estudió una muestra de 25 proveedores, a quienes se les aplicó un instrumento para la descubrir las capacidades profesionales de los expendedores con autoría apropiada. Tal instrumento estuvo constituido por 33 ítems de acuerdo a la escala Likert. Las presunciones que se lograron alegan al objetivo planteado en el análisis, ya que se precisó que dichos participantes tienen sus competencias laborales mejoradas y aprovechadas dentro de los parámetros altos, lo que se ve manifestado en la elaboración de la organización, logrando un valor de $r= 0,85$. Teniendo la calificación más alta la dimensión Actitud, que abarca los modos que poseen los participantes para llevar a cabo los puestos asignados; un punto medio mostrado fue Conocimiento, en otras palabras toda la teoría retenida por el personal y el puesto más bajo lo consiguió la dimensión: Habilidad, que tiene la totalidad de las habilidades que un vendedor debería disfrutar para la realización de sus trabajos. Se estableció que no hay un contraste revelador en los resultados, ya que los tres indicadores se hallan en el nivel alto de aprobación. Deduciéndose de esta manera que el ser, saber y hacer se encuentra en las escalas altas de ponderación de acuerdo al instrumento, ello muestra que las escalas de saberes, cualidades, experiencias y pericias de los individuos valuados son satisfactorios para el cargo realizado. Conclusión: La recaudación de datos acerca de la compañía y el cambio de estos en información consintieron trazar el camino por el cual la organización debería orientarse a partir de este momento.

En el ámbito nacional, según Oliveros (2015) con su estudio acerca de los procesos de Selección y Gestión Edil en los Profesionales de la Municipalidad Distrital de Jesús María, periodo 2015 se planteó como propósito indicar la similitud entre las variables y dimensiones de los procesos de selección y la apreciación de la gestión edil en los profesionales de la Municipalidad Distrital de Jesús María. El tipo de trabajo investigativo fue básica de naturaleza descriptiva. El diseño del estudio fue de tipo no experimental, correlacional: Corte transversal. La población se conformó por los profesionales: oficiales, empleados públicos y trabajadores del área administrativa, 21 nombrados y contratados que trabajan en la Municipalidad Distrital de Jesús María: 103 profesionales. La técnica usada fue la encuesta y el instrumento fue el Cuestionario de percepción procesos de selección y la percepción de la gestión edil. Con los datos acumulados se logró la validez de constructo y la confiabilidad del instrumento, esgrimiéndose el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), versión 22. Se empleó el estadígrafo no paramétrico Rho de Spearman, de acuerdo a las variables cualitativas categóricas. Nivel de significación de 0,05. Se estableció que existe una correspondencia positiva importante entre los procesos de elección y la administración edil de en la Municipalidad Distrital de Jesús María $p=0,00$. $P < 0,05$. De igual forma, en el resto de las dimensiones.

Aguilera y Olortiga (2016), en su trabajo Reclutamiento y selección del personal y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos S.A.C., – Trujillo - 2016. Trabajo para conseguir el grado de licenciada en administración. Universidad Privada del Norte. Trujillo – Perú. El trabajo investigativo estableció como fin señalar la correlación que se da entre el reclutamiento y selección de los empleados en la actuación profesional de los participantes en la compañía previamente señalada. Con relación a la metodología, el análisis fue de tipo no experimental, descriptivo correlacional, se tomó una población de 19 colaboradores. El instrumento usado fue una encuesta. Se concluyó que, hay una correlación entre el reclutamiento y selección de los trabajadores con el desempeño laboral de los empleados de dicha compañía. Este trabajo compartió la dimensión conocimiento del trabajo que presentó igual progreso a los indicadores misión de la empresa y misión del área de este trabajo, donde se señaló, que los empleados integrantes de la empresa deben conocer los propósitos de esta. De igual forma, desplegó el indicador “clientes” que presentó parecido progreso a los indicadores “complacencia de la clientela interna y externa”, exponiéndose que debe orientarse para que la clientela se encuentren complacidos de la mercancía o servicio que se ofrece.

Quijano y Silva (2016) en su tesis de título Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes Civa – Chiclayo 2016. Tesis para conseguir el grado de licenciada en administración. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo – Perú. Se planteó como fin señalar la correlación de la elección de los trabajadores en la actuación laboral de los empleados de la compañía mencionada. La metodología usada fue de tipo descriptivo con diseño correlacional, se estimó la población de 50 personas para la variable Selección de personal y una muestra de 213 personas para la variable Desempeño laboral. El instrumento empleado fue un cuestionario. Se estableció como conclusión que hay correlación entre la selección de personal conforme a sus espacios procedimientos, herramientas y métodos, con la variable desempeño laboral. En el avance de este análisis se halló el indicador “atención al cliente o consumidor” donde al igual que la investigación desarrollada, se estimó de gran relevancia la complacencia de la clientela como cálculo de la actuación laboral.

Marcillo (2014) en su trabajo titulado “Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí” tesis para lograr el título de doctor en administración en la Universidad Privada Antenor Orrego, se propuso como fin plantear un tipo de administración por capacidades del talento humano para optimizar la actuación profesional de los asistentes estatales en los

gobiernos descritos anteriormente (p. 10). Este estudio investigativo fue de tipo descriptivo y explicativo. La muestra se conformó por 260 funcionarios de los entes públicos del sur de Manabí, estos debieron realizar una guía de entrevista y un cuestionario. Por último, se concluyó que las capacidades laborales son un instrumento que consiente optimizar la gestión del talento humanos en las 17 entidades, situando a los asistentes en los cargos convenientes conforme a su perfil (p. 77). Además, se encontró un trabajo ejecutado a nivel local en materia de competencias laborales, este se detalla seguidamente.

Arrivasplata (2015) en su tesis titulado Evaluación de competencias laborales genéricas en la sub gerencia de recursos humanos del Gobierno Regional La Libertad, año 2015 fue un estudio mostrado para obtener el título de administrador por la Universidad Privada César Vallejo, tuvo como propósito establecer si el personal estudiado, cumple con las capacidades para laborar y las cuales sus cargos de trabajo demandan (p. 17). Tal estudio fue de tipo descriptivo, no experimental, y su población se conformó por 27 empleados de la sub gerencia descrita a quienes se les aplicó una rúbrica y guía de entrevista para valorar las capacidades genéricas en cuanto a su trabajo. Se llegó a la conclusión de que las destrezas laborales genéricas ubicadas en el ámbito descrito fueron: el personal está dispuesto a obtener resultados, cuidado por el orden, a la excelencia y a la perfección, ánimo para tomar la iniciativa, averiguación de la información, disposición a la clientela, labor en grupo y colaboración y por último flexibilidad.

Selección de personal, Koontz (2016), mencionan que es el procedimiento de reclutamiento donde se escoge entre distintos candidatos, de forma interna o externa de la empresa de acuerdo a la evaluación, a la persona más conveniente para desempeñarse en el lugar disponible o un espacio futuro y finalmente se cierra la selección con la inducción del candidato elegido. (p. 125)

Competencias Laborales, según Alles (2015) menciona que es el conjunto de características que se encuentran causalmente vinculadas con un conocimiento y conducta laboral buena o excelente, de acuerdo a las habilidades en una labor dada y en una empresa definida.

Problema General, ¿Cómo la selección de personal se relaciona en las competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019? Problemas Específicos, ¿Cómo se relaciona el reclutamiento en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019? ¿Cómo se relaciona la evaluación en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019? ¿Cómo se relaciona la inducción en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019?

Justificación práctica, permitirá asumir medidas adecuadas en las compañías que posean una problemática semejante, asimismo podrá ser usado por individuos que busquen información con un problema parecido, acerca de la selección de personal y la correlación que pueda haber con las competencias laborales de los colaboradores. Justificación teórica, porque se fundamenta en las contribuciones teóricas que hay como medio informativo para diversos usuarios con propuestas que guarden correspondencia con las variables planteadas, ya que examina ciertos sistemas de selección de personal y la competencia laboral, contando con distintas teorías que fueron demostradas por su validez en el trabajo investigativo y planteando temas que servirán como soporte para venideras investigaciones. Justificación Metodológica, porque, en el proceso y progreso de la investigación el instrumento establecido utilizará como referente para distintos estudios de investigación exponiendo su validez y confiabilidad y la representación detallada a través de métodos científicos sobre la selección de personal y competencia laboral. Conforme al trabajo, muestra un diseño no experimental, por lo que se ejecuta sin manejo de las variables contemplándolo conforme a su medio natural.

Hipótesis General, La selección de personal se relaciona en las en las competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019. Hipótesis Específicos, El reclutamiento se relaciona en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019. La evaluación se relaciona en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019. La inducción se relaciona en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019.

Objetivo General, Determinar cómo se relaciona la selección de personal en las competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019. Objetivos Específicos, Determinar cómo se relaciona el reclutamiento en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019. Determinar cómo se relaciona la evaluación en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019. Determinar cómo se relaciona la inducción en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Para el avance de este trabajo se hizo uso de un diseño no experimental-transversal, ya que el investigador solamente observó sin caer en alguna modificación o manejo de los datos. La investigación es no experimental, Cortés e Iglesias (2004), la investigación no experimental es la que no manipula deliberadamente las variables a estudiar. Lo que hace este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto actual, para después analizarlo. En un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes. (p.27)

La investigación es transversal, por ello Cortés e Iglesias (2004), recolectan los datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Este tipo de investigaciones es como una fotografía en un momento dado del problema que se está estudiando y puede ser: descriptiva o de correlación, según el problema en estudio. (p.27)

2.2. Tipo de investigación

El tipo de estudio utilizado para esta investigación es APLICADA ya que según: Según Zorrilla (1993) nos dice que: Depende de los descubrimientos y avances de la investigación básica y se enriquece con ellos, pero se caracteriza por su interés en la aplicación, utilización y consecuencias prácticas de los conocimientos. La investigación aplicada busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar. (p.43)

2.3. Nivel de investigación

Hernández (2013) la investigación correlacional, es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular). Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre esas dos o más variables. (p. 121)

Sabino (1986) la investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Para la investigación descriptiva, su preocupación primordial radica en descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que

permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. De esta forma se pueden obtener las notas que caracterizan a la realidad estudiada”. (P. 51)

El enfoque es cuantitativo. De acuerdo con Hernández (2014) dicho enfoque se produce: En gran parte de los trabajos cuantitativos, el procedimiento es aplicado de manera secuencial: se inicia con un pensamiento que va delimitándose luego de esto, se instituyen objetivos y preguntas de estudio, se hace revisión de la bibliografía y se crea un enfoque teórico. Posteriormente, se estudian los objetivos e interrogaciones, cuyas contestaciones probables se convierten en hipótesis (diseño de investigación) y se establece una muestra. Finalmente, se recoge la información esgrimiendo uno o más instrumentos de cálculo, estos se analizan (en muchas ocasiones mediante un análisis estadístico), y se muestran los resultados. (p. 16-17)

2.4. Variables, Operacionalización

2.4.1. Variable 1: Selección de personal

Definición conceptual: Koontz (2016), mencionan que es el procedimiento de reclutamiento donde se escoge entre distintos candidatos, de forma interna o externa de la empresa de acuerdo a la evaluación, a la persona más conveniente para desempeñarse en el lugar disponible o un espacio futuro, finalmente se cierra la selección con la inducción del candidato elegido. (p. 125)

Definición operacional: Es el procedimiento que consiente señalar las exigencias para un puesto de trabajo de la organización con el reclutamiento, ejecutar las valoraciones precisas de acuerdo a los mismos requerimientos y resolver quien será el candidato más conveniente para proporcionarle la instrucción demandada.

Dimensión Reclutamiento, según Medina & Medina (2017) indican que el reclutamiento de personal, es el método que radica en indagar, las fuentes bien sean internas como externas, dónde hallar personas calificadas con el fin de comenzar con ellos el asunto de selección de personal. Dicha fase es significativa, sobre todo para escoger a empleados expertos que difícilmente pueden hallarse en el mercado. (p. 26) Indicadores Fuentes Internas y Fuentes Externas. Dimensión Evaluación, según Espinoza (2017) la evaluación es un canal o instrumento para lograr información que se consigan archivar, analizar y encauzar para optimizar la actuación de los empleados. (p. 25) Indicadores Psicológico y Conocimiento. Dimensión Inducción, según Castillo (2013) detalla la inducción de personal, como: una forma de instrucción que radica en

exponer, educar y notificar al empleado que recién entra a la empresa, con el propósito de conseguir su vertiginosa ajuste al entorno y su identificación con la corporación, así mismo, la inducción es de vital relevancia, bien para el empleado como para la empresa como tal, en la que permite el proceso de socialización y de esta manera generar contribuciones positivas, y que de manera inicial se instituyan modelos de conducta, se esclarezcan dudas que posea en algún momento el personal y se disponga a la unificación con su grupo de labor. Indicador Empresa y Puesto.

2.4.2. Variable 2: Competencias laborales

Definición conceptual: Alles (2015), indica que es un grupo de particularidades causalmente relacionadas con un conocimiento y actuación buena o excelente, conforme a las destrezas en una labor en específico y en una compañía dada.

Definición operacional: Particularidades solicitadas en todos los cargos, que estén por encima de las capacidades generales. En otras palabras, qué preparaciones deberá poseer, qué prácticas o experiencias y peculiaridades particulares deberá poseer una persona para actuar laboralmente con éxito en el cargo.

Dimensión Características personales, según Huallparuca (2017) explica que las características personales son aquellos aspectos que diferencian, sin embargo, siempre cambiarán en cada persona en particular y son sencillas de distinguir, vienen a ser la edad, nivel de instrucción, personalidad (Sometimiento, irritabilidad, angustia), etc. Mientras más elevada es la presión, más grande vendrá a ser el nivel de esfuerzo, las motivaciones funcionales y emocionales se ubican hacia la labor y dan origen a las situaciones que crearan el brío y así conseguir una meta o fin. Indicadores Orientación al usuario, Pro actividad y Dinamismo. Dimensión Conocimiento, según Arquímedes (2018) precisa como una composición de experiencias, valores, datos y “saber hacer” que aprovecha como recuadro para la incorporación de nuevas prácticas e información, y sirve para el trabajo. Comienza y se aprovecha en la imaginación de los entendidos. En las empresas con periodicidad no solamente se halla en el interior de documentaciones o depósitos de datos, sino que también se encuentra en usanzas de organización, procedimientos, experiencias, y reglas corporativas. Indicadores Desarrollo cognitivo y Desarrollo Psicológico. Dimensión Habilidades, según Lazarte (2014) alude a la subsiguiente categorización: Las Habilidades técnicas. Son esas experticias y saberes, acerca de los métodos y las labores inherentes al cargo de trabajo o de desempeño. Las Habilidades humanas. Describen a ciertas destrezas que se requieren en la relación que deberá desplegar el directivo, para motivar y hacer progresar a la empresa, la zona

o departamento a su cargo. Las habilidades conceptuales. Ciertas destrezas que se requieren para exponer opiniones, nociones nuevas y manifestar vinculaciones indeterminadas a partir de una situación. Indicadores Técnicas y Personales.

2.5. Población y muestra

2.5.1. Población

Según Valderrama (2015), la población es un conjunto definido o indefinido de aspectos, individuos u objetos, que tienen propiedades o peculiaridades habituales, capaces de ser contemplados. (p. 182)

Conforme a la noción previa, pudo establecerse que la población del estudio se conformó por 120 trabajadores de la compañía de Servicios Logísticos F & B S.A.C.

2.5.2. Muestra

Para Ibáñez (1985) afirma que: Este tipo de muestreo es el que alcanza mayor rigor científico, y se caracteriza porque se cumple el principio de la equiprobabilidad, según el cual todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de salir elegidos en una muestra. (p.65)

Para la estimación de la muestra se utilizó la fórmula correspondiente donde: Tabla

1: *Descripción de la muestra*

N:	Tamaño de la población o universo.	120
k:	Nivel de confianza.	1.96
e:	Error muestral deseado	5%
p:	Proporción de individuos que poseen la característica de estudio	0.5
q:	Proporción de individuos que no poseen esa característica	0.5

Tipo de Muestra. El tipo es muestra probabilística – aleatorio simple. Total, de muestra para la presente investigación está conformada por 92 trabajadores de la empresa Servicios Logísticos F&B – Callao.

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.6.1. Técnica

Según García, Domingo y Quintanal, (2013) define la encuesta como una técnica para la aplicación o puesta en práctica de un procedimiento estandarizado para recabar información (oral o escrita) de una muestra amplia de sujetos. (p. 17)

La encuesta fue establecida como la técnica usada para la síntesis de los datos en el avance del estudio investigativo, ya que permite el compendio de la información a través de contestaciones ofrecidas por los individuos sondeados y conforme a interrogaciones consonantemente determinadas por quien investiga.

2.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se empleó para la recolección de datos es el CUESTIONARIO Tamayo (2008), señala que “el cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio”. (p.124)

2.6.3. Validez

De la fuente (2018), expone que este término se refiere al grado con el cual un instrumento consigue demostrar el correcto poder sobre lo medido; o sea, el grado en que se ejecuta la comprobación de las variables estudiadas. (p.37)

Así, se recurre al juicio de los subsiguientes expertos de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo para estudiar la validez que tiene el instrumento usado en el progreso de este estudio.

2.6.4. Confiabilidad

El método de alfa de Cronbach y el software estadístico SPSS 23 consintieron instituir la confiabilidad del instrumento compuesto por 24 interrogaciones enfocadas a los empleados de características muy parecidas a mi muestra, pero que no son mi muestra.

De la fuente (2018), asevera que se refiere al grado como su frecuente uso sobre la misma cosa o individuo estudiado origina que se obtengan resultados parecidos.

Tabla 2: *Fiabilidad de la variable 1 (selección de personal)*

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	92	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	92	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	10

En la tabla 2 se puede apreciar que el grado de fiabilidad del instrumento y sus respectivos ítems es muy alto, puesto que el estadístico de fiabilidad para la variable selección del personal tiene un valor de 0.962.

Tabla 3: *Fiabilidad de la variable 2 (competencias laborales)*

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	92	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	92	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	14

En la tabla 3 se puede apreciar que el grado de fiabilidad del instrumento y sus respectivos ítems es muy alto, puesto que el estadístico de fiabilidad para la variable competencias laborales tiene un valor de 0.958.

Tabla 4: *Fiabilidad de las variables 1 y 2*

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	92	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	92	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	24

En la tabla 4 se puede apreciar que el grado de fiabilidad del instrumento y sus respectivos ítems es muy alto, puesto que el estadístico de fiabilidad para las variables 1 y 2 tiene un valor de 0.955.

2.7. Métodos de análisis de datos

La confiabilidad del cuestionario fue medida mediante el alfa de Cronbach, entretanto que su validez fue conseguida a través del juicio de expertos. De igual forma, se empleó el software estadístico SPSS 23.

2.8. Procedimiento

Primero: Se analizó las variables para su medición, en la cual se hizo un cuestionario con 24 preguntas relacionadas a sus indicadores, además este instrumento fue evaluado por expertos en el tema dando su validez, asimismo se evaluó la confiabilidad con el análisis de SPSS 24.

Segundo: Se coordinó con la administración de la empresa para la recolección de datos con su respectiva autorización.

Tercero: Para la realización de la encuesta se aplicó el cuestionario, a los 92 trabajadores, luego de obtener la recolección de datos se utilizó el programa estadístico SPSS 24 para el análisis de datos de dicha investigación.

2.9. Método de análisis de datos

2.9.1. Método descriptivo

Para dicha investigación se utilizó el método descriptivo, mediante distribución de frecuencias a través de gráficos y cuadros de datos obtenidos en la encuesta que se realizaron a los individuos.

2.9.2. Método Inferencial

Para el análisis de datos se utilizó el programa SPSS 24 para procesar los datos obtenidos y calcular el alfa de cronbach para analizar la fiabilidad del proyecto de investigación.

2.10. Aspectos éticos

En la investigación se consideró los siguientes criterios éticos:

Se informó a los encuestadores el objetivo de la investigación y se obtuvo su consentimiento y aceptación de realizar la encuesta con transparencia y responsabilidad.

Confidencialidad sobre la información detallada en el cuestionario; como sus datos personales para la seguridad de su persona.

Confianza: Se establece un trato amable de apoyo mutuo en las funciones de nuestro trabajo para generar confianza en el encuestado.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR JUECES DE EXPERTOS CON LA PRUEBA BINOMIAL

		SI	NO
1	La formulación del problema es adecuado		
2	Los instrumento facilitaría el logro de los objetivos de la investigación		
3	Los instrumentos están relacionados con las variables de estudio		
4	El número de ítems del instrumento es adecuado		
5	La redacción de ítems del instrumento es correcta		
6	El diseño del instrumento facilitaría el análisis y el procesamiento de datos		
7	Eliminaría algunos ítems del instrumento		
8	Agregaría algún ítem en el instrumento		
9	El diseño del instrumento será accesible a la población		
10	La redacción es clara, sencilla y precisa		

X = 0 = NO

X = 1 = SI

$$P = \frac{\sum P}{10} = \frac{7.89}{10} = 0.0.789$$

COMO EL PROMEDIO DE LAS PROBABILIDADES ES MAYOR QUE 0.60 ENTONCES SE CONCLUYE QUE EL INSTRUMENTO ES VALIDO POR JUECES DE EXPERTOS.

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO POR
ALFA DE COMBRACH PARA SELECCIÓN DE PERSONAL**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	10

COMO EL VALOR DEL ALFA DE COMBRACH ES SUPERIOR A 0.6 ENTONCES SE PUEDE DECIR QUE EL INSTRUMENTO ES CONFIABLE

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO POR
ALFA DE COMBRACH PARA COMPETENCIA LABORALES**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	14

COMO EL VALOR DEL ALFA DE COMBRACH ES SUPERIOR A 0.6 ENTONCES SE PUEDE DECIR QUE EL INSTRUMENTO ES CONFIABLE

PRUEBA DE NORMALIDAD

HO: LOS DATOS TIENE UNA DISTRIBUCIÓN NORMAL

	KOLMOGOROV SMIRNOV		
	Estadístico	gl	Sig.
SELECCIÓN DE PERSONAL	0.456	90	0.00
EL RECLUTAMIENTO	0.158	90	0.00
LA EVALUACION	0.425	90	0.00
LA INDUCCION	0.256	90	0.00
COMPETENCIA LABORALES	0.236	90	0.00

Si el P valor (sig.) es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que los datos no tienen distribución normal y por lo tanto se utilizara las prueba no paramétrica correlación de spearman

PRUEBA DE HIPÓTESIS

La selección de personal se relaciona en las en las competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019.

HO: La selección de personal se relaciona en las en las competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019.

Correlaciones			Selección de personal	Competen cias laborales
Rho de Spearman	Selección de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,756
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N		90
	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	,756	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	

Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que La selección de personal se relaciona en las en las competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019.

El reclutamiento se relaciona en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019.

HO: El reclutamiento se relaciona en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019.

Correlaciones			Reclutamiento	Competen cias laborales
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,564
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N		90
	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	,564	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	

Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que El reclutamiento se relaciona en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019.

La evaluación se relaciona en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019.

HO: La evaluación se relaciona en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019.

Correlaciones			Evaluación	Competen cias laborales
Rho de Spearman	Evaluación	Coeficiente de correlación	1,000	,654
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N		90
	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	,654	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	

Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que La evaluación se relaciona en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019.

La inducción se relaciona en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019.

HO: La inducción se relaciona en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019.

Correlaciones			Inducción	Competen cias laborales
Rho de Spearman	Inducción	Coeficiente de correlación	1,000	,788
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N		90
	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	,788	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	

Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que La inducción se relaciona en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019.

ANÁLISIS BIDIMENSIONAL

Tabla 01. Distribución de frecuencia entre selección de personal y competencia laborales

COMPETENCIA LABORALES									
	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
MALO	5	6	14	16	5	6	24	27	
REGULAR	7	8	20	22	9	10	36	40	
BUENO	4	4	16	18	10	11	30	33	

El 40% de los encuestados tienen un nivel regular en selección de personal y de los cuales el 22% tienen un nivel regular en competencia laboral.

Tabla 02. Distribución de frecuencia entre el reclutamiento y competencia laborales

COMPETENCIA LABORALES									
	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
MALO	9	10	12	13	7	8	28	31	
REGULAR	5	6	16	18	11	12	32	36	
BUENO	6	7	14	16	10	11	30	33	

El 36% de los encuestados tienen un nivel regular en reclutamiento y de los cuales el 18% tienen un nivel regular en competencia laboral.

Tabla 03. Distribución de frecuencia entre la evaluación y competencia laborales

COMPETENCIA LABORALES									
	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
MALO	7	8	10	11	9	10	26	29	
REGULAR	8	9	19	21	6	7	33	37	
BUENO	6	7	13	14	12	13	31	34	

El 37% de los encuestados tienen un nivel regular en evaluación y de los cuales el 21% tienen un nivel regular en competencia laboral.

Tabla 04. Distribución de frecuencia entre la inducción y competencia laborales

COMPETENCIA LABORALES									
	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
MALO	9	10	12	13	7	8	28	31	
REGULAR	5	6	16	18	11	12	32	36	
BUENO	6	7	14	16	10	11	30	33	

El 36% de los encuestados tienen un nivel regular en inducción y de los cuales el 18% tienen un nivel regular en competencia laboral.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación se llevó a cabo con la finalidad de Determinar cómo se relaciona la selección de personal en las competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019. A continuación, se discuten los principales resultados, comparados con los antecedentes nacionales e internacionales y analizando su consistencia con el marco teórico, que forma parte del estudio.

La investigación tiene como objetivo general determinar cómo se relaciona la selección de personal en las competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019. Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que La selección de personal se relaciona en las en las competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019. Según Quijano y Silva (2016), en su estudio titulado Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes Civa – Chiclayo 2016. Se estableció como conclusión que hay correlación entre la selección de personal conforme a sus espacios procedimientos, herramientas y métodos, con la variable desempeño laboral. En el avance de este análisis se halló el indicador “atención al cliente o consumidor” donde al igual que la investigación desarrollada, se estimó de gran relevancia la complacencia de la clientela como cálculo de la actuación laboral.

La investigación tiene como primer objetivo específico. Determinar cómo se relaciona el reclutamiento en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C. Callao 2019. Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el reclutamiento se relaciona en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019. Según Hidalgo (2016). El estudio sirvió de apoyo en el presente trabajo ya que, comparte la dimensión de perfil por capacidades, además el autor señala que, las instituciones bien sean públicas o privadas han de poseer claramente detallada su misión y visión, así como los perfiles de aptitudes de los puestos de trabajo con el objeto de elegir al individuo más conveniente para el cargo.

La investigación tiene como segundo objetivo específico. Determinar cómo se relaciona la evaluación en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019. Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que La evaluación se relaciona en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019. Según Arrivasplata (2015) con su trabajo titulado Evaluación de competencias laborales genéricas en la sub gerencia de recursos humanos del Gobierno Regional La Libertad, año 2015. Se llegó a la conclusión de que las destrezas laborales genéricas ubicadas en el ámbito descrito fueron: el personal está dispuesto a obtener resultados, cuidado por el orden, a la excelencia y a la perfección, ánimo para tomar la iniciativa, averiguación de la información, disposición a la clientela, labor en grupo y colaboración y por último flexibilidad.

La investigación tiene como tercer objetivo específico. Determinar cómo se relaciona la inducción en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C. Callao 2019. Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que La inducción se relaciona en las

competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019. Según Godoy (2014) Se concluyó que el ámbito interpersonal, el cual se compone de las capacidades de labor en conjunto, incide, transacción, ubicación de nexos e información, siendo perjudicada por la aptitud de la labor en conjunto ya que, de acuerdo con las resultas ha habido una merma respecto a contestaciones positivas no tiene la disposición de realizar labores en equipo porque los grupos en análisis solamente se han enfocado en lograr y desempeñar los fines que ofrezcan complacencia, para ellos mismos. Igualmente, se le aconsejó vigorizar las capacidades de las jerarquías medias y altas de la compañía y así, todos tengan iguales saberes, experiencias, destrezas y cualidades, para una excelente actuación en el cargo.

V. CONCLUSIONES

La investigación tiene como objetivo general. Determinar cómo se relaciona la selección de personal en las competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019. Se concluye que La selección de personal se relaciona en las en las competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019.

La investigación tiene como objetivo primer objetivo específico. Determinar cómo se relaciona el reclutamiento en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019. Se concluye que El reclutamiento se relaciona en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019.

La investigación tiene como objetivo segundo objetivo específico. Determinar cómo se relaciona la evaluación en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019. Se concluye que La evaluación se relaciona en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019.

La investigación tiene como objetivo tercer objetivo específico. Determinar cómo se relaciona la inducción en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019. Se concluye que La inducción se relaciona en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda que la actuación laboral se refleje en la complacencia de la clientela.

Se recomienda que las instituciones bien sean públicas o privadas han de poseer claramente detallada su misión y visión, así como los perfiles de aptitudes de los puestos de trabajo con el objeto de elegir al individuo más conveniente para el cargo.

Se recomienda vigorizar las capacidades de las jerarquías medias y altas de la compañía y así, todos tengan iguales saberes, experiencias, destrezas y cualidades, para una excelente actuación en el cargo.

Se recomienda que el personal esté dispuesto a obtener resultados, cuidado por el orden, a la excelencia y a la perfección, ánimo para tomar la iniciativa, averiguación de la información, disposición a la clientela, labor en grupo y colaboración y por último flexibilidad.

REFERENCIAS

- Aguilera, Y. y Olortiga, L. (2016). Reclutamiento y selección del personal y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC., Trujillo, 2016. (Tesis licenciatura). Universidad Privada Del Norte. Trujillo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9777/Aguilera%20Bola%C3%B1os%20Yandira%20De%20Fatima%20-%20Olortiga%20Arteaga%20Lourdes%20Eliana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Almedina, M. y Rodríguez, R. (2019). The generic competences in the initial teacher training. A comparative study among students, teachers and graduates of university education degree. *Educación XXI*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.5944/educXX1.21341>
- Audenaert, M. Van, H. Conway, N. Crucke, S. y Decramer, A. (2019). Vulnerable workers' employability competences: The role of establishing clear expectations, developmental inducements, and social organizational goals: *JBE JBE. Journal of Business Ethics*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-019-04140-9>
- Alles, M (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias*. 3ra Ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Granica. ISBN 978-950-641-849-6
- Arrivasplata, C (2015). Evaluación de competencias laborales genéricas en la sub gerencia de recursos humanos del Gobierno Regional La Libertad, año 2015. *Revista Ex Cathedra, en negocios*, 1 (1). Recuperado de Revista Ex Cathedra en negocios, Enero - Junio 2016, vol. 1 N° 1
- Bagaeva, I. Iliashenko, O. y Borremans, A. (2018). *Theoretical and methodological aspects of the competence approach to the evaluation of the organization's personnel*. Les Ulis: EDP Sciences. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1051/mateconf/201819305060>
- Budziewicz, A. (2018). *Influence Of Ict On The Labour Market In Poland*. Varazdin: Varazdin Development and Entrepreneurship Agency (VADEA). Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2057946315?accountid=37408>
- Butum, L. (2017). The importance of international experience for romanian students in establishing career priorities. *Management & Marketing*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1515/mmcks-2017-0010>
- Butum, L. y Nicolescu, L. (2019). Learn and work in the 21st century. A review of employability models for HE graduates: Different levels of analysis. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.25019/MDKE/7.1.04>
- Brečka, P. y Valentová, M. (2017). Model of the students' key competences development through

- interactive whiteboard in the subject of technology. *Informatics in Education*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.15388/infedu.2017.02>
- Cancinos, A (2015). Selección de personal y desempeño laboral. (Tesis de Ingeniería). Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Cerezo, A. Ignacio, I. Pastor, A. Yagüe, J. y Otero, M. (2019). Project management competences by teaching and research staff for the sustained success of engineering education. *Education Sciences*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.3390/educsci9010044>
- Costa, V. y Cerdeiras, A. (2019). *Profile of human capital in tourism case study of barcelos, portugal*. Reading: Academic Conferences International Limited. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2288608458?accountid=37408>
- Chen, P (2017). “La valoración del talento humano y el rendimiento laboral en empresas chinas en el Perú”. (Tesis de Maestría). Recuperado de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1626/MAESTR%C3%8DA_CHEN%20PING.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Chulanova, O. Kucherenko, G. Chulanov, D. Kirillov, A. y Melnichuk, A. (2017). Crowd-technology in the selection of personnel. *European Research Studies*. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1999876630?accountid=37408>
- Espinoza, G (2017). Modelo de evaluación del desempeño laboral en el área de producción de una empresa de fabricación de prendas de vestir. (Tesis licenciatura). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7066/Espinoza_vg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gasiūnaitė, M. (2018). Policy of higher education quality assurance: Opportunities and barriers to the development of liberal education in lithuania. *Viesoji Politika Ir Administravimas*. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2088952878?accountid=37408>
- Godoy, M (2014). Las competencias laborales de los mandos medios y altos de una industria papelera. (Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar, Escuintla). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Godoy-Maria.pdf>
- Haralambie, M. (2016). The role of occupational standards in the romanian armed forces human resource management. *Journal of Defense Resources Management*. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1851702835?accountid=37408>
- Hernández, R. Fernández, C. & y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hidalgo, M (2016). Análisis de la gestión por procesos basados en perfil por competencias de

- la dirección de gestión administrativa servicios básicos y mantenimiento del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio del Cantón Rioverde. (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas, Ecuador). Recuperado de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/678/1/HIDALGO%20DELGADO%20MARIA%20ISABEL%20.pdf>
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M (2016). *Administración, una perspectiva global y empresarial*. 14ª. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Kościelniak, H. Nowakowska, J. Przewoźna, A. y Szkutnik, J. (2015). *International experiences as one of main elements in quality education*. Budapest: Óbuda University Keleti Károly Faculty of Economics. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1932128100?accountid=37408>
- Klymchuk, A. (2018). The labor assessment in forming the enterprise personnel's motivation. *Natsional'Nyi Hirnychyi Universytet.Naukovyi Visnyk*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.29202/nvngu/2018-3/21>
- Lievens, R. y Wesseling, W. (2015). The effects of generic competences on employment outcomes. *IUP Journal of Soft Skills*. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1759006867?accountid=37408>
- Livitchi, O. Hacina, L. y Baran, T. (2015). Professional training - effective element of management in achieving of the personnel policy. *Economy Transdisciplinarity Cognition*. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1761646005?accountid=37408>
- Marcillo, N (2014). Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí. (Tesis licenciatura). Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/MARCILLO_NORMA_GESTION_COMPETENCIAS_SUR%20MANABI.pdf
- Nekrasova, V. y Baeva, V. (2015). *The concept of human resources corporate developing as a factor of labor performance growth*. Zagreb: Centar za istraživanje i razvoj upravljanja d.o.o. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1717432527?accountid=37408>
- Nikolaevich, M. Vladimirovna, N. Evgenevna, E. Askoldovich, A. y Vladimirovna, M. (2017). Improving professional competence of the staff as a strategic factor for sustainable development of companies. *Journal of Business and Retail Management Research*. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1958122815?accountid=37408>
- Oliveros (2015). Los procesos de Selección y Gestión Edil en los Profesionales de la Municipalidad Distrital de Jesús María, periodo 2015. (Tesis licenciatura).

- Pazmiño, M (2014). Reestructuración y perfeccionamiento de los procesos de reclutamiento, selección y evaluación del desempeño de asesores comerciales en empresas del sector automotriz al norte de la ciudad de Quito. (Tesis licenciatura). Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador. Recuperado de http://repositorio.ute.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/1183/57926_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pensantez, H (2014). Proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP, Gobierno autónomo descentralizado del Municipio de Pujili. (Trabajo de Grado, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador). Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9294/1/FCHE-PSIP-79.pdf>
- Polanco, G. y Zell, S. (2017). English as a border-drawing matter: Language and the regulation of migrant service worker mobility in international labor markets. *Journal of International Migration and Integration*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1007/s12134-016-0478-9>
- Quenaya, J (2017). Selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima – 2016. (Tesis Maestría - Posgrado). Recuperado de. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9116/Quenaya_VJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quijano, A y Silva, K (2016). Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes Civa – Chiclayo 2016. (Tesis licenciatura). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2291/Tesis%20de%20Quijano%20Guevara%20y%20Silva%20P%20C3%A9rez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sandoval, F. y Doris, P. (2017). Ontological framework for the management of job profiles based on labor competencies. *Gecontec*. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1910253170?accountid=37408>
- Silva y Ubillus (2015). Propuesta de mejora basada en competencias para el proceso de admisión de personal en una empresa de servicio de transporte terrestre de carga pesada ubicada en el norte del país. (Tesis licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú 2015.
- Spychała, M. Goliński, M. Szafranski, M. y Graczyk, M. (2019). *Competency models as modern tools in the recruitment process of employees*. Kidmore End: Academic Conferences International Limited. Recuperado de:

<https://search.proquest.com/docview/2306776488?accountid=37408>

Trawinska, K. Chlon, A. y Sienkiewicz, L. (2015). *Development of the sectoral qualification framework as an example of a knowledge management approach*. Kidmore End: Academic Conferences International Limited. Recuperado de:

<https://search.proquest.com/docview/1738817218?accountid=37408>

Vydrová, J. (2018). Student's key competencies required for applicability in practice – students' point of view. *Scientific Papers of the University of Pardubice. Series D. Faculty of Economics and Administration*. Recuperado de:

<https://search.proquest.com/docview/2262688356?accountid=37408>

Zakirova, A. Klychova, G. Doroshina, O. Safiullin, I. Nurieva, R. y Zalilova, Z. (2019). *Improvement of the procedure for assessing the personnel of the agricultural organization*. Les Ulis: EDP Sciences. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1051/e3sconf/201911002073>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia y Operacionalización

MATRIZ RELACIONAL			MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones /Indicadores	Escala de Medición			
General	<p>¿Cómo la selección de personal se relaciona en las competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C., 2019?</p>	<p>Determinar cómo se relaciona la selección de personal en las competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C., 2019.</p>	Variable 1	SELECCION DE PERSONAL	<p>Koontz et al. (2016), mencionan que "la selección de personal es el proceso de reclutamiento donde se elige entre varios aspirantes, de manera interna o externa de la organización de acuerdo a la evaluación, al sujeto más adecuado para desempeñar el puesto vacante o un puesto futuro (p. 125)</p>	<p>Es el proceso que permite establecer requisitos para un puesto laboral de la empresa con el reclutamiento, realizar las evaluaciones necesarias en función a tales requisitos y decidir sobre quien es el aspirante más competente para ocuparlo para darle la inducción requerida.</p>	Variable 01: SELECCIÓN DE PERSONAL			
							DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Niveles y rangos
							Reclutamiento	Fuentes internas		ORDINAL
								Fuentes externas		
Evaluación	Psicológica									
	Conocimiento									
Inducción	Empresa									
	Puesto									

MATRIZ RELACIONAL			MATRIZ DEOPERACIONALIZACIÓN				Escala de Medición																									
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones /Indicadores																										
Específicos	¿Cómo se relaciona el reclutamiento en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao, 2019?	Determinar cómo se relaciona el reclutamiento en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao, 2019.	Variable 2 COMPETENCIAS LABORALES	Alles (2015), menciona que es el conjunto de características que están causalmente relacionados con un conocimiento y desempeño bueno o excelente, de acuerdo a las habilidades en un trabajo concreto y en una organización concreta.	Características requeridas en cada puesto, más allá de las competencias genéricas. Es decir, qué conocimientos debe tener, qué habilidades y destrezas y características personales debe poseer la persona para poder desempeñarse con éxito en el puesto.	Tabla 02: COMPETENCIAS LABORALES		ORDINAL																								
	¿Cómo se relaciona la evaluación en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao, 2019?	Determinar cómo se relaciona la evaluación en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao, 2019.				Variable 2 COMPETENCIAS LABORALES	Alles (2015), menciona que es el conjunto de características que están causalmente relacionados con un conocimiento y desempeño bueno o excelente, de acuerdo a las habilidades en un trabajo concreto y en una organización concreta.		Características requeridas en cada puesto, más allá de las competencias genéricas. Es decir, qué conocimientos debe tener, qué habilidades y destrezas y características personales debe poseer la persona para poder desempeñarse con éxito en el puesto.	Tabla 02: COMPETENCIAS LABORALES		ORDINAL																				
	¿Cómo se relaciona la inducción en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao, 2019?	Determinar cómo se relaciona la inducción en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao, 2019.								Variable 2 COMPETENCIAS LABORALES	Alles (2015), menciona que es el conjunto de características que están causalmente relacionados con un conocimiento y desempeño bueno o excelente, de acuerdo a las habilidades en un trabajo concreto y en una organización concreta.		Características requeridas en cada puesto, más allá de las competencias genéricas. Es decir, qué conocimientos debe tener, qué habilidades y destrezas y características personales debe poseer la persona para poder desempeñarse con éxito en el puesto.	Tabla 02: COMPETENCIAS LABORALES		ORDINAL																
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> <th>ITEMS</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Conocimientos</td> <td>Desarrollo cognitivo</td> <td></td> <td rowspan="6"></td> </tr> <tr> <td>Desarrollo Psicológico</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Habilidades</td> <td>Técnicas</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Personales</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Otras competencias</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Características personales</td> <td>Orientación al usuario</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Pro actividad</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Dinamismo</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		DIMENSIONES	INDICADORES			ITEMS						Niveles y rangos	Conocimientos		Desarrollo cognitivo			Desarrollo Psicológico		Habilidades	Técnicas		Personales		Otras competencias		Características personales	Orientación al usuario		Pro actividad
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Niveles y rangos																													
Conocimientos	Desarrollo cognitivo																															
	Desarrollo Psicológico																															
Habilidades	Técnicas																															
	Personales																															
	Otras competencias																															
Características personales	Orientación al usuario																															
	Pro actividad																															
	Dinamismo																															

Anexo 2: Instrumento de investigación

Cuestionario

SELECCIÓN DE PERSONAL Y COMPETENCIAS LABORALES SERVICIOS LOGISTICOS F&B S.A.C., CALLAO 2019.

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene como objetivo, desarrollar la Fase de Aplicación del Estudio de Selección de personal y competencias laborales para así con su opinión mejorar en Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019.

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes: Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En Desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)

ITEMS		Escala Likert				
		MD	DA	NA ND	ED	MD
		1	2	3	4	5
Variable: SELECCIÓN DE PERSONAL						
RECLUTAMIENTO						
1	Considera que la empresa prioriza a sus trabajadores para ocupar los puestos disponibles					
2	Considera que los perfiles del personal actual en su área se ajustan a las necesidades de los puestos de trabajo					
3	Es reclutado utilizando políticas establecidas en la institución					
4	La empresas siempre utiliza empresas externas reclutadoras para seleccionar personal					
EVALUACION						
5	Está de acuerdo en que las pruebas psicológicas son fundamentales para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos a seleccionar					
6	Está de acuerdo que se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir					
7	Está de acuerdo que el candidato a seleccionar cuente con las competencias necesarias para realizar las actividades requeridas					
INDUCCION						
8	Considera usted que está correctamente ubicado en el puesto de trabajo que desempeña en la empresa					
9	Cuándo postula se le indica un proceso de familiarización con el cargo					
10	Cuándo ingreso a laborar en la empresa recibió inducción por parte de la empresa.					
Variable: COMPETENCIAS LABORALES						
CONOCIMIENTOS						
11	Siempre tomo conciencia de las exigencias del trabajo					
12	Siempre comprendo los procedimientos del trabajo realizar					
13	Manifiesta conductas laborales de alto rendimiento					
14	Manifiesta un nivel de actividad o despliegue de energía en su quehacer diario					
HABILIDADES						
15	Los supervisores siempre aplican las Tics para el cumplimiento de su trabajo					
16	Los supervisores siempre tienen capacidad para resolver problemas técnicos en el cumplimiento de sus funciones					
17	Los supervisores siempre tienen capacidad de liderazgo en su posición formal de jefe					
18	Los supervisores siempre tienen capacidad de buena comunicación con el cliente					
CARACTERISTICAS PERSONALES						
19	Los jefes siempre tienen capacidad para orientar su trabajo en función a las demandas de los clientes					
20	Los supervisores siempre tienen capacidad para demostrar sensibilidad en la ayuda hacia las necesidades de los usuarios					
21	Los trabajadores siempre expresan claramente la información tanto de forma oral como escrita					
22	Los trabajadores siempre mantienen una actitud de anticipación frente a situaciones creando nuevas oportunidades					
23	Es predisposto para emprender acciones, mejorar resultados con el fin de lograr objetivos					
24	Mantiene un nivel de actividad o dinamismo en su quehacer diario					

Anexo 3: Validez de Instrumento de recolección

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Selección de personal y competencias laborales en servicios logísticos F&B S.A.C., callao 2019.								
Apellidos y nombres del investigador: BARRIOS MENOZA NILS ERIKSON								
Apellidos y nombres del experto: Dr. ALVA ARCE ROSEL CESAR								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA LIKERT	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS	
SELECCIÓN DE PERSONAL	RECLUTAMIENTO	FUENTES INTERNAS	Considera que la empresa prioriza a sus trabajadores para ocupar los puestos disponibles	1. Muy en desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo	✓			
			Considera que los perfiles del personal actual en su área se ajustan a las necesidades de los puestos de trabajo		✓			
			Es reclutado utilizando políticas establecidas en la institución		✓			
	FUENTES EXTERNAS	La empresas siempre utiliza empresas externas reclutadoras para seleccionar personal	✓					
		PSICOLOGICA	Está de acuerdo en que las pruebas psicológicas son fundamentales para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos a seleccionar		✓			
	CONOCIMIENTO		Está de acuerdo que se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir		✓			
		EMPRESA	Está de acuerdo que el candidato a seleccionar cuenta con las competencias necesarias para realizar las actividades requeridas		✓			
	INDUCCION		EMPRESA		Considera usted que está correctamente ubicado en el puesto de trabajo que desempeña en la empresa	✓		
		PUESTO	Cuándo postula se le indica un proceso de familiarización con el cargo		✓			
			Cuándo ingreso a laborar en la empresa recibió inducción por parte de la empresa.		✓			
COMPETENCIAS LABORALES	CONOCIMIENTOS	DESARROLLO COGNITIVO	Siempre tomo conciencia de las exigencias del trabajo	1. Muy en desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo	✓			
			Siempre comprendo los procedimientos del trabajo realizar		✓			
		DESARROLLO PSICOLOGICO	Manifiesta conductas laborales de alto rendimiento		✓			
			Manifiesta un nivel de actividad o despliegue de energía en su quehacer diario		✓			
	HABILIDADES	TECNICAS	Los supervisores siempre aplican las Tics para el cumplimiento de su trabajo		✓			
			Los supervisores siempre tienen capacidad para resolver problemas técnicos en el cumplimiento de sus funciones		✓			
		PERSONALES	Los supervisores siempre tienen capacidad de liderazgo en su posición formal de jefe		✓			
	CARACTERISTICAS PERSONALES	OTRAS COMPETENCIAS	Los supervisores siempre tienen capacidad de buena comunicación con el cliente		✓			
			ORIENTACION AL USUARIO		Los jefes siempre tienen capacidad para orientar su trabajo en función a las demandas de los clientes	✓		
					Los supervisores siempre tienen capacidad para demostrar sensibilidad en la ayuda hacia las necesidades de los usuarios	✓		
		PRO ACTIVIDAD	Los trabajadores siempre expresan claramente la información tanto de forma oral como escrita		✓			
			Los trabajadores siempre mantienen una actitud de anticipación frente a situaciones creando nuevas oportunidades		✓			
			Es predispuesto para emprender acciones, mejorar resultados con el fin de lograr objetivos		✓			
DINAMISMO	Mantiene un nivel de actividad o dinamismo en su quehacer diario	✓						
Firma del experto 			Fecha 01/06/19					

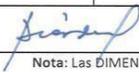
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Selección de personal y competencias laborales en servicios logísticos F&B S.A.C., callao 2019.								
Apellidos y nombres del investigador: BARRIOS MENOZA NILS ERIKSON								
Apellidos y nombres del experto: Dr. VASQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL								
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA LIKERT	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS	
SELECCIÓN DE PERSONAL	RECLUTAMIENTO	FUENTES INTERNAS	Considera que la empresa prioriza a sus trabajadores para ocupar los puestos disponibles	1. Muy en desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo	✓			
			Considera que los perfiles del personal actual en su área se ajustan a las necesidades de los puestos de trabajo		✓			
			Es reclutado utilizando políticas establecidas en la institución		✓			
	FUENTES EXTERNAS	La empresas siempre utiliza empresas externas reclutadoras para seleccionar personal	✓					
	EVALUACION	PSICOLOGICA	Está de acuerdo en que las pruebas psicológicas son fundamentales para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos a seleccionar		✓			
			CONOCIMIENTO		Está de acuerdo que se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir	✓		
					Está de acuerdo que el candidato a seleccionar cuenta con las competencias necesarias para realizar las actividades requeridas	✓		
	INDUCCION	EMPRESA	Considera usted que está correctamente ubicado en el puesto de trabajo que desempeña en la empresa		✓			
			PUESTO		Cuándo postula se le indica un proceso de familiarización con el cargo	✓		
					Cuándo ingreso a laborar en la empresa recibió inducción por parte de la empresa.	✓		
COMPETENCIAS LABORALES	CONOCIMIENTOS	DESARROLLO COGNITIVO	Siempre tomo conciencia de las exigencias del trabajo	1. Muy en desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo	✓			
			Siempre comprendo los procedimientos del trabajo realizar		✓			
		DESARROLLO PSICOLOGICO	Manifiesta conductas laborales de alto rendimiento		✓			
			Manifiesta un nivel de actividad o despliegue de energía en su quehacer diario		✓			
	HABILIDADES	TECNICAS	Los supervisores siempre aplican las Tics para el cumplimiento de su trabajo		✓			
			Los supervisores siempre tienen capacidad para resolver problemas técnicos en el cumplimiento de sus funciones		✓			
		PERSONALES	Los supervisores siempre tienen capacidad de liderazgo en su posición formal de jefe		✓			
	OTRAS COMPETENCIAS	Los supervisores siempre tienen capacidad de buena comunicación con el cliente	✓					
	CARACTERISTICAS PERSONALES	ORIENTACION AL USUARIO	Los jefes siempre tienen capacidad para orientar su trabajo en función a las demandas de los clientes		✓			
			Los supervisores siempre tienen capacidad para demostrar sensibilidad en la ayuda hacia las necesidades de los usuarios		✓			
		PRO ACTIVIDAD	Los trabajadores siempre expresan claramente la información tanto de forma oral como escrita		✓			
			Los trabajadores siempre mantienen una actitud de anticipación frente a situaciones creando nuevas oportunidades		✓			
			Es predispuesto para emprender acciones, mejorar resultados con el fin de lograr objetivos		✓			
	DINAMISMO	Mantiene un nivel de actividad o dinamismo en su quehacer diario	✓					
Firma del experto			Fecha 07/10/19					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Selección de personal y competencias laborales en servicios logísticos F&B S.A.C., callao 2019.								
Apellidos y nombres del investigador: BARRIOS MENOZA NILS ERIKSON								
Apellidos y nombres del experto: Dr. CARDENAS SAAVEDRA ABRAHAM								
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA LIKERT	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
SELECCIÓN DE PERSONAL	RECLUTAMIENTO	FUENTES INTERNAS	Considera que la empresa prioriza a sus trabajadores para ocupar los puestos disponibles	1. Muy en desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo	✓			
			Considera que los perfiles del personal actual en su área se ajustan a las necesidades de los puestos de trabajo		✓			
			Es reclutado utilizando políticas establecidas en la institución		✓			
	FUENTES EXTERNAS	La empresas siempre utiliza empresas externas reclutadoras para seleccionar personal	✓					
		PSICOLOGICA	Está de acuerdo en que las pruebas psicológicas son fundamentales para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos a seleccionar		✓			
	CONOCIMIENTO		Está de acuerdo que se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir		✓			
		EMPRESA	Está de acuerdo que el candidato a seleccionar cuenta con las competencias necesarias para realizar las actividades requeridas		✓			
	INDUCCION		EMPRESA		Considera usted que está correctamente ubicado en el puesto de trabajo que desempeña en la empresa	✓		
		PUESTO	Cuándo postula se le indica un proceso de familiarización con el cargo		✓			
			Cuándo ingreso a laborar en la empresa recibió inducción por parte de la empresa.		✓			
COMPETENCIAS LABORALES	CONOCIMIENTOS	DESARROLLO COGNITIVO	Siempre tomo conciencia de las exigencias del trabajo	1. Muy en desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo	✓			
			Siempre comprendo los procedimientos del trabajo realizar		✓			
		DESARROLLO PSICOLOGICO	Manifiesta conductas laborales de alto rendimiento		✓			
			Manifiesta un nivel de actividad o despliegue de energía en su quehacer diario		✓			
	HABILIDADES	TECNICAS	Los supervisores siempre aplican las Tics para el cumplimiento de su trabajo		✓			
			Los supervisores siempre tienen capacidad para resolver problemas técnicos en el cumplimiento de sus funciones		✓			
		PERSONALES	Los supervisores siempre tienen capacidad de liderazgo en su posición formal de jefe		✓			
	CARACTERISTICAS PERSONALES	ORIENTACION AL USUARIO	OTRAS COMPETENCIAS		Los supervisores siempre tienen capacidad de buena comunicación con el cliente	✓		
			Los jefes siempre tienen capacidad para orientar su trabajo en función a las demandas de los clientes		✓			
			Los supervisores siempre tienen capacidad para demostrar sensibilidad en la ayuda hacia las necesidades de los usuarios		✓			
		PRO ACTIVIDAD	Los trabajadores siempre expresan claramente la información tanto de forma oral como escrita		✓			
			Los trabajadores siempre mantienen una actitud de anticipación frente a situaciones creando nuevas oportunidades		✓			
		DINAMISMO	Está predispuesto para emprender acciones, mejorar resultados con el fin de lograr objetivos		✓			
Mantiene un nivel de actividad o dinamismo en su quehacer diario	✓							
Firma del experto			Fecha 12/06/19					

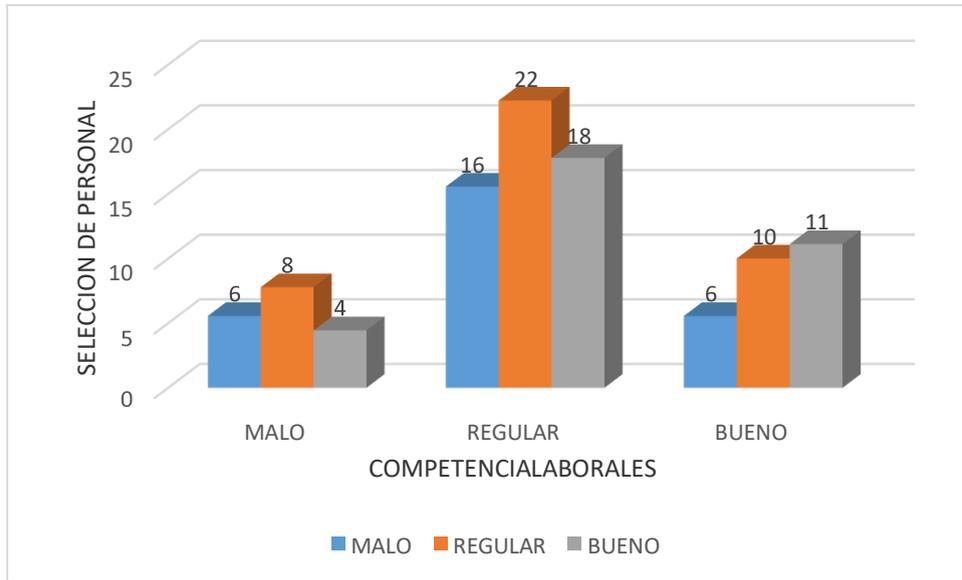
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

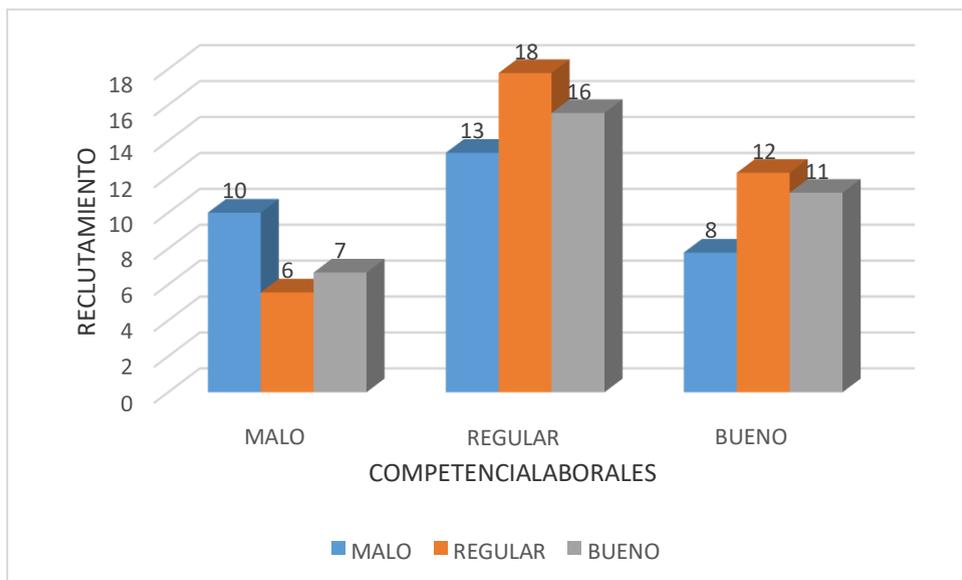
Título de la investigación: Selección de personal y competencias laborales en servicios logísticos F&B S.A.C., callao 2019.							
Apellidos y nombres del investigador: BARRIOS MENOZA NILS ERIKSON							
Apellidos y nombres del experto: Dr. CARRANZA ESTELA TEODORO							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA LIKERT	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSESIONES / SUGERENCIAS
SELECCIÓN DE PERSONAL	RECLUTAMIENTO	FUENTES INTERNAS	Considera que la empresa prioriza a sus trabajadores para ocupar los puestos disponibles	1. Muy en desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo	✓		
			Considera que los perfiles del personal actual en su área se ajustan a las necesidades de los puestos de trabajo		✓		
			Es reclutado utilizando políticas establecidas en la institución		✓		
	FUENTES EXTERNAS	La empresas siempre utiliza empresas externas reclutadoras para seleccionar personal	✓				
		PSICOLOGICA	Está de acuerdo en que las pruebas psicológicas son fundamentales para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos a seleccionar		✓		
			CONOCIMIENTO		Está de acuerdo que se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir	✓	
	INDUCCION	EMPRESA			Está de acuerdo que el candidato a seleccionar cuente con las competencias necesarias para realizar las actividades requeridas	✓	
			Considera usted que está correctamente ubicado en el puesto de trabajo que desempeña en la empresa		✓		
		PUESTO	Cuándo postula se le indica un proceso de familiarización con el cargo		✓		
			Cuándo ingreso a laborar en la empresa recibió inducción por parte de la empresa.		✓		
COMPETENCIAS LABORALES	CONOCIMIENTOS	DESARROLLO COGNITIVO	Siempre tomo conciencia de las exigencias del trabajo	✓			
			Siempre comprendo los procedimientos del trabajo realizar	✓			
		DESARROLLO PSICOLOGICO	Manifiesta conductas laborales de alto rendimiento	✓			
			Manifiesta un nivel de actividad o despliegue de energía en su quehacer diario	✓			
	HABILIDADES	TECNICAS	Los supervisores siempre aplican las Tics para el cumplimiento de su trabajo	✓			
			Los supervisores siempre tienen capacidad para resolver problemas técnicos en el cumplimiento de sus funciones	✓			
		PERSONALES	Los supervisores siempre tienen capacidad de liderazgo en su posición formal de jefe	✓			
	CARACTERISTICAS PERSONALES	OTRAS COMPETENCIAS	Los supervisores siempre tienen capacidad de buena comunicación con el cliente	1. Muy en desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo	✓		
			ORIENTACION AL USUARIO	Los jefes siempre tienen capacidad para orientar su trabajo en función a las demandas de los clientes	✓		
				Los supervisores siempre tienen capacidad para demostrar sensibilidad en la ayuda hacia las necesidades de los usuarios	✓		
		PRO ACTIVIDAD	Los trabajadores siempre expresan claramente la información tanto de forma oral como escrita	✓			
			Los trabajadores siempre mantienen una actitud de anticipación frente a situaciones creando nuevas oportunidades	✓			
		DINAMISMO	Está predispuesto para emprender acciones, mejorar resultados con el fin de lograr objetivos	✓			
			Mantiene un nivel de actividad o dinamismo en su quehacer diario	✓			
Firma del experto			Fecha	17/08/19			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

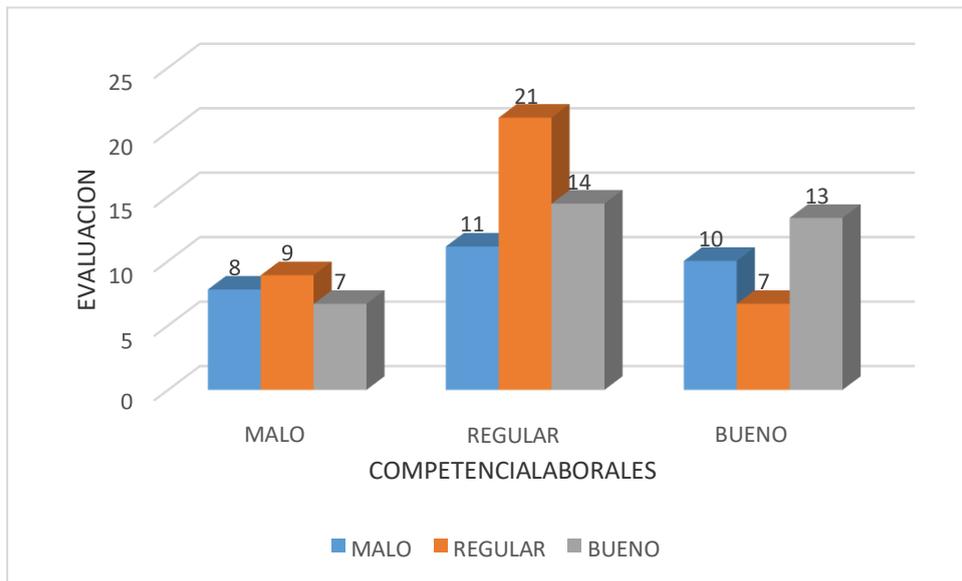
GRÀFICO 1:



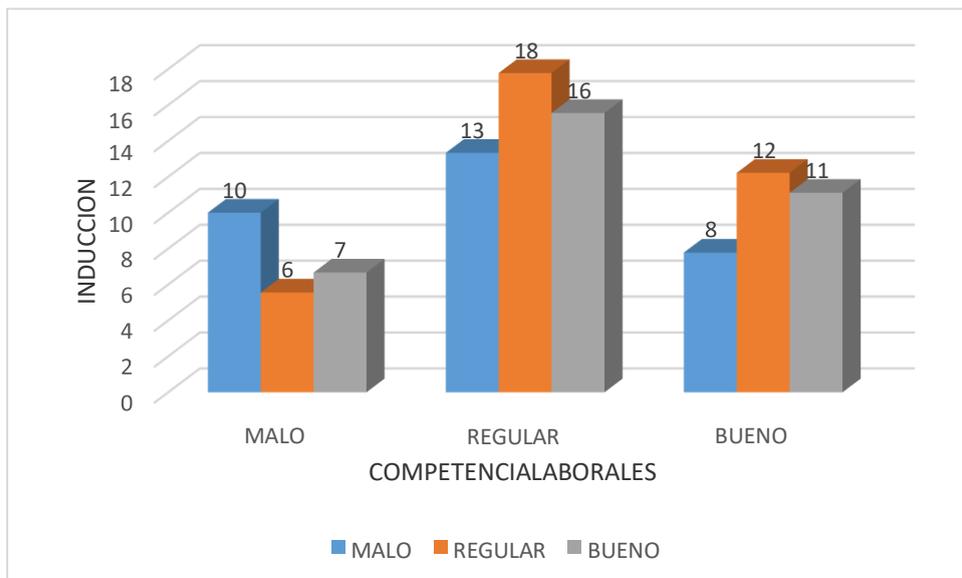
GRÀFICO 2:



GRÀFICO 3:



GRÀFICO 4:



Anexo 4: Vista de base de datos SPSS 23

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	var	var	
1	1	1	3	1	2	1	2	3	1	2	2	2	3	1	2	1	1	2	3	1	3	3	3	3			
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	1		
3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	3	3			
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
5	4	4	1	3	4	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	1	4	1	2	4	1			
6	1	1	3	1	2	1	2	3	1	2	2	2	3	1	2	1	1	2	3	1	3	2	1	3			
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	1			
8	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	4	1	3			
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2			
10	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	2	2			
11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	1			
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3			
13	4	4	1	3	4	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	1	4	2	2	2	2			
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
16	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	5	5	5	5			
17	2	2	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	4	4	4	4			
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	1	4	1			
20	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	5	2	2	2	2			
21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2			
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1			

Vista de datos Vista de variables

Tienda

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Unicode:OFF