



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Selección de personal y rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Pérez Coronado, Carlos Hugo (orcid.org/0000-0002-2173-7488)

Zeballos Eyzaguirre, Helson Daniel (orcid.org/0000-0002-5964-3049)

ASESORA:

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (orcid.org/0000-0002-7543-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, a nuestros padres, que, con mucho amor, nos han brindado su apoyo incondicional en poder desarrollar la presente investigación.

Los autores

Agradecimiento

A nuestra docente asesora por el constante apoyo en la orientación de dicha investigación.

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	5
III METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV RESULTADOS	19
V DISCUSIÓN	30
VI CONCLUSIONES	34
VII RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de frecuencia de la Selección de Personal	19
Tabla 2. Distribución de frecuencia de Habilidades.....	20
Tabla 3. Distribución de frecuencia de Competencias Individuales.....	21
Tabla 4. Distribución de frecuencia del Rendimiento Laboral	22
Tabla 5. Distribución de frecuencia del Rendimiento en el Contexto	23
Tabla 6. Distribución de frecuencia del Rendimiento en la Tarea	24
Tabla 7. Distribución de frecuencia de Comportamientos laborales contraproducentes	25
Tabla 8. Grado de relación según coeficiente de correlación Rho Spearman.....	26
Tabla 9. Correlación entre selección de personal y rendimiento laboral	27
Tabla 10. Correlación entre habilidades y rendimiento laboral.....	28
Tabla 11. Correlación entre competencias individuales y rendimiento laboral	29
Tabla 12 Coeficiente de Confiabilidad.....	53
Tabla 13. Alfa de Cronbach (Variable 1. Selección de Personal).....	53
Tabla 14. Alfa de Cronbach (Variable 2. Rendimiento Laboral)	54

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de barras de la variable Selección de Personal	19
Figura 2. Diagrama de barras de la dimensión Habilidades	20
Figura 3. Diagrama de barras de la dimensión Competencias Individuales	21
Figura 4. Diagrama de barras de la variable Rendimiento Laboral.....	22
Figura 5. Diagrama de barras de la dimensión Rendimiento en el Contexto.....	23
Figura 6. Diagrama de barras de la dimensión Rendimiento en la Tarea.....	24
Figura 7. Diagrama de barras de la dimensión Comportamientos laborales contraproducentes.....	25

Resumen

La presente investigación tiene como título “Selección de personal y rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022”, y se desarrolló tomando como objetivo general analizar la relación entre la Selección de personal y rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022. Para ello, la metodología de la investigación tiene como uso el enfoque cuantitativo, siendo de tipo básica de segundo nivel, de diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional. Conformada por una población de 21 colaboradores, la muestra utilizada fue censal abarcando la totalidad de los trabajadores. Para la recopilación de los datos se utilizó la técnica de la encuesta, tomando como instrumento el cuestionario. Los resultados obtenidos reflejan que un 85,71% de los encuestados considera que las variables se encuentran en un nivel regular. Para la conclusión de la investigación se obtiene que existe una relación positiva muy fuerte (Rho de Spearman=.908) y significativa (sig.=0.00) entre la selección de personal y el rendimiento laboral en la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C., Lima, 2022; lo que conlleva a refutar la hipótesis nula y aprobar la hipótesis alterna.

Palabras clave: Selección de personal, rendimiento laboral, habilidades individuales, competencias individuales, empresa retail

Abstract

The present research is entitled "Personnel selection and labor performance in the area of store inventories of the company Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022", and was developed with the general objective of analyzing the relationship between personnel selection and labor performance in the area of store inventories of the company Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022. For this purpose, the research methodology uses the quantitative approach, being of a basic second level, non-experimental design and descriptive correlational level. The sample used was a census sample of 21 employees, covering all the workers. The survey technique was used for data collection, using the questionnaire as an instrument. The results obtained show that 85.71% of those surveyed consider that the variables are at a regular level. For the conclusion of the research it is obtained that there is a very strong positive relationship (Spearman's $Rho=.908$) and significant ($sig.=0.00$) between personnel selection and work performance in the company Superdeporte Plus Perú S.A.C., Lima, 2022; which leads to refute the null hypothesis and approve the alternative hypothesis.

Keywords: Personnel selection, work performance, individual skills, individual competencies, retail company

I INTRODUCCIÓN

Cuando nos referimos a la selección de personal podemos indicar que es una de las labores de gestión de personal de toda empresa, la cual en procedimientos tiene a tener una mayor demanda de tiempo y recursos de gestión, debido a que no solo es importante encontrar al colaborador adecuado para cumplir con las funciones que le designe la empresa, si no también, que pueda formar parte del desarrollo organizacional de la empresa adquiriendo sus valores organizacionales. Es importante entender que sin una adecuada selección de personal esto podría acarrear un gasto económico y de tiempos, por ello los procedimientos y técnicas a utilizar suelen ser cada vez más rigurosos.

En la actualidad es importante que las empresas entiendan que para obtener un rendimiento laboral adecuado dentro de su organización es necesario realizar una minuciosa selección de personal, en Superdeporte Plus Perú SAC si bien se tiene un procedimiento de selección para todas sus áreas se puede identificar que existen 01 perfil que tiene alta rotación de personal, este perfil es el de almacenero (Inventarios Tiendas); para entender la problemática que presentaremos en el presente trabajo daremos a conocer las siguientes datos, el lugar de selección y entrevista se da en el Fulfillment Center(FC) ubicado en Huachipa, por ello uno de los principales aspectos que se tiene en la selección de personal es que las candidatas vivan en zonas aledañas, lo que permite reducir las faltas y tardanzas que se puedan originar.

En base a la situación expuesta anteriormente, podemos encontrar en el ámbito nacional, el caso de la empresa Triathlon en Lima investigado por (Cama, 2018), en la que se encontraron falencias en el proceso de selección de personal, reflejado en su rendimiento y motivación laboral dentro de la corporación, lo que generó una alta rotación de personal. Se identificó que los indicadores con los que realizaban el proceso de selección no eran los adecuados para encontrar al candidato idóneo al puesto, haciendo que este no cubra en su totalidad la expectativa del perfil, reflejándose en el incumplimiento de las metas establecidas por la empresa para con el colaborador; además esto contribuía negativamente en el crecimiento profesional

de los colaboradores, ya que no se encontraban con la motivación necesaria para poder desarrollar nuevas competencias y lograr más resultados.

En otro escenario se puede mencionar la investigación de (Vélez, 2018) a Superdeporte S.A Marathon Ecuador, para el proceso de selección de personal parte de la solicitud del área de operaciones en el formato de hoja de requisición, posterior a ello se inicia el reclutamiento optando para ello tiene 02 modalidades; reclutamiento interno, que parte de los referidos por trabajadores de la misma empresa y referidos externos que principalmente llegan por los anuncios por internet. Como primer paso del proceso de selección se considera la entrevista por competencias donde se evalúa aspectos como desenvolvimiento, conocimientos y habilidades. Entre las herramientas utilizadas en el proceso de selección podemos mencionar: pruebas de Kudert que permite medir muchas características entre ellas, el perfil conductual, competencias laborales y destrezas basadas en la metodología DISC +.

Uno de los aspectos que afectan el rendimiento laboral es el poco compromiso que tiene la organización para dar la correcta inducción por ello el personal tiende a tener una eficacia menor en su desempeño laboral (Portuondo, 2018).

En el aspecto nacional se presenta el área de inventarios en tienda tiene como proceso principal la toma de inventarios en cada tienda del grupo, lo que consiste en principio en trasladarse a cada tienda que se encuentre en cada distrito de Lima por periodos de 02 rondas al año con una duración de 03 meses por ronda, al finalizar cada ronda de inventario el personal retorna a sus labores en el Fulfillment Center; teniendo en cuenta los datos de selección y el proceso interno del área, se presenta el problema de rotación de personal debido a que el personal no se adapta a la constante variación de lugar de trabajo, debido a que al momento de realizar la selección de personal no se logra obtener el perfil adecuado por falta de personas con experiencia en estos procesos de tienda, y se opta por solo considerar el conocimiento logístico y la aceptación de las condiciones ofrecidas.

De la problemática mencionada anteriormente se permite formular la siguiente problemática general: ¿Qué relación existe entre la selección de personal y

rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022? Y se formulan los problemas específicos: (a) ¿Qué relación existe entre las habilidades individuales y el rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022?; (b) ¿Qué relación existe entre las competencias individuales y el rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022?

La investigación presente se justifica de manera teórica, teniendo la consigna de analizar la interacción existente entre la selección de personal y el rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022. Con los resultados que se obtendrán de esta investigación nos permitirá proponer algunas propuestas, que permitirán relacionar las variables que hemos declarado y el efecto en la organización frente a la selección de personal y su importancia frente al rendimiento laboral. Para el trabajo de investigación, la justificación social toma como base, la necesidad de resaltar el papel primordial que ejerce la selección de personal en la consecuencia de obtener resultados positivos o negativos en el rendimiento laboral. Por otro lado, la justificación metodológica usa como herramienta un cuestionario de preguntas cerradas que ayudarán en el desarrollo de la investigación de manera general, con ello se busca que este instrumento pueda ser adaptado por otras organizaciones y puedan emplearlo en su totalidad o en sus diferentes áreas.

Para tener un estudio adecuado de nuestras variables debemos definir nuestros objetivos de la investigación. Por ello se establece como objetivo general: Determinar la relación entre la Selección de personal y rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022. Y los objetivos específicos: (a) Determinar la relación existente entre las habilidades individuales y el rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022; (b) Determinar la relación entre las competencias individuales y el rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022.

Como la hipótesis de carácter general se ha determinado: Existe relación directa entre selección de personal y rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022. Y como hipótesis de carácter específico: (a) Existe relación directa las habilidades individuales y el rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022; (b) Existe relación directa entre las competencias individuales y el rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022.

II MARCO TEÓRICO

Para desarrollar la siguiente investigación se acudió a fuentes confiables que contengan información relacionada a la selección de personal y el rendimiento laboral, por ello iniciaremos mencionando investigaciones de carácter nacional.

Entre los trabajos previos tenemos a Huanca (2020), en su investigación, tuvo como fin analizar la interacción concerniente para la selección de personal y rendimiento, el cual tuvo un enfoque cuantitativo, la muestra fue tipo censal aplicada a 30 colaboradores, se utilizó el cuestionario como instrumento, con el uso de una escala tipo Likert, en la que se determinó el coeficiente de confiabilidad de 0,912, usando el alfa de Crombach. Donde se concluyó que una correcta selección de personal dará pie a un mejor rendimiento laboral dentro del consorcio.

Por otro lado, Portuondo (2018), en su trabajo de investigación, tuvo como fin decidir la interacción de la selección del personal con el funcionamiento gremial de los trabajadores con los que contaron en su estudio. Ha sido un análisis tipo no experimental, la muestra ha sido de la indagación ha sido de 150 participantes, con una muestra de 98 colaboradores; empleó el instrumento de la encuesta. El análisis concluye que por medio de los estudios hechos se ha podido decidir que la selección de personal es determinante para el manejo gremial en toda organización ya que con ello se logrará tener personal que logre mostrar más grande efectividad y eficiencia, continuamente y una vez que se logre otorgar una inducción adecuada al personal seleccionado.

Así mismo, Cienfuegos (2020), en su tesis, tuvo como fin de averiguación establecer la interacción que puede existir entre las variables de selección de personal y rendimiento laboral, teniendo como tipo de su investigación de carácter básica, con una población de 50 fiscalizadores de la Municipalidad Distrital de Surquillo, con una herramienta de tipo encuesta para recolección de datos, concluyendo que la existencia de relación grado moderado entre la selección de personal y el desempeño laboral.

Según Bazán y Tafur (2018), en su tesis, sugiere que, según los estudios hechos, la interacción entre el proceso de selección de personal y el funcionamiento

gremial tiene una interacción positiva bastante débil (0.083), indicando que frecuentemente el personal seleccionado no cumple con el perfil requerido para el cargo por esto el funcionamiento gremial se ve perjudicado y se tiene bajos indicadores de eficiencia y eficacia.

Podemos hablar del aporte de Pérez (2020), en su trabajo de investigación, en el cual se objeta conocer la relación existente entre la selección de personal y el desempeño laboral. El trabajo de investigación fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo; teniendo como muestra la cantidad de 45 funcionarios de la municipalidad en mención, empleando como instrumento el cuestionario. En el cual se puede concluir en una correlación existente y significativa entre la variable de selección de personal y la variable de desempeño laboral.

Dentro de las investigaciones que apoyan nuestra investigación también contamos con trabajos de carácter internacional, así tenemos a Flores y Renato (2018) en su investigación, menciona el objetivo de establecer la manera que afecta de manera psico-física en el rendimiento gremial por causa del estrés laboral, apoyándose en la importancia de la salud por prevención, conociendo la interacción entre estas dos variables, ayudando de esta manera en el desarrollo de las normal laborales que se rigen en el estado. Menciona que el estrés laboral es causa importante de las afecciones físicas que se presentan en los colaboradores y que influyen en el rendimiento laboral, debido que se pudo corroborar en el grupo sujeto a investigación, que está compuesto por miembros de la central de gestión operativa policial del distrito metropolitano de Quito, utilizando como herramientas evaluaciones generales como es el de Maslach que ponen en evidencia el síndrome burnout, cansancio emocional, despersonalización, y realización personal, combinado con evaluaciones de actitud con escalas Likert, que mide la apreciación de los objetos de estudios en sentido a su afectación psico-física en su puesto de labores.

En la investigación de Chacha y Chimbolema (2017), describen su objetivo, fomentar el modelo de selección a través de competencias para las entidades de su estudio, determinando al área comercial como zona de estudio, anteponiendo la falta

de capacitación del personal administrativo, por lo que no permite encontrar opciones adecuadas para cubrir un puesto vacante. La investigación es descriptiva, por consiguiente, hacen uso de la herramienta cuestionario, orientada a las jefaturas de recursos humanos del sector financiero. Concluyendo que el modelo actual de selección de personal por competencia resulta una aplicación positiva en las organizaciones; sin embargo, la mayoría de estas no cuentan con un proceso de selección adecuado, por ende, se hace presente la alta rotación de personal y un bajo rendimiento laboral; por último, hacen énfasis en la premisa: una correcta selección de personal se verá reflejada en el éxito de una empresa.

En la investigación de Passerini, (2018) En su investigación menciona como objetivo general, Diseñar y desarrollar un plan de gestión y selección de personal por competencias, justificando la falta de procedimiento en el proceso de selección de personal. El trabajo de investigación es descriptivo, por consiguiente, se hizo el uso de preguntas en un cuestionario dirigido a todos los empleados de la empresa. Se concluye en toda selección de personal debe tener las siguientes características: el compromiso, planificación y productividad.

De igual forma tenemos a Orta (2019) en su tesis, menciona la importancia de la selección del personal en las organizaciones, e identifica la problemática existente en la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Juan Pío de Mora", empresa que no tiene definida un proceso definido en la selección de personal, lo que ha conllevado a que se presenten problemas dentro de la organización y que no se lleguen a cumplir con las metas establecidas; principalmente esto ha dado origen a que se presenten problemas internos entre jefaturas y la insatisfacción del personal. La investigación es de enfoque cualitativo, con el uso del método descriptivo, teniendo la entrevista como técnica de recolección de datos, la cual es dirigida a todo el personal de la institución, teniendo como fin analizar la situación de la cooperativa. El objetivo es que la cooperativa pueda implementar un mejor proceso de selección de personal conforme a las necesidades y estándares, que le permitan mejorar a través de la selección del candidato idóneo.

Finalmente, Vázquez (2018) en su tesis, tiene como objetivo general realizar un programa de selección de personal por competencias: comparación con un proceso tradicional, justificando en el desinterés de las instituciones para preparar un programa especificado en la selección de personal. La investigación es tipo investigativa, se hizo el uso de la herramienta cuestionario dirigido al personal de recursos humanos, puestos de mando medios. Concluye que se tiene relación directa significativa entre el tipo de proceso de selección de personal y el resultado de la evaluación del rendimiento de los trabajadores en la empresa SECURYCORP.

Para la variable de selección de personal se optó por tomar la Teoría de la Administración Científica de Frederick Taylor mencionada por Chiavenato (2011), refiriéndose a una selección científica de los colaboradores conforme a las aptitudes que estos poseían, y quien considera es parte importante de la política de provisión de recursos humanos, una de las políticas orientadas a los recursos humanos en la administración; y la relaciona con elegir al candidato adecuado en el puesto adecuado, en síntesis, se encarga de encontrar al candidato adecuado en base a sus habilidades individuales y competencias individuales para cubrir los requerimientos establecidos por el puesto. Por lo expuesto según la teoría se señala como primera dimensión las habilidades individuales, lo que caracteriza al personal que se postula al cargo en disposición por parte de la organización y es el conjunto de la aptitud y capacitación, ejercicio o práctica para realizar las funciones establecidas; por otra parte, se hace referencia a la segunda dimensión de la variable de selección de personal, competencias del candidato, en la que se identifica el conocimiento obtenido por el candidato, y también el criterio que posee frente al manejo de ciertas situaciones y en la toma de decisiones.

Se tiene en cuenta de igual forma la Teoría de Relaciones Humanas de Elton Mayo, abarcada por (Flores, 2005), la cual también hace énfasis en la importancia de la selección de personal, y que considera que el colaborador como tal no es un individuo aislado, y que este pertenece a grupos o sectores que no se relacionan directamente con la organización, por ende, su incorporación debería realizarse considerando sus aptitudes frente al puesto laboral y a su vez su adaptación en los

equipos de trabajo y en la organización en general como tal. Por lo que estipula la necesidad de implementar herramientas adecuadas para la selección de personal que permitan identificar estos rasgos propios de la personalidad del colaborador; de esta forma anticipar su conducta dentro de la empresa y establecer su capacidad de adaptación.

Se tiene en cuenta también la Teoría Burocrática de Max Weber, mencionada por (Periz y Rueda, 2013), que posee como uno de sus principios fundamentales dentro de su teoría, la selección del personal, la cual hace énfasis que llega a ser un proceso por el cual se deben resaltar en el colaborador, sus capacidades o habilidades, competencias técnicas que se han obtenido a través de la experiencia y también en el mérito para la obtención de un puesto de trabajo, ya que si el colaborador ejerce un cargo debe ejercerlo si se encuentra en la capacidad para poder realizar las labores que el perfil demanda.

Para la base teórica de nuestra variable rendimiento laboral consideramos el Modelo Teórico de Murphy (1990) citado por Gabini (2018), basándose en los comportamientos contraproducentes de los colaboradores, indicando que el rendimiento laboral es el grupo de conductas relevantes para los objetivos de la organización o para la unidad asociativa en la cual la persona se desempeña laboralmente, pero no solo se deberá considerar como un alcance de la productividad de un área de la organización, porque ello solo contempla la producción y los costos de materiales: el rendimiento laboral se concentra más en la conducta de los colaboradores hacia las funciones que desarrollen y que no solo se basan directamente al trabajo, sino más de manera interpersonal. De esta teoría se identifica como primera dimensión el rendimiento en la tarea, en la cual se muestra la capacidad del colaborador en el logro de las funciones que se le asignan; como segunda dimensión, rendimiento en el contexto, refiriéndose al comportamiento del colaborador para con la organización como un conjunto, aportando de forma ya sea positiva o negativa en el entorno en el que se encuentre; por último podemos mencionar la dimensión de comportamientos contraproducentes, siendo el conjunto de aquellas acciones que como su mismo nombre lo indica aportan de forma negativa dentro de la

organización, siendo estas acciones como malos tratos entre compañeros de trabajo causando un ambiente laboral contraproducente en forma general, y también se pueden mencionar las aptitudes que tiene el colaborador en el cumplimiento de las normas que la organización establece.

Según Zapata (2002) "Según Ouchi (1980) y Jaeger (1983,1987) la selección de personal es relevante para garantizar la continuidad de la cultura organizacional, por ello se elegirá a los empleados que tengan las habilidades necesarias para el puesto solicitado".

Por otro lado, (Cortés, 2021) menciona que se define como parte fundamental de la selección de personal porque es necesaria en una exhaustiva evaluación, con las cuales se logra encontrar al candidato idóneo para las funciones que se necesite.

También, Robbins y Judge (2013) Indica en su definición con características individuales, que tienen como fin demostrar las habilidades y experiencias, que permitan encontrar a los empleados que cumpla los requisitos del puesto necesarios.

Según, (Chiavenato, 2007) Es la actividad de divulgar y atraer con selectividad, con diversas técnicas de comunicación y promoción para los postulantes que tengan los requisitos mínimos del perfil o puesto disponible.

Sobre la definición de rendimiento laboral, Mendieta et al (2020) lo definen como un grupo de conductas y acciones que se le solicita al trabajador que ocupa un puesto específico en la institución.

Así mismo, Milkovich y Boudrem (1994) determinan al rendimiento laboral como la relación entre el individuo con la esencia del trabajo y la institución, que generan conductas que pueden influir en los resultados y modificaciones sin precedentes que se dan en las empresas.

Para finalizar, tenemos la conceptualización de Koopmans (2014), quien infiere que el rendimiento laboral se centra principalmente en las conductas propias de los trabajadores y no tanto en los resultados que generen; pero enfatiza que dichas conductas deben ser fundamentales para el alcance de los objetivos de la empresa, y

es por ello es que el rendimiento laboral se debe considerar como una variable de múltiples dimensiones.

III METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación desarrollada, fue de tipo básica, Ander-Egg (2011) afirma que esta se desarrolla con la finalidad de incrementar conocimientos teóricos para el enriquecimiento de un determinado sector, sin tener interés en su aplicación.

El nivel de la investigación fue correlacional, la cual tiene como fin conocer la relación entre nuestras variables, sin realizar ninguna modificación de las mismas. García y García (2013)

El diseño de la investigación fue no experimental, según Palella y Martins (2012), es aquella que se ejecuta sin adulterar o modificar las variables. Es indispensable que primero se observe bajo los estándares naturales con el fin de posterior a ello analizarlos.

El enfoque fue cuantitativo el cual permite recolectar datos estadísticos para su posterior análisis, ya sea descriptivo o inferencial, según Tamayo (2007).

3.2 Variables y operacionalización

Para la investigación, se determina que las variables de estudio son de naturaleza cualitativa como conceptos abstractos, por tanto, para su medición, se procederá a realizar su operacionalización.

Cordero (2015), menciona que son procedimientos que sirven para definir una variable de manera conceptual, de tal modo que se trata de obtener la mayor información de las variables seleccionadas.

Variable 01. Selección de personal

(Chiavenato, 2011) consiste en encontrar a los candidatos más adecuados con el fin de aumentar o mantener la eficacia de la organización, para ello se centra en las habilidades y competencias individuales bajo el perfil de puesto requerido por la organización.

Definición operacional

La variable selección de personal, se operacionalizó sobre las siguientes dimensiones: Habilidades individuales y competencias individuales.

Dimensiones

Dimensión 01. Habilidades Individuales

Chiavenato (2011), menciona que las habilidades individuales se originan de una aptitud como antecedente por medio de la práctica o el ejercicio.

Dimensión 02. Competencias Individuales

Se define como modelos que describen conductas que permiten obtener un desempeño óptimo, que permite identificar elementos de manera objetiva que permita evaluar personas en procesos de selección, desarrollo o desempeño laboral. (HayGroup, 1996)

Variable 02. Rendimiento Laboral

Según (Murphy 1990, Citado por Gabini p.27) define rendimiento laboral como el grupo de conductas o aptitudes que resultan de importancia para los objetivos de la empresa o para la unidad asociativa en la que el individuo desempeña su labor.

La variable rendimiento laboral se operacionalizó por medio de las siguientes dimensiones: Rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto, y comportamientos laborales contraproducentes.

Dimensiones

Dimensión 01. Rendimiento en la tarea

Gabini (2018) menciona dentro de su investigación la definición de (Koopmans et al., 2011) sobre el rendimiento en la tarea, concluyendo que se trata del nivel en el cual un trabajador o colaborador muestra la capacidad en ocupaciones que son oficialmente célebres y que aportan al núcleo técnico de la organización de forma directa o de forma indirecta.

Dimensión 02. Rendimiento en el contexto:

Gabini (2018) menciona en su investigación la definición de (Omar, 2010), bajo el concepto de que es un conjunto de comportamientos de cooperación o de apoyo que acarrearán consecuencias positivas para la organización, aun cuando estas no resultan oficialmente exigidas o recompensadas.

Dimensión 03. Comportamientos laborales contraproducentes:

Gabini (2018) menciona en su libro la definición de (Sacket, 2002), para hacer referencia a todas las conductas de carácter voluntario que afectan las principales reglas organizacionales y atentan contra la tranquilidad de la organización o la de sus colaboradores.

Escala de medición

La escala de medición utilizada fue ordinal.

Orlandoni (2010) refiere que la escala ordinal se origina a razón de un ordenamiento. Sus valores se representan por categorías de pertenencia, con cierto orden asociado. Posee las propiedades de identidad y magnitud.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Para la actual investigación se consideró como población al personal del área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, con un total de 21 colaboradores.

Según Arias (2012) la definición de población se acerca a la idea de un grupo o conjunto, limitado o infinito de recursos con propiedades usuales para las cuales van a dar alcance las resoluciones de la averiguación. La misma queda acotada por la problemática y los objetivos de la investigación.

Criterios de inclusión

Colaboradores con el cargo de Almacenero asignado a la sub-área de inventarios tiendas.

Colaboradores con el cargo de Líder operativo asignado a la sub-área de inventarios tiendas.

Colaboradores con el cargo de almacenero del área asignado a la sub-área de inventarios tiendas.

Colaboradores que participen en el área de inventarios tiendas.

Colaborador que tenga más de 03 meses en la empresa.

Se consideró en la investigación al personal del área de inventarios, inventarios tienda, encargado del control de inventario-stock de las tiendas del grupo empresarial.

En la presente investigación se consideró como población al personal operativo con cargo de Almacenero (Inventariador).

Muestra censal

La Muestra es censal debido a que se considerará el 100% de la población al ser una cantidad accesible, con un total de 21 trabajadores del área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C.

En un trabajo de investigación se utilizó el término de muestra censal, cuando todos los individuos que conforman una población son considerados a ser estudiados como muestra de la investigación. (Soto, 2018)

Muestreo

No aplica el muestro debido a que se considerará el 100% de la población.

Unidad de análisis

Los colaboradores del área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este estudio el método de recopilación de datos fue la encuesta. Según López y Fachelli (2015) define a la encuesta como un método de recopilación de datos mediante la participación de los sujetos que tiene como meta obtener de forma sistemática información sobre las definiciones que provienen de una problemática de investigación realizada anticipadamente.

La herramienta utilizada fue el cuestionario y se trabajó con las variables expuestas, por lo cual se hará uso de dos cuestionarios. Se considera que estos deberán cumplir con ser confiables, válidos y objetivos, con el fin de ayudar a la investigación, y que deben encontrarse estructurados conforme sus dimensiones, además de estar bajo la escala de Likert