



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

**Proceso de Selección de Personal y Desempeño Laboral en la  
empresa Distribuciones Superlab S.A.C, Chiclayo**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de Negocios – MBA

**AUTORA:**

Olivera Dávila, Rosa Anita ([ORCID: 0000-0001-7565-8534](https://orcid.org/0000-0001-7565-8534))

**ASESOR:**

Dr. Huiman Tarrillo, Hugo Enrique ([ORCID: 0000-0002-8152-7570](https://orcid.org/0000-0002-8152-7570))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gerencias Funcionales

CHICLAYO – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

*Este trabajo va dedicado a Dios por bendecirme, cuidarme en todo momento y darme la sabiduría para desarrollarme como persona y como profesional. De igual manera dedico este trabajo a mis padres Liduvina y Adolfo, por haberme apoyado siempre y a Patrick, mi hijo, por ser mi motivación para seguir cumpliendo mis objetivos.*

*Rosa Anita*

## **Agradecimiento**

*Agradezco a Dios por tantas bendiciones. A mis padres por acompañarme a lo largo de mi carrera; a Ruben por su apoyo incondicional. Así mismo agradezco a mi asesor de tesis, Dr. Hugo Enrique Huiman Tarrillo, por su calidad y capacidad profesional en el desarrollo de mi investigación pero sobre todo por su paciencia y acompañamiento a lo largo de este proceso.*

*La autora*

## Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO. ....	4
III.METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN .....	26
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES .....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	41

## Índice de Tablas

Tabla 1: Dimensión Descripción de Puestos	20
Tabla 2: Dimensión Reclutamiento	21
Tabla 3: Dimensión Evaluación	21
Tabla 4: Análisis descriptivo de la Variable Selección de Personal	22
Tabla 5: Dimensión Características	22
Tabla 6: Dimensión Comportamiento	23
Tabla 7: Dimensión Resultados	23
Tabla 8: Análisis descriptivo de la variable Desempeño Laboral	24
Tabla 9: Pruebas de Normalidad	25
Tabla 10: Correlación Proceso de Selección y Desempeño Laboral	25
Tabla 11: Correlación Proceso de Selección y Dimensión Características	25
Tabla 12: Correlación Proceso de Selección y Dimensión Comportamiento	26
Tabla 13: Correlación Proceso de Selección y Dimensión Resultados	27

## Resumen

El presente desarrollo de investigación titulado “Proceso de Selección de personal y Desempeño Laboral en la empresa Distribuciones Superlab SAC, Chiclayo”, cuyo objetivo general fue determinar la relación del proceso de selección con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones Superlab S.A.C, Chiclayo. Se realizó una investigación descriptiva correlacional de corte transversal. Para la recopilación de datos se utilizó dos cuestionarios de las cuales el primero consta de 18 ítems para la variable Selección del Personal y el segundo de 18 ítems para la variable Desempeño Laboral, los cuales fueron validados, para posteriormente realizar la aplicación a la población de 30 colaboradores. Con relación a los resultados obtenidos por el software SPSS, se concluyó que existe una correlación alta, confiable de Rho de Spearman  $r = 0,865$  con un nivel de significancia de 0.000, mediante los resultados obtenidos se establece que al realizar una eficiente selección del personal será mejor el desempeño laboral.

Palabras Claves: Selección de Personal, Desempeño Laboral, Proceso.

## **Abstract**

The present research development entitled “Personnel Selection Process and Labor Performance in the company Distribuciones Superlab SAC, Chiclayo”, whose general objective was to determine the relationship of the selection process with the work performance of the collaborators of the company Distribuciones Superlab SAC, Chiclayo, a cross-sectional correlational descriptive level investigation was carried out. For data collection, two questionnaires were used, the first consisting of 18 items for the Personnel Selection variable and the second of 18 items for the Labor Performance variable, which were validated, and subsequently applied to the population of 30 collaborators. In relation to the results obtained by the SPSS software, it is concluded that there is a high reliable correlation of Spearman's Rho  $r = 0.865$  with a level of significance of 0.000, through the results obtained it is established that making an efficient selection of personnel will be better job performance.

Keywords: Personnel Selection, Job Performance, Process

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones han ido evolucionando en sus procesos de gestión sobre todo las Pymes, en su mayoría son informales y flexibles a diferencia de las grandes empresas. (Barragán, et al 2017). Esto se debe a la falta de formalización, sumado a ella la visión mecanicista del empresario en la implementación de estrategias de desarrollo del personal al momento de reclutar, gestionar los salarios, imponer orden y despedir.

En los Estados Unidos las prácticas más comunes de las Pymes son: reclutamiento, salario, disciplina y relaciones con los empleados. Sin embargo al igual que en cualquier país del mundo las Pymes sufren una desventaja en cuanto al reclutamiento del personal porque son menos atractivas como fuentes de empleo en comparación con las grandes empresas (Forum Empresarial, 2018). Estas últimas se centran en atraer personal calificado y además ofrecen mejores beneficios. En el caso de las Pymes los beneficios son menores y se analizan dependiendo de cada caso en particular lo que suele generar inequidad entre los colaboradores. Del mismo modo los pequeños empresarios al momento de requerir personal se ven en la necesidad de basarse en recomendaciones, arriesgándose a las desventajas y/o arbitrariedades que podrían traer porque a la larga podría generar una alta rotación de personal, sumando a ello las remuneraciones por lo general en las Pymes son bajas pero las funciones y responsabilidades a desarrollar son mayores. En este sentido, como aspecto fundamental en las prácticas de gestión de cualquier empresa ya sea Mype, mediana o grande, se encuentran las acciones de reclutamiento, selección, inducción y contratación. Y respecto a la gestión de permanencia del personal se considera fundamental todas aquellas prácticas que contribuyan al desarrollo y satisfacción del personal, tales como capacitación, comunicación, motivación, evaluación y reconocimiento del desempeño. Así como también seguridad e higiene y relaciones laborales.

Según el Ministerio de la Producción, en Perú al 2019, más de 2,3 millones de medianas y pequeñas empresas están presentes en el mercado peruano, abarcando el 99,6% del total de empresas formales. Donde un 96.04% son microempresas. En su mayoría se dedican a los rubros de comercio y servicios. Por lo que las Mipyme son consideradas como fuentes generadoras de empleo; sin embargo actualmente las empresas formales están en una creciente formalización, llegando a un promedio anual de 8.4%, lo que significa que las Mipyme están evolucionando no son en sus resultados financieros sino también en sus estrategias de gestión de los recursos humanos.

Desde hace muchos años atrás se pensaba que el dinero era la clave para el crecimiento de las organizaciones; sin embargo ahora esa creencia ha quedado atrás pasando a ser los recursos humanos el principal activo más importante de la organización, por lo que las empresas con éxito saben que su crecimiento y continuidad está en la capacidad de mejorar el rendimiento de sus colaboradores como prioridad sobre cualquier otro interés. (Ríos, 2017).

Actualmente las empresas intentan que la rotación de sus colaboradores no sea una preocupación y trabajan para tener el control de ello. (Ríos 2017). Para muchas empresas se ha vuelto una tarea difícil encontrar candidatos que cumplan con todos los requisitos deseados, tal es caso de la empresa Distribuciones Superlab S.A.C, que realiza el proceso de selección en base a lo que el mercado laboral exige; sin embargo no se obtiene buenos resultados respecto al desempeño. Así mismo los trabajadores son evaluados en base a resultados y si los colaboradores no cumplen con los objetivos trazados, pasan a ser despedidos; es decir no hace uso de estrategias para asegurar un buen desempeño como por ejemplo realizar un efectivo proceso de selección de candidatos. En tal sentido la presente investigación presenta el siguiente cuestionamiento ¿De qué manera se relaciona el proceso de selección con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones Superlab S.A.C, Chiclayo?

Tomando en cuenta la referencia de investigaciones anteriores y haciendo uso del método científico deseo demostrar la importancia de poner en práctica la selección para una buena elección de candidatos, por ende obtener un buen desempeño y resultados favorables para el gerente de la empresa en estudio para tomar decisiones importantes mejorando sus modelos y adaptar sus procesos a las nuevas políticas de gestión de recursos humanos. Así mismo la presente investigación servirá como referencia para futuros estudios en los diversos campos de la investigación. Para ellos se utilizará un instrumento de medida válido y confiable que permitirá obtener resultados esperados. Por lo que se plantea la hipótesis: Existe relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones Superlab S.A.C, Chiclayo.

El objetivo es determinar la relación del proceso de selección con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones Superlab S.A.C, Chiclayo. Los objetivos específicos son: Determinar la relación significativa entre el proceso de selección y la dimensión Características de los colaboradores de la empresa Distribuciones Superlab S.A.C, Chiclayo. Determinar la relación significativa entre el proceso de selección y la dimensión Comportamiento de los colaboradores de la de la empresa Distribuciones Superlab S.A.C, Chiclayo. Determinar la relación significativa entre el proceso de selección y la dimensión Resultados de los colaboradores de la empresa Distribuciones Superlab S.A.C, Chiclayo.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación se presenta los trabajos previos a nivel internacional en relación con las variables para dar un mejor enfoque y respaldo a la presente investigación.

Cancino (2015). Realizo un estudio “Proceso de Selección de Personal y Desempeño Laboral”, en Guatemala, tuvo por objetivo determinar la relación de la variable selección de personal con la variable desempeño laboral, donde participaron 36 colaboradores con una antigüedad de seis meses. El estudio fue de tipo cuasi experimental, el instrumento utilizado fue una escala tipo Likert para determinar el grado de efectividad en el proceso de selección y un escala para conocer el nivel de desempeño en los trabajadores. El nivel de efectividad en la variable selección de personal fue de 71.15% y en la segunda variable el nivel es aceptable. Y finalmente se concluyó que mejorando el proceso de selección, el nivel de la segunda variable aumenta en los trabajadores.

En el artículo realizado por Naranjo (2017) “El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla - Colombia”, donde el objetivo fue evaluar si las medianas empresas de Barranquilla realizan procesos de selección y contratación de personal de manera objetiva, considerando sus procedimientos y políticas. En el estudio participaron 260 empresas de diferentes rubros. Para ello se utilizaron una encuesta y una entrevista que permitió apreciar la realidad. Y se encontró que, el 44% de los candidatos son reclutados por medio de recomendación, y el 58% del personal fueron seleccionados por medio de reclutamiento externo, mientras que el personal laboralmente activo opta por el reclutamiento interno por las posibilidades de ascenso. Por otro lado, el 21.92% de encuestados refirió que no se le aplicó ninguna prueba solo presentaron hoja de vida y que no verifican la documentación presentada porque su ingreso a la empresa fue por recomendación, confirmando la informalidad en los procesos de selección.

De igual manera, Rodríguez (2016) realizó una investigación sobre el Competencias Laborales y la incidencia en el desempeño laboral de la empresa Automotores S.A". El objetivo fue evaluar la incidencia del perfil por competencias laborales de la población. El estudio fue de tipo cualitativa, descriptiva explicativa, cuya muestra fue 31 personas. Utilizaron un cuestionario como instrumento y como técnica la encuesta. La investigación obtuvo que el perfil por competencias no era objetivo y que esto repercutía en el rendimiento de los trabajadores.

Siguiendo la misma línea se detallan trabajos previos a nivel nacional en base a las variables de estudio con el fin de aportar un mejor enfoque y respaldo a la investigación.

Más (2020) realizó un estudio sobre "Proceso de Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores del Grupo Horna S.A.C, La Victoria 2020". Cuyo objetivo fue detectar la relación entre selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores. La tesis fue de tipo cuantitativa con enfoque descriptivo correlacional, transversal, cuya población muestral fue 40 colaboradores. Se utilizaron cuestionarios para la medición de ambas variables. El estudio concluyó la presencia de una correlación positiva de nivel alto ( $r=0.723$ ) evidenciando que las variables tuvieron una relación directa y se llegó a la conclusión que, si la empresa mejora su proceso al momento de seleccionar a sus postulantes, los colaboradores podrán demostrar en los procesos productivos un mejor desempeño.

De igual manera, Ancasi (2019) realizó un estudio sobre "El proceso de Selección de Personal y la incidencia en el Desempeño Laboral en la Municipalidad de Macarí." en Puno. La investigación fue descriptiva - correlacional y como instrumentos y técnicas se empleó la encuesta y la entrevista estructurada, dichos instrumentos fueron debidamente validados. En el estudio, el 50% calificaron como deficiente el proceso, así mismo el 63% califica inadecuada la estructura del proceso

porque no se toman evaluaciones ni pruebas psicológicas.

Fuentes (2017) realizó un estudio sobre Selección de personal y desempeño laboral en el área operativa del restaurante Edo Sushi Bar S.A.C, Surco, donde el objetivo fue determinar la relación entre la variable 01 y la variable 02. La investigación fue descriptiva correlacional, para lo cual se utilizó una muestra de 55 personas y para la evaluación de las variables se utilizó un instrumento (encuesta) para dichas variables. Se concluyó la presencia de una correlación de 0.531 entre las variables.

De igual manera, Ríos (2017) en su investigación “Selección y Desarrollo Organizacional de la empresa Makro Supermayorista S.A”, donde se pretendió identificar de las variables estudiadas. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, la muestra la conformaron 35 trabajadores del área de perecederos. Para la evaluación de variables se usaron la encuesta y el cuestionario. Y el estudio concluyó la existencia de una relación sobresaliente entre las variables en estudio donde la correlación de Spearman fue de .980.

Por su parte, De La Cruz (2018) investigó “El proceso de Selección y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Virgo Contratistas E.I.R.L.”, cuyo propósito fue evaluar el predominio de la variable 01, sobre la variable 02. La población muestral fueron 16 trabajadores. Como instrumentos y técnicas, se utilizó la encuesta, la entrevista y un test en el programa Excel. La investigación demostró que la influencia de la variable 01 es baja respecto al desempeño de los trabajadores de la organización objeto de estudio; así mismo se encontró que el perfil de los trabajadores no se ajusta al perfil del puesto, por lo que presentaron un desempeño regular.

Así mismo, Portuondo (2018). Realizó un estudio “Proceso de Selección del Personal y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre” en Piura, con el propósito de determinar la relación de la variable selección de personal con desempeño laboral,

la investigación fue no experimental de tipo descriptiva correlacional, transversal. Y participaron 98 trabajadores como población. Para medir las variables se utilizó la encuesta y la entrevista. La investigación concluyó que la variable 01 tiene significativa relación con la variable 02.

De igual manera, Cueva (2018) en su investigación titulada “Proceso de Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Transportes Mercedes Express, La Esperanza-Trujillo, 2018”, cuyo objetivo fue determinar la relación que existente de la variables en mención. El estudio fue descriptiva correlacional. Y 40 servidores colaboradores de la empresa conformaron la población. Así mismo para la medir las variables se usó la encuesta y el cuestionario. Y se demostró la relación positiva moderada ( $r=0.424$ ) entre las variables estudiadas de la empresa objeto de estudio.

Además Chirinos (2017) en su investigación “Estrategia del Proceso de Selección de Personal para mejorar el Desempeño Laboral en una universidad privada, Chiclayo”, cuyo objetivo fue construir una estrategia de selección, que tenga coherencia entre las habilidades profesionales y el puesto a desempeñar. La investigación fue no experimental. Como instrumento se aplicó el cuestionario y los resultados demostraron un nivel deficiente en el área de organización, resultados, relaciones interpersonales, iniciativa y con las tareas asignadas, así como en trabajo en equipo y entre otras áreas importantes dentro de la gestión del talento humanos dentro de la selección.

Por su parte, Quijano y Silva (2016) hizo un estudio “Proceso de Selección de Personal y su relación con el Desempeño Laboral en la Empresa de Transportes CIVA”. El objetivo general fue determinar la relación de la variable 01 con variable 02 de la empresa objeto de estudio. El estudio fue descriptivo correlacional. Y 50 personas conformaron la población 01, que fueron trabajadores fijos de la empresa y 985 personas, la población 02, esta última lo constituyeron clientes frecuentes. Como instrumentos de medición se utilizaron la encuesta y el cuestionario. El

estudio indicó una relación sobresaliente en ambas variables.

Siguiendo en la misma línea se mencionará una serie de teorías y definiciones que a nivel conceptual respaldan la investigación.

Actualmente, la creciente evolución de la tecnología obliga a las organizaciones a mejorar en sus procesos de gestión, con la intención de ser competentes en el mercado empresarial (Ulrich, 2016). Así mismo hay deficiencias respecto al proceso de selección y contratación, por no considerarlo importante, se limitan a considerar solo aspectos básicos del candidato e incluso suele darse la llamada recomendación ya sea por conocidos u otro medio ; sin embargo existen muchas razones por las que es indispensable que las empresas elijan a sus candidatos de manera objetiva, seleccionando a los mejores para garantizar que los trabajadores se ajusten al perfil de puesto requerido y a la cultura de la empresa.

En ese sentido Cuesta (2010) afirma que: “la selección es el proceso que realiza técnicas efectivas, considerando la dirección estratégica y las políticas de la organización, con el fin de encontrar al postulante que reúna las condiciones esperadas para un puesto y que tenga la capacidad para plasmarlo en su área de trabajo en una empresa en concreto” (p.305). Es decir la selección es una especie de elección calzando en la organización aquellas personas que calzan con la necesidad de la empresa. Hace referencia que seleccionar consiste en detectar con precisión al postulante apropiado para el puesto adecuado. Chiavenato (2009, p.127)

Para la presente investigación en lo que respecta a la variable selección de personal se van a considerar tres dimensiones: Descripción de puestos, reclutamiento y evaluación.

Iranzo (2017) “La descripción del puesto de trabajo consiste analizar cada uno de los puestos y plasmarlo a través de un documento, conteniendo la información

necesaria”(p.14). Cuando en una organización se plantea llevar a cabo un proceso de elaboración de descripciones de puestos, es importante considerar de los siguientes aspectos: Para ello es importante considerar lo siguiente: Lo primero es, usando un formato se recoge toda la información específica necesaria para cada puesto. En consecuencia está el método de análisis va a depender de la tipología de puesto que se trate. Sin embargo es muy importante utilizar varios métodos, dentro de ellos los más utilizados por las empresas son las entrevistas, los cuestionarios y las observaciones, debido a que son más flexibles. Y como tercer punto está la descripción del puesto, depende del tipo de puesto del cual se pretende describir, en la elaboración pueden participar personal de varias áreas con la finalidad de mantener la objetividad en dicho proceso.

La descripción de puestos facilita indagar la información requerida para las funciones que comprende su área y en base a ello decidir acciones que permitan el logro de resultados y por ende su desempeño, además permite delegar funciones entre los trabajadores de su misma área. Segundo para poder elaborar un perfil y en base a ello realizar la selección, así mismo permite poder realizar una evaluación objetiva en el caso de personal que tienen a cargo a subordinados. Además facilita ofrecerles a los colaboradores una retroalimentación respecto de su desempeño. Y también ayuda a los trabajadores tener una idea clara de cuáles son sus funciones y responsabilidades. (Iranzo, 2017. p.17) Sus ventajas son: Favorece el reclutamiento porque facilita información sobre los requisitos con los que debe contar el postulante a ocupar el puesto. Así mismo provee información necesaria para elaborar el perfil del puesto donde se detallan las aptitudes, actitudes y detalles de personalidad que se busca en el candidato. Este documento es una especie de guía para ejecutar la entrevista de selección por competencias, así como para los distintos procedimientos y técnicas al momento de realizar la selección. (Iranzo, 2017. p.19)

El reclutamiento “es un proceso mediante el cual se pretenden identificar empleados competentes que cuenten con lo esperado para cumplir un determinado trabajo y atraerlos en número suficiente para luego ser seleccionados”. (Equipo Vértice, 2008).

Por ello “El reclutamiento tiene como propósito facilitar la selección como proceso oportuno para elegir a las personas indicadas para ocupar los puestos en la empresa” Pérez (2019).

Según refieren los autores el reclutamiento es un medio y un procedimiento que permite a la empresa atraer candidatos suficientes con los requisitos mínimos para participar del proceso de selección. Por tanto para asegurar un adecuado reclutamiento es necesario una exhaustiva planeación al momento de realizar la selección.

Existen dos tipos de reclutamiento de personal de manera interna y externa. El reclutamiento de manera interna se enfoca en los colaboradores potenciales que ya pertenecen a la organización a quienes se les puede promover o transferir a otros puestos más complejos dentro de la empresa. Por otro lado reclutamiento de manera externa se dirige a los candidatos que se encuentran sin empleo o que no pertenecen laboralmente a la organización para ello utiliza diversas estrategias de captación con la finalidad de encontrar candidatos con experiencia y habilidades que no cuentan los trabajadores dentro de la organización. (Murillo, 2015. p.12-13)

El proceso de selección incluye la evaluación propiamente dicha que incluye la entrevista, prueba de conocimientos, test y características del proceso. Como primer punto, Según González (2015), al momento de evaluar es fundamental elaborar pruebas de conocimientos, los cuales deberán ejecutarse objetivamente y se recomienda de manera presencial a fin de poder observar las habilidades y destrezas del postulante. (p. 198).

La entrevista de selección es un instrumento primordial, se debe de llevar a cabo en un lugar adecuado porque ayudará a conseguir información para tomar decisiones adecuadas y además permiten tener un panorama más amplio para escoger al candidato idóneo.

Los test psicométricos contribuyen con más datos primordiales para decidir y con este recurso podemos validar los resultados durante la entrevista respecto a las pruebas psicométricas, teniendo en consideración el perfil de puesto.

Siguiendo esa misma línea, una vez que el candidato ha sido contratado por un tiempo determinado, es fundamental realizar la evaluación del desempeño.

Es importante que todas las organizaciones conozcan de manera objetiva el desempeño de sus trabajadores por ser una técnica imprescindible en las actividades administrativas porque además de conocer los resultados permite detectar problemas y ciertas discordancias entre el colaborador y el puesto que ocupa. (Chiavenato, 2009, p. 202)

La evaluación de desempeño se define como todas aquellas actividades y comportamientos que tienen que ver con la consecución de obligaciones y compromisos que conllevan a la realización y a la productividad de un bien o servicio. Robbins y Judge (2013, p. 555). Es decir el desempeño suele ser situacional depende de innumerables factores condicionantes y varia de una persona a otra. Así mismo Alles (2015) refiere que “El desempeño es el estudio de la misión de un colaborador al momento de un cargo dentro de la organización” (p.31).

Para Rodríguez (2016) El desempeño es considerado fundamental porque “es una herramienta clave para evaluar el talento humano en base a sus características personales, comportamiento en el trabajo y evaluar sus resultados” (p.201).

Gonzales (2006) considera “como una técnica a la evaluación de desempeño porque permite tener un panorama integral del trabajo de cada trabajador, lo cual permite generar elementos de motivación a los trabajadores”. El desempeño depende de innumerables factores condicionantes tales como: actitud, capacitación, evaluación, metas establecidas, productividad, reconocimiento, etc.

Alles (2015) refiere que, “el diseño de la evaluación de desempeño permite medir y evaluar ciertas particularidades con las que cuenta el colaborador. Para evaluar dichas características de los colaboradores se deben elegir las más resaltantes que permitan a la empresa sobresalir en el presente o en el futuro.

Para Alles (2015) dentro de las características del desempeño como dimensión se considera tres indicadores esenciales liderazgo, actitud de trabajo, apoyo eficaz. Con la finalidad de obtener mejores resultados las particularidades deberán estar alineadas según el perfil de puesto de cada trabajador. Realizar una evaluación de desempeño trae ciertos beneficios, lo más importante son los objetivos de la organización al mismo tiempo permite a recolectar datos para evaluar situaciones y decisiones.

Según Alles (2015), El comportamiento “ayuda a corroborar si el trabajador está rindiendo de manera esperada poniendo en práctica los requerimientos del puesto de trabajo” (p. 36). Este método por lo general ayuda a proporcionar una descripción de cómo se encuentran desempeñando sus funciones e incluye tres indicadores evaluación, capacitación y funciones, de manera que al realizar la evaluación de desempeño le permitirá a la empresa incorporar beneficios en favor de los colaboradores que les permita a la empresa generar un buen clima laboral.

Otro aspecto importante dentro de la evaluación de desempeño están los resultados, según Alles (2015), hace referencia que “es muy necesario hacer un seguimiento permanente de sus funciones y responsabilidades de los colaboradores cuando deseamos evaluar su desempeño” (p.38). Dichos efectos

serán evidenciados en el cumplimiento de metas y su nivel de producción. Tomando como referencia esta teoría, para la presente investigación se han establecido tres aspectos importantes: metas establecidas, medición de la productividad y reconocimiento.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación.**

Hernández et al (2014) hace referencia que los estudios descriptivos buscan explicar propiedades y particularidades fundamentales de cualquier fenómeno que se investigue (p. 92). Además precisa que “las investigaciones de correlación, su propósito es conocer la concordancia o el nivel de asociación que hay en una muestra o contexto en específico entre dos o más variables”.

En la presente investigación fue de tipo descriptiva correlacional de manera que se pretendió describir la relación existente en las variables objeto de estudio en los colaboradores de la empresa Distribuciones Superlab S.A.C, Chiclayo.

Para Hernández (2014) los diseños “son una especie de procedimiento o estrategia que se ejecuta para adquirir información precisa para una investigación de manera que se pueda responder al planteamiento” (p. 128). Para este estudio se hizo uso del diseño no experimental de corte transversal.

Hernández (2014) refiere que en los estudios de tipo no experimentales “las variables no sufren manipulación, pero sí naturalmente se observan y se analizan los fenómenos”. El mismo autor describe que los diseños transversales son estudios que reúnen datos en un momento preciso.

La investigación se desarrolló haciendo uso del diseño no experimental transversal porque busca medir la relación que existe entre las variables a estudiar.

El diseño de la investigación estuvo definido en base al siguiente esquema:



Según Palella y Martins (2012) hacen referencia respecto a la investigación cuantitativa que es necesario hacer uso de instrumentos de medida y comparación, que proporcionen información esencial, así mismo hace uso de modelos exactos y detallados como la matemática y la estadística” (p. 41).

### 3.2. Variables y operacionalización

Hernández et al (2014) define que la variable es “una pertenencia que puede oscilar, donde la variación es manejable de calcularse u observarse. Esta definición es aplicable a seres, objetos, hechos y fenómenos, y se obtienen distintos valores en cuanto a la variable específica”.

Para la presente investigación las variables a ser medidas u observadas son selección de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Distribuidora Superlab S.A.C, Chiclayo.

Hernández (2014) define a la operacionalización como un “conjunto de operaciones y acciones que el espectador debe efectuar para medir una variable” (p. 120).

Las variables que conforman la presente investigación son las siguientes:

### **Variable 1: Selección de Personal**

Definición conceptual:

Según Gonzales. (2015). La selección de personal es un proceso que ayuda a tomar decisiones, con el objetivo de contratar a un nuevo trabajador con capacidades competitivas y de acuerdo al perfil de puesto. (p.25)

Definición operacional:

La selección del personal está dividida en tres dimensiones que son: Descripción de puestos, reclutamiento y evaluación. Serán medidas mediante la técnica de encuesta, que permitirá recolectar datos de fuente primaria. La estructura es el cuestionario para lo cual está compuesto por 18 ítems con respuesta de escala Likert de 1 a 5 para determinar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño de los colaboradores en la empresa Distribuidora Superlab S.A.C, Chiclayo.

### **Variable 2: Desempeño Laboral**

Definición conceptual:

Alles (2015) menciona que: “El análisis del desempeño o de la gestión de una persona es un instrumento para dirigir y supervisar al personal” encontrado en Chávez (2019).

Definición operacional:

El desempeño laboral está dividida en tres dimensiones que son; características, comportamiento, resultados, dichas dimensiones serán medidas mediante la técnica de encuesta que permitirá recolectar datos de fuente primaria. La estructura es el cuestionario para lo cual está compuesta por 18 ítems con respuesta de escala Likert de 1 a 5 para determinar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño de los colaboradores en la empresa Distribuidora Superlab S.A.C, Chiclayo

### **3.3.Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

La población estuvo constituida por 30 colaboradores de la Distribuidora Superlab S.A.C, Chiclayo. El método de muestreo que se utilizó fue Censal, puesto que la muestra fue el total de la población. Según Hayes (1999), este procedimiento se utiliza cuando necesitamos saber las opiniones de la totalidad de partícipes o cuando la población es de fácil acceso.

#### **Criterio de inclusión**

Se consideró a la totalidad de colaboradores de la empresa Distribuciones Superlab, Chiclayo que tenían como mínimo 6 meses laborando en la empresa.

#### **Criterios de exclusión**

Se consideró a los trabajadores que aún no han cumplido con los 6 meses de permanencia en la empresa Distribuciones Superlab, Chiclayo.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Cuestionario:** En el presente estudio se utilizó dos cuestionarios uno para cada variable, con ítems estructurados de acuerdo a las dimensiones e indicadores y se aplicó a la población en estudio con el fin de recoger información sobre las variables en estudio. Y para dicho instrumento se utilizó la escala de Likert.

#### **Validez**

En el presente estudio, se utilizaron instrumentos que ya han sido debidamente validados a través de la prueba de KMO y Bartlett. Con respecto al cuestionario Selección de Personal, el resultado fue que la medida de adecuación muestral alcanzó al 0.660, y para el cuestionario de Desempeño Laboral alcanzó al 0.729, por lo que considera adecuado, indicando que los coeficientes de correlación entre ítems son suficientes.

#### **Confiabilidad**

En el presente estudio se utilizaron cuestionarios que pasaron por un proceso de análisis estadístico con el fin de obtener la confiabilidad respectiva, para lo cual se hizo uso del coeficiente de Alpha de Cronbach. Para Selección de Personal indicó el análisis un ascenso de 0.813 indicando que el instrumento es significativo y confiable. Y para Desempeño Laboral el análisis indico un ascenso de 0.849, indicando que la prueba es significativa y confiable.

### **3.5. Procedimientos.**

Se procedió primero con la aplicación del cuestionario, luego de haber contado con la validez y confiabilidad del mismo, que permitió medir ambas variables. Luego se realizó el análisis estadístico, posteriormente se efectuó

la interpretación de los mismos contrastando con los objetivos, hipótesis y finalmente las conclusiones.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

El procesamiento de los datos obtenidos se realizó a través de la elaboración de tablas de frecuencia por dimensiones de las variables. Los datos recogidos se analizaron a través del programa Excell además del software estadístico SPSS. Así mismo se realizó la interpretación cualitativa de los resultados, a fin de dar valor a la significancia de los mismos sumado a ello dar una respuesta a las incógnitas de la investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se consideró lo siguiente:

- El contenido se redactó en base a las normas APA, para garantizar una correcta redacción de autores citados, respetando así la pertenencia intelectual.
- La reserva de datos e información de los participantes en la investigación.
- Transparencia en los resultados obtenidos.
- Responsabilidad con el manejo de datos y resultados obtenidos.

## IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Dimensión Descripción de Puestos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	15	50,0	50,0
	Medio	10	33,3	33,3
	Alto	5	16,7	16,7
	Total	30	100,0	100,0

**Fuente:** Cuestionario Aplicado.

Nota: La presente tabla muestra que, el 50% de los colaboradores, consideran a la dimensión descripción de puestos en nivel bajo, el 33,3% en nivel medio y un 16,7% en nivel alto.

**Tabla 2**

*Dimensión Reclutamiento*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	11	36,7	36,7
	Medio	11	36,7	36,7
	Alto	8	26,7	26,7
	Total	30	100	100

**Fuente:** Aplicación del cuestionario selección de personal.

Nota: La presente tabla muestra que el 36.7% de los colaboradores califican a la dimensión reclutamiento en un nivel bajo, 36,7% lo consideran en un nivel medio y 26,7% consideran a la descripción de puestos en un nivel alto.

**Tabla 3***Dimensión Evaluación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	10	33,3	33,3
	Medio	12	40,0	40,0
	Alto	8	26,7	26,7
	Total	30	100,0	100,0

**Fuente:** Cuestionario Aplicado.

Nota: La tabla muestra que el 33,3% consideran a la dimensión Evaluación en un nivel bajo, el 40% lo consideran medio, mientras que el 26,7% consideran en un nivel alto.

**Tabla 4***Análisis descriptivo: Variable Proceso de Selección*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	9	30,0	30,0
	Medio	14	46,7	46,7
	Alto	7	23,3	23,3
	Total	30	100,0	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado.

Nota: La tabla muestra que, el 30% de los encuestados consideran a la variable Selección de Personal en un nivel bajo, el 46,7% lo consideran en un nivel medio, mientras que 23,3% consideran en un nivel alto.

**Tabla 5***Dimensión Características*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	10	33,3	33,3
	Medio	12	40,0	40,0
	Alto	8	26,7	26,7
	Total	30	100,0	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado.

Nota: La tabla muestra que, de los encuestados, el 33.3% consideran a la dimensión Características en un nivel bajo, el 40% lo consideran en un nivel medio, mientras que 26,7% consideran en un nivel alto.

**Tabla 6***Dimensión Comportamiento*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	11	36,7	36,7
	Medio	12	40,0	40,0
	Alto	7	23,3	23,3
	Total	30	100,0	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado.

Nota: La tabla muestra que, de los encuestados, el 36.7% consideran a la dimensión Comportamiento en bajo nivel, el 40% en un nivel medio y el 23,3% en un nivel alto.

**Tabla 7***Dimensión Resultados*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	9	30,0	30,0
	Medio	13	43,3	43,3
	Alto	8	26,7	26,7
	Total	30	100,0	100,0

**Fuente:** Cuestionario desempeño laboral.

Nota: La tabla muestra que el 30% de los encuestados evalúan a la dimensión Resultados en bajo nivel, el 43,3% en un nivel medio y 26,7% en nivel alto.

**Tabla 8***Análisis descriptivo: Variable Desempeño Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	9	30,0	30,0
	Medio	15	50,0	50,0
	Alto	6	20,0	20,0
	Total	30	100,0	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado

Nota: En la tabla se visualiza que un 30% califica a la Variable Desempeño laboral en un nivel bajo, un 50 % en nivel medio, mientras que un 20 % consideran a la en un nivel alto.

**Tabla 9***Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Resultados	,217	30	,001	,811	30	,000
Variable	,256	30	,000	,807	30	,000

**Fuente:** Cuestionario aplicado.

Corrección de significación de Lilliefors

**Tabla 10***Correlación del Proceso de Selección y el Desempeño Laboral*

		sumatoria total	Desempeño Laboral
Proceso de Selección de Personal	Correlación de Pearson	1	,865**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30

Fuente: Cuestionario aplicado

Nota: Se evidencia una significativa correlación en el nivel 0,01 (bilateral).

El análisis estadístico muestra que la variable selección de personal presenta una relación directa con la variable Desempeño Laboral con un nivel de correlación positiva alta  $r = 0,865$ .

**Tabla 11***Correlación del Proceso de Selección y la dimensión Características*

			Características
Proceso de Selección de Personal	Correlación de Pearson	1	,983*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30

Fuente: Cuestionario aplicado

Nota: La tabla muestra una significativa correlación en el nivel 0,05 (bilateral).

El análisis estadístico muestra que la variable selección de personal presenta una relación directa con la dimensión Características con un nivel de correlación positivo alta  $r= 0,983$ .

**Tabla 12***Correlación del Proceso de Selección y la dimensión Comportamiento*

			Comportamiento
Proceso de Selección de Personal	Correlación (Pearson)	1	,904
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30

Fuente: Cuestionario aplicado

Nota: Se evidencia una significativa correlación en el nivel 0,05 (bilateral).

El análisis estadístico muestra que la variable selección de personal presenta una relación directa con la dimensión comportamiento con un nivel de correlación positivo moderado  $r= 0,904$ .

**Tabla 13***Correlación del Proceso de Selección y la dimensión Resultados*

			Resultados
Proceso de Selección de Personal	Correlación (Pearson)	1	,928**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30

Fuente: Cuestionario aplicado

Nota: La tabla evidencia la presencia de una significativa correlación 0,01 (bilateral).

El análisis estadístico demuestra que la variable selección de personal presenta una relación directa con la dimensión Resultados, con un nivel de correlación positivo moderado  $r = 0,928^{**}$

## V. DISCUSIÓN

En este apartado se evidencian lo obtenido a través de las pruebas aplicadas, además de los antecedentes considerados y teorías plasmadas para este estudio.

Considerando el objetivo principal, determinar la relación del proceso de selección con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones Superlab S.A.C, Chiclayo. Los datos obtenidos en la tabla 10, demuestran que las variables tiene un nivel de correlación positiva alta ( $r=0.865$ ), (Sig.  $0.000 < 0.05$ ) reflejando que el Proceso de Selección tienen una relación directa el Desempeño Laboral de los colaboradores, cuyos datos que al ser comparados con lo encontrado por Mas 2020 en la investigación “Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores del Grupo Horna S.A.C” quien una correlación positiva alta ( $r=0.723$ ) evidenciando que las variables tuvieron una relación directa, dichos resultados confirman lo obtenido en la presente investigación. Con esto se demuestra la importancia que tiene la realización de un proceso de reclutamiento y selección apropiado en la Distribuidora Superlab SAC para asegurar un adecuado futuro desempeño laboral, sobre todo en lo que respecta a la eficiencia y eficacia del trabajador, que está directamente relacionado con los requisitos que se establecieron en el perfil del puesto. El significado de los resultados se respalda en la definición de Gonzales (2015) recomienda que al momento de evaluar a los candidatos es importante considerar pruebas de conocimientos, test y la entrevista las cuales deberán ejecutarse objetivamente a fin de observar las habilidades y destrezas del postulante considerando la objetividad, la ética humana y profesional en el desarrollo de dicho proceso de selección y contratación. Además de las competencias necesarias para desempeñar el puesto. (pag.198).

En base al objetivo específico, determinar la relación significativa entre el proceso de selección de personal y la dimensión características de los colaboradores de la empresa Distribuciones Superlab S.A.C, Chiclayo, los datos obtenidos en la tabla 11, evidencian un nivel de correlación positiva alta ( $r=0.983$ ), (Sig.  $0.000<0.05$ ) afirmando que el proceso de selección de personal está directamente relacionada con la dimensión características de los trabajadores de la Distribuidora Superlab S.A.C, datos que coinciden con lo encontrado por Quijano y Silva (2016) en su estudio “Selección de Personal y su relación con el Desempeño Laboral en la Empresa de Transportes CIVA” donde el estudio demostró la existencia de una relación sobresaliente entre ambas variables. Los resultados se sustentan en la teoría de Alles (2015) afirma que si se pretende obtener mejores resultados en la organización, las particularidades de cada trabajador deberán estar alineadas según el perfil de puesto, por lo que, dentro de las características del desempeño como dimensión se debe considerar tres indicadores esenciales liderazgo, actitud de trabajo, apoyo eficaz.

Tomando en cuenta el objetivo específico, determinar la relación significativa entre el proceso de selección de personal y la dimensión comportamiento de los colaboradores de la empresa Distribuciones Superlab S.A.C, Chiclayo, resultados obtenidos en la tabla 12, evidencian un nivel de correlación positiva moderada ( $r=0.904$ ), (Sig.  $0.000<0.05$ ) evidenciando que el proceso de selección tiene una relación moderada con la dimensión Comportamiento de los trabajadores de la Distribuidora Superlab S.A.C, datos que coinciden con lo encontrado por Cueva (2018) en su investigación “Proceso de Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Transportes Mercedes Express, La Esperanza-Trujillo, 2018” donde el estudio demostró una relación positiva moderada ( $r=0.424$ ) entre la variable selección del personal y el desempeño laboral de la empresa en estudio. De acuerdo con Alles (2015), El comportamiento “ayuda a corroborar si el trabajador está rindiendo de manera esperada poniendo en práctica los requerimientos del puesto de trabajo” (p. 36).

Considerando el objetivo específico, determinar la relación significativa entre el proceso de selección de personal y la dimensión resultados de los colaboradores de la empresa Distribuciones Superlab S.A.C, Chiclayo, resultados obtenidos en la tabla 13 evidencian un nivel de correlación positiva moderada ( $r=0.928$ ), (Sig.  $0.000 < 0.05$ ) demostrando relación en un nivel moderado respecto al proceso de selección con la dimensión Comportamiento de los trabajadores de la Distribuidora Superlab S.A.C, datos que coinciden con lo hallado en Cancino (2015) en su investigación “Selección de personal y desempeño laboral”, donde se evidenció una relación considerable que el proceso de selección tiene con el desempeño laboral, llegando a concluir que: al realizar un proceso de mejora en la selección también se incrementa el nivel de desempeño de los trabajadores. Lo obtenido en ésta dimensión se sustentan en lo mencionado por Cuesta (2010) quién afirma que: “la selección es el proceso que realiza técnicas efectivas, considerando la dirección estratégica y las políticas de la organización, con el fin de encontrar al postulante que reúna las condiciones esperadas para un puesto y que tenga la capacidad para plasmarlo en su área de trabajo en una empresa en concreto” (p.305).

Según lo obtenido se asume que el desempeño será más óptimo si mejora la empresa en la forma de seleccionar a sus colaboradores, teniendo en cuenta que en base a la percepción de los mismos se está dando de manera favorable es favorable porque consideran que juega un rol fundamental para que los colaboradores se desempeñen oportunamente.

## VI. CONCLUSIONES

- Existe una relación  $r= 0,865^{**}$  en lo que respecta al Proceso de Selección y la variable Desempeño Laboral. Obteniendo un grado de correlación directa y con un nivel alto de correlación positiva.
- Existe una relación  $r= 0,983^{**}$  en lo que respecta al Proceso de Selección y la dimensión Características. Siendo directa el grado de correlación y con un nivel de correlación positiva alta.
- Existe una relación  $r= 0,904$ , en cuanto al Proceso de Selección y la dimensión Comportamiento. Siendo directa el grado de correlación y con un nivel de correlación positiva moderada.
- Existe una relación  $r= 0,928^{**}$  entre el Proceso de Selección de personal y la dimensión Resultados. Siendo directa el grado de correlación y con un nivel de correlación positiva moderada.

## VII. RECOMENDACIONES

- Se sugiere al gerente de la empresa Distribuciones Superlab S.A.C, implementar en el área que corresponda, realizar el proceso de selección completo y de manera objetiva de acuerdo a la complejidad y el perfil de cada puesto evitando captar personal a través de recomendaciones.
- Se sugiere al gerente de la empresa Distribuciones Superlab S.A.C, elaborar un perfil de puestos para seleccionar al personal siguiendo los pasos necesarios del proceso porque teniendo en cuenta los resultados obtenidos si se realiza una selección apropiada se estará asegurando mejores resultados en el desempeño de los colaboradores.
- Se recomienda al gerente de la empresa Distribuciones Superlab S.A.C realizar capacitaciones a los colaboradores de manera secuencial, así mismo implementar evaluaciones de desempeño laboral el mismo que se debe realizar en base al perfil del puesto que ocupan y además para que los colaboradores tengan una retroalimentación objetiva de cómo están desarrollando su trabajo y de qué manera pueden mejorar. Esto le ayudará a tomar algunas decisiones para realizar promociones e incentivos remunerativos.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2015) *Dirección estratégica de recursos humanos; gestión por competencias*. Buenos Aires; Granica. Recuperado de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/3707/-E-UTB-FAFI-INGCOM-000114.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alles, M. (2008). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Argentina. Ediciones Gránica.
- Alonso, A, Moscoso, S y Cuadrado, D. (2015) *Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones vol.31, pp.79-89. Recuperado de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622015000200003&lng=es&nrm=iso](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622015000200003&lng=es&nrm=iso). ISSN 2174-0534.
- Aguilera, G., Nahuat, J., & Badillo, O. (2019). *Reclutamiento y selección por competencias: Empresas familiares del Estado de Coahuila*. Mercados y Negocios. Revista Universidad de Guadalajara, 40(20), pp. 1-21. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=571860888005>
- Ancasi, R (2019) *El proceso de Selección de Personal y la incidencia en el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Macarí*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de: [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10907/Ancasi\\_Chullo\\_Ruth\\_Madeleine.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10907/Ancasi_Chullo_Ruth_Madeleine.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Aparicio, G. (2019) *La influencia de las Prácticas de Recursos Humanos en el Desempeño del Personal*. (Tesis de licenciatura) Recuperado de: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/17746/APARICIO%20Gabriela%20Natasha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arce, D. (2016). *Un análisis de las razones de la rotación y fuga de talentos en las pymes, además de consejos para evitarlo*. Obtenido de MBA & educación ejecutiva. Recuperado de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/8-claves-para-retener-el-talento-humano>
- Arteaga, S. (202). *Nuevos retos en el reclutamiento y selección de personal: perspectivas organizacionales y divergencias éticas*. Revista Boletín informativo, 3(1), pp. 67-73. Recuperado de <http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/BoletinInformativoCEI/articulo/view/924>
- Armijos, F, Bermúdez, A & Mora, N (2019) *Gestión de administración de los Recursos Humanos*. Revista Universidad y Sociedad. pp.163-170. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&nrm=iso)
- Bedoya, E. (2009). *La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*. Recuperado de: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/empre/bedoya\\_se/bedoya\\_se.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/empre/bedoya_se/bedoya_se.htm)
- Begoña, M., & Javier, S. (2018). *Revisiones Sistemáticas: definición y nociones básicas*. Revista Clin. Periodoncias Implantol, 11(3), pp. 184-186. <http://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17>

- Bravo, J. (2009). *Los métodos de la selección efectiva del personal y su aplicación en la empresa*. Recuperado de:  
<http://www.unjbg.edu.pe/coin2/pdf/01040300303.pdf>
- Cancinos, A (2015) *Selección de Personal y desempeño laboral* (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar- Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Camarena, M, & Saavedra, M. (2018). *Las prácticas de capital humano en las Pymes de la Ciudad de México*. Fórum Empresarial. Recuperado en <https://www.redalyc.org/jatsRepo/631/63157547008/63157547008.pdf>  
<https://revistas.upr.edu/index.php/forumempresarial/article/view/15698> (html).
- Carrasco, R. (2017). *Retomando la mmetáfora del Jazz para el desarrollo y gestión del talento en la Organización*. Palermo Business Review, 6(12), pp. 1-8. Recuperado de [https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr16/PBR\\_16\\_05.pdf](https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr16/PBR_16_05.pdf)
- Capuano, Andrea (2004) *Evaluación de desempeño: desempeño por competencias*. Vol. 7. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario, Argentina. Encontrado en:  
<https://www.redalyc.org/pdf/877/87713710.pdf>
- Campos, S. (2008) *Manual de Gestión de Recursos*. (1ª Ed.) Gaceta Jurídica Humanos. Recuperado de:  
<https://es.scribd.com/doc/270233555/Campos-Torres-Sara-Manual-de-gestion-de-recursos-humanos-pdf>

- Castillo, W. (2012). *Importancia del Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo en los Procesos de Selección de Personal*. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/item/100410/importancia-del-analisis-y-descripcion-de-puestos-de-trabajo-en-los-procesos-de-seleccion-de-personal>
- Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). *Gestión de Talento Humano para la mejora laboral en el Banco Solidario*. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22(1), pp. 184-203. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99362098020>
- Coba, P., Carrión, J., Pérez, M., & Ibarra, F. (2019). *Reclutamiento y selección de talento humano basado en Competencias para proyectos tecnológicos, caso práctico proyecto CIV*. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Información*, 3(2), pp. 31-46. Recuperado de <http://www.risti.xyz/issues/ristie25.pdf>
- Contreras, O., & Camacho, C. (2017). *The Social Networking Sites (SNSs) as a tool for employee recruitment and selection in the human resource management: A literature review. Revisión de literatura*. *Revista Entramado*, 13.pp. 92-100. Universidad Libre de Cali. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2654/265452747008/html/index.html>
- Chulanova, O., Kucherenko, G., Chulanov, D., Kirillov, A., y Melnichuk, A. (2017). *Crowd - technology in the selection of personnel* [Crowd-Technology en la selección de personal]. *European Research Studies*, 20(4), 380-397. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1999876630?accountid=37408>.
- Chiavenato, I (2009) *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las organizaciones*. (9ª. Ed.). México. McGraw-Hill/interamericana editores.

Chávez, J (2018) *Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa Transportes Zetramsa SAC. Santa Anita*. Recuperado de:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34052?locale-attribute=es>

Chirinos, A. (2017). *Estrategia de selección de personal para mejorar el desempeño laboral en una universidad privada, Chiclayo*. (Tesis de Maestría). Recuperado de:  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4189/Chirinos%20Antezana%20Ana%20Lucia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

De La Cruz, M & Potosí, C (2018) *Selección de Personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Virgo Contratistas E.I.R.L - Trujillo*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de:  
[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4302/1/re\\_admi\\_marilyn.delacruz\\_celia.potos%c3%8d\\_selecci%c3%93n.de.personal\\_datos.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4302/1/re_admi_marilyn.delacruz_celia.potos%c3%8d_selecci%c3%93n.de.personal_datos.pdf)

Fuentes, C (2017) *Selección de personal y desempeño laboral en el área operativa del restaurante Edo Sushi Bar S.A.C., Surco, 2017*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39636/Fuentes\\_PC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39636/Fuentes_PC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Flores, J. (2016). *Estrategias para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Dirección de teleinformática de la gobernación del estado Mérida*. Revista Sapienza Organizacional, pp. 4-8.  
<https://www.redalyc.org/journal/5530/553057362005/html/>

Franco, S y Oquendo, L (2020) *Estrategias de Reclutamiento, Selección y Motivación en el Personal de Producción y Logística de la Empresa Ice Man Service S.A.S*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de:

[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19854/1/2020\\_estrategias\\_reclutamiento\\_seleccion%20.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19854/1/2020_estrategias_reclutamiento_seleccion%20.pdf)

Guartán, A, Torres K & Ollague J (2019) *La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores*. 593 Digital Publisher CEIT. 4(6), 13-26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>

Gorcochea, D (2017) *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un outsourcing internacional en el año 2017*. Global Business Administration Journal. Vol. 2 Núm. 2. Recuperado de <https://doi.org/10.31381/gbaj.v2i2.1566>

Heredía, S., Becerra, M., Cajas, V., & Revelo, R. (2020). *Métodos de Reclutamiento y Selección de Personal: Análisis a la Gestión de las Empresas Ecuatorianas*. 593 Digital Publisher CEIT, 5(6), 173-180. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6.329>

Jauregui, K (2018) *Fuga de talentos: ¿Cómo acabar con esta problemática en las organizaciones?* Cenexionesan. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2018/07/03/fuga-de-talentos-como-acabar-con-esta-problematica-en-las-organizaciones/>

López, R, et all (2016). *Proceso de selección flexible por competencias aplicado al puesto de Dircom*. Forum Empresarial. Universidad de Puerto Rico. Recuperado de: <https://revistas.upr.edu/index.php/forumempresarial/article/view/8620>

León, J. y Gonzales, E. (2016): *Una economía incompleta: Perú 1950-2007: Análisis Estructural*. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economia/article/view/16522>

López, R; Canós, L; Boñón, G (2016) *Proceso de selección flexible por competencias aplicado al puesto de Dircom Forum Empresarial*, vol. 21, núm. 2, pp. 1-22, 2016. Universidad de Puerto Rico. Recuperado de:  
<https://revistas.upr.edu/index.php/forumempresarial/article/view/8620>

Mas, L (2020) *Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores del Grupo Horna S.A.C.*, La Victoria 2020. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52079/Mas\\_GL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52079/Mas_GL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mababu, R (2016) *Reclutamiento a través de las redes sociales: Reclutamiento*. Revista Opción vol. 32, pp. 135-151. Universidad del Zulia Maracaibo. Recuperado de  
<https://www.redalyc.org/pdf/310/31048901008.pdf>

Manjarrez N., Boza J, Mendoza E. (2020) *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo*. Universidad y Sociedad ISSN 2218-3620 Vol.12. Recuperado de  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&nrm=iso)

Medina, A (2017) *La Selección de Personal y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa Lo&Lo*. Tesis de Licenciatura. Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de  
[http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25037/1/TESIS-ALBERTO-MEDINA%20\(1\).pdf](http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25037/1/TESIS-ALBERTO-MEDINA%20(1).pdf)

Naranjo, R (julio, 2012) *Pensamiento & Gestión*. Revista Scielo (ISSN 1657-6276)

Recuperado de:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762012000100005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005)

Ponti, F. (setiembre, 2018) *Selección por competencias*. Revista Conocimiento & Dirección. Edición 83. Recuperado de:

<https://es.scribd.com/document/64735174/Edicion-83-Revista-Conocimiento-Direccion>

Pérez, O. (octubre, 2019). *Reclutamiento y Selección*. Blog People Next.

Recuperado de:

[https://blog.peoplenext.com.mx/la-importancia-del-proceso-de-reclutamiento-y-seleccion-en-una-empresa?\\_\\_cf\\_chl\\_captcha\\_tk\\_\\_=e70fbba32b3cd40864bd06c9f87b06bf9c83762a-1620769846-0-](https://blog.peoplenext.com.mx/la-importancia-del-proceso-de-reclutamiento-y-seleccion-en-una-empresa?__cf_chl_captcha_tk__=e70fbba32b3cd40864bd06c9f87b06bf9c83762a-1620769846-0-)

Quijano, A & Silva, K. (2016). *Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA – Chiclayo*.

Recuperado de:

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2291/Tesis%20de%20Quijano%20Guevara%20y%20Silva%20P%C3%A9rez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ríos, R. (2017) *Selección de Personal y Desarrollo Organizacional del área de Perecederos en la empresa Makro Supermayorista S.A. del distrito de Surco – Lima 2017*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23081/Rios\\_VR\\_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23081/Rios_VR_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Runa HR. (2021). *Que es el Reclutamiento y Selección de Personal*. Recuperado de: <https://runahr.com/recursos/hr-management/conceptos-de-reclutamiento-y-seleccion-de-personal/>
- Romero, J. (2016) *Nuevas Tendencias en Reclutamiento y Selección de Personal*. Universidad Miguel Hernández de Elche. Recuperado de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf>
- Salinas, J & Malpartida, J. (2020) *Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas*. Revista de Investigación científica y tecnológica Ipha Centauri. ISSN: 2709 – 4502. Vol. 1 Núm. 3 . Recuperado de <http://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17>
- Sempertegui, H. (2015) *Selección de Personal por Competencias para la Gestión del Talento Humano*. Revista Horizonte empresarial. Universidad Señor de Sipán. Recuperado de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/223>
- Sum, M. (2015) *Motivación y Desempeño Laboral*. Tesis de licenciatura. Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Trindade, V. (2017) *Jornadas de Investigación, Docencia, Extensión y Ejercicio Profesional*. Recuperado de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/64407>
- Velásquez, A. (2017) *Aprendizaje Colaborativo y Desempeño Laboral*. Education in the Knowledge Society, vol. 18 – 4. pp. 53-73 Universidad de Salamanca. Encontrado en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=535554768004>

Westreicher, G. (2020) *Haciendo fácil la economía*. Economipedia.com.

Recuperado de:

<https://economipedia.com/definiciones/encuesta.html>

## ANEXOS

### Anexo 01: Matriz de Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINIICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Selección de Personal</b>	Según Gonzales. (2015). La selección de personal es un proceso que ayuda a tomar decisiones, con el objetivo de contratar a un nuevo trabajador con capacidades competitivas y de acuerdo al perfil de puesto. (p.25)	La selección del personal está dividida en tres dimensiones que son: Descripción de puestos, reclutamiento y evaluación. Serán medidas mediante la técnica de encuesta, que permitirá recolectar datos de fuente primaria. La estructura es el cuestionario para lo cual está compuesta por 18 ítems con respuesta de escala Likert de 1 a 5 para determinar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño de los colaboradores en la empresa Distribuidora Superlab S.A.C, Chiclayo.	Descripción de Puestos	Recolectar información	Ordinal
				Análisis	
				Descripción	
			Reclutamiento	Reclutamiento interno	Ordinal
				Atracción del personal	
				Elaboración de las ofertas de trabajo	
			Evaluación	La entrevista de selección	Ordinal
				Prueba de conocimientos	
				Características del puesto de trabajo	

Fuente: (Chavez, 2018, pag. 29)

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Desempeño Laboral</b>	Alles (2015)  Menciona que: “El análisis del desempeño o de la gestión de una persona es un instrumento para dirigir y supervisar al personal” (p.31)	El desempeño laboral está dividida en tres dimensiones que son; características, comportamiento, resultados, dichas dimensiones serán medidas mediante la técnica de encuesta que permitirá recolectar datos de fuente primaria. La estructura es el cuestionario para lo cual está compuesta por 18 ítems con respuesta de escala Likert de 1 a 5 para determinar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño de los colaboradores en la empresa Distribuidora Superlab S.A.C, Chiclayo	Características	Liderazgo	Ordinal
				Actitud de trabajo	
				Apoyo eficaz	
			Comportamiento	Evaluación	
				Capacitación	
				Funciones	
			Resultados	Metas establecidas	
				Medición de productividad	
				Reconocimiento	

Fuente: (Chavez, 2018, pag. 30)

## Anexo 02: Instrumentos de Recolección de Datos

### Cuestionario 01

#### Selección de Personal

**Objetivo:** El cuestionario tiene como objetivo estudiar los conocimientos que Ud. tiene sobre la selección de personal en la empresa Distribuciones Superlab SAC, Chiclayo. Los resultados se utilizarán solo con fines de estudio. Así también la información plasmada en el presente instrumento es de carácter confidencial y anónimo, por la cual solicito de su participación, desarrollando cada pregunta de manera veraz y objetiva.

Estimado colaborador a continuación se le presenta 18 preguntas a las cuales deberá responder marcando con un X, la respuesta que mejor exprese su percepción en relación al enunciado propuesto. El instrumento presenta 5 alternativas de respuesta, deberá marcar con una X según lo estime conveniente.

LEYENDA:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

#### 1. Generalidad - Informantes: Colaboradores

1.1. Área de trabajo .....

1.2. Edad: .....

1.3. Grado de Instrucción: .....

1.3. Sexo:            Masculino                       Femenino

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>SELECCIÓN DE PERSONAL</b>						
	<b>D1: Descripción de puestos</b>					
1	¿Considera adecuado realizar un cuestionario para recopilar información sobre el puesto?					

2	¿Considera adecuado que el encargado del área indique las características del puesto?					
3	¿Considera Usted, que determinar las funciones del área ayudará a identificar las competencias con las que debe contar el nuevo personal?					
4	¿Considera adecuado realizar la evaluación de las responsabilidades del puesto?					
5	¿Considera usted, que al realizar una descripción de puestos será más objetiva la selección de los candidatos?					
6	¿La recopilación de información del puesto a relevar debe de actualizarse de manera continua, para obtener información eficiente?					
<b>D2: Reclutamiento</b>						
7	¿El reclutamiento dentro de la empresa, le motiva a cumplir sus deberes eficientemente?					
8	¿El reclutamiento interno de la empresa aumenta el compromiso a largo plazo?					
9	¿La página web mejora el reclutamiento de los trabajadores?					
10	¿Considera adecuado que la empresa utilice las redes sociales para informar sobre avisos de trabajo?					
11	¿Considera Usted, que la empresa mejora la elaboración de ofertas de trabajo?					
12	¿Considera Usted, adecuado que la base de datos de currículum Vitae en el portal web, brinda la información necesaria?					
<b>D3: Evaluación</b>						
13	¿Considera idónea la prueba psicométrica propuesta por la empresa?					

14	¿La entrevista es importante para el proceso de selección del personal?					
15	¿Considera adecuado el nivel de conocimiento técnico que debe cumplir el candidato para cubrir el puesto?					
16	¿Considera Usted que la empresa realiza una adecuada evaluación del currículum vitae para saber la experiencia profesional del postulantes al puesto de trabajo?					
17	¿Considera adecuado que la empresa realice pruebas de conocimientos de acuerdo al puesto de trabajo?					
18	¿Considera que el tiempo de inducción dirigido al nuevo personal es el adecuado?					

Gracias por su colaboración.

Fecha: .....

<b>Ficha Técnica</b>	
Denominación del Instrumento	Cuestionario – Selección de Personal
Tipo de instrumento	Cuestionario personal
Autora Original	Johana Bethsy Chavez Callupe
Tiempo de la aplicación	20 minutos
Numero de ítems	18
Escala de medición	Ordinal
Ámbito de aplicación	Trabajadores de la empresa Distribuidora Superlab SAC, Chiclayo.
Forma de Aplicación	Individual y colectiva
Materiales	Cuestionario impreso, lapicero.

**Descripción y Propósito:** El cuestionario consta de 18 ítems de opinión con alternativas que miden el nivel en el que el encuestado está de acuerdo con el enunciado presentado, con la finalidad de conocer la selección de personal en la empresa Distribuidora Superlab SAC, Chiclayo.

## Cuestionario 02

### Desempeño Laboral

**Objetivo:** El cuestionario tiene como objetivo estudiar los conocimientos que Ud. tiene sobre la selección de personal en la empresa Distribuciones Superlab SAC, Chiclayo. Los resultados se utilizaran solo con fines de estudio. Así también a información plasmada en el presente instrumento es de carácter confidencial y anónimo, por la cual solicito de su participación, desarrollando cada pregunta de manera veraz y objetiva.

Estimado colaborador a continuación se le presenta 18 preguntas a las cuales deberá responder marcando con un X, la respuesta que mejor exprese su percepción en relación al enunciado propuesto. El instrumento presenta 5 alternativas de respuesta, deberá marcar con una X según lo estime conveniente.

LEYENDA:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

#### **Generalidad - Informantes: Colaboradores**

1.1. Área de trabajo: .....

1.2. Edad: .....

1.3. Grado de Instrucción: .....

1.4. Sexo    Masculino     Femenino

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>DEDEMPÑO LABORAL</b>						
<b>D1: Características</b>						
1	¿Usted ayuda a sus compañeros en el cumplimiento de labores?					
2	¿Existe mayor producción cuando las tareas se realizan en equipo de trabajo?					
3	¿Conoce las tareas que debe realizara en su puesto de trabajo?					
4	¿Usted se considera capaz de realizar todo las tareas asignadas por su jefe?					

5	¿El jefe inmediato le brinda su apoyo en momentos de dificultad?					
6	¿Usted es reconocido por los aportes que realiza en el área de trabajo?					
<b>D2: Comportamiento</b>						
7	¿En la empresa realizan evaluaciones que son consideradas en los ascensos de cargo?					
8	¿Las evaluaciones mejoran su crecimiento profesional?					
9	¿Los programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?					
10	¿Se emite un diagnóstico de las necesidades del puesto de trabajo para efectuar la capacitación?					
11	¿Existe un control adecuado de los tiempos en el que debe realizarse cada actividad?					
12	¿Se ejecutan las actividades en el tiempo estimado de cada proyecto?					
<b>D3: Resultados</b>						
13	¿Considera Usted que las metas mensuales, están de acuerdo a la realidad?					
14	¿Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe?					
15	¿Existe mayor productividad al contar con los recursos necesarios para realizar sus labores?					
16	¿Existe mayor productividad cuando el jefe directo evalúa continuamente tu desempeño?					
17	¿La organización se interesa por mejorar cada día el bienestar de sus colaboradores?					
18	Considera Usted que el reconocimiento por su desempeño le motiva a cumplir con sus metas establecidas?					

Gracias por su colaboración.

Fecha: .....

<b>Ficha Técnica</b>	
Denominación del Instrumento	Cuestionario – Desempeño Laboral
Tipo de instrumento	Cuestionario personal
Autora	Johana Bethsy Chavez Callupe
Tiempo de la aplicación	20 minutos
Numero de ítems	18
Escala de medición	Ordinal
Ámbito de aplicación	Trabajadores de la empresa Distribuidora Superlab SAC, Chiclayo.
Forma de Aplicación	Individual y colectiva
Materiales	Cuestionario impreso, lapicero.

**Descripción y Propósito:** El cuestionario consta de 18 ítems de opinión con alternativas que miden el nivel en el que el encuestado está de acuerdo con el enunciado presentado, con la finalidad de conocer la selección de personal en la empresa Distribuidora Superlab SAC, Chiclayo.

### Anexo 03: Confiabilidad de los Instrumentos

*Variable: Selección de Personal*

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,763	18

*Variable: Desempeño Laboral*

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	18

## Anexo 04: Validez y confiabilidad de los instrumentos originales

Para la presente investigación se utilizó instrumentos debidamente validados que ya han sido aplicados en otras poblaciones. A continuación se detalla la validez y confiabilidad de los instrumentos originales.

### *Análisis de confiabilidad de Selección de Personal*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>				
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos		
,813	,822	3		

  

Áreas	Media	Correlación total de elementos corregida	Desviación estándar	N
Descripción de puestos	50,3000	,753	4,03114	
Reclutamiento	51,4000	,547	4,78440	100
Área evaluación	50,5400	,717	4,22398	

El análisis de confiabilidad efectuada a través del Coeficiente Alfa de Cronbach indicó un ascenso de 0.813, por lo que se concluyó que el cuestionario de Selección del Personal fue significativa y presentó confiabilidad.

### **Análisis de la Validez de constructo de la prueba Selección del Personal.**

#### *KMO y Prueba de Barlett de Selección de Personal*

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	,660
Sig.	,000
<b>Varianza total explicada</b>	
	74,044
N. 100	

Los resultados indicaron que la medida de adecuación muestral de Kaiser Meyer – Olkin, alcanzaron al 0.660, la cual permitió continuar con el análisis factorial, puesto que los coeficientes de correlación entre Items son suficientes.

#### *Análisis de confiabilidad de Desempeño Laboral*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Desviación estándar	N
Comportamiento	50,6800	,725	4,02441	
Características	51,2300	,735	4,35686	100
Resultados	51,0700	,696	4,16134	
<b>Estadísticas de fiabilidad</b>				
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		N de elementos	
,849	,850		3	

El análisis de confiabilidad efectuada por medio del Coeficiente Alfa de Cronbach indicó un ascenso de 0.849, por ende, permitió concluir que la prueba de Desempeño Laboral es significativa y presenta confiabilidad.

### ***Análisis de la Validez de constructo de la prueba Desempeño Laboral***

#### *KMO y Prueba de Barlett de Desempeño Laboral*

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	,729
Sig.	,000
<hr/>	
<b>Varianza total explicada</b>	76,895
<hr/>	
N. 100	

Los resultados indican que la medida de adecuación muestral de Kaiser Meyer – Olkin, alcanzó al 0.729, la cual permitió continuar con el análisis factorial, puesto que los coeficientes de correlación entre Ítems son suficientes.

## Anexo 05: Autorización de aplicación del trabajo de investigación en la empresa

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chiclayo 15 de junio del 2021

EL GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA DISTRIBUCIONES SUPERLAB SAC: QUE AL FINAL SUCRIBE OTORGA LA PRESENTE:

### AUTORIZACIÓN

A la Br. ROSA ANITA OLIVERA DAVILA, estudiante de Maestría en Administración de Negocios de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo; para desarrollar el trabajo de investigación "Proceso de Selección de Personal y Desempeño Laboral en la empresa Distribuciones Superlab S.A.C, Chiclayo"

Se extiende la presente a solicitud de la parte interesada para los fines pertinentes.

Chiclayo, 15 de junio del 2021

DISTRIBUCIONES SUPERLAB S.A.C.

GARCIA LOPEZ DE WILLY GASTON  
GERENTE GENERAL

Atentamente

## Anexo 06: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
¿De qué manera se relaciona el proceso de selección con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones Superlab S.A.C, Chiclayo?	<p><b>Objetivo General:</b> El objetivo es determinar la relación del proceso de selección con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones Superlab S.A.C, Chiclayo.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación significativa entre la descripción de puestos y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones Superlab S.A.C, Chiclayo.</p>	Existe relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones Superlab S.A.C, Chiclayo.	<b>Variable 01: Selección de Personal</b>			<b>Escala de valoración</b>  Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
	<b>Dimensiones</b>		<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>		
	Descripción de Puestos		Recolectar información	1,2	Nunca	
			Análisis	3,4	Casi nunca	
			Descripción	5,6	A veces	
	Reclutamiento		Reclutamiento interno	7,8	Casi siempre	
			Atracción del personal	9,10	Siempre	
			Elaboración de las ofertas de trabajo	11,12		
	Evaluación		La entrevista de selección	13,14		
			Prueba de conocimientos	15,16		
			Características del puesto de trabajo	17,18		
	<b>Variable 02: Desempeño Laboral</b>			Escala de Valoración		
	<b>Dimensiones</b>		<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>		
Características	Liderazgo	1,2				
	Actitud de trabajo	3,4	Nunca			
	Apoyo eficaz	5,6				

Determinar la relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones Superlab S.A.C, Chiclayo.		Comportamiento	Evaluación	7,8	Casi nunca
			Capacitación	9,10	A veces
			Funciones	11,12	Casi siempre
		Resultados	Metas establecidas	13,14	Siempre
			Medición de la productividad	15,16	
			Reconocimiento	17,18	
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
El diseño de investigación fue no experimental, de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal, debido a que se recolectó información en un tiempo determinado, con la finalidad de relacionar las variables en estudio.		<b>Población:</b> La población estuvo constituida por 30 colaboradores, de la empresa Distribuciones Superlab S.A.C, Chiclayo.  <b>Muestra:</b> La muestra fue Censal porque se trabajó con el total de la población.		<b>Variable 1:</b> Selección de Personal  <b>Variable 2:</b> Desempeño Laboral  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario para ambas variables	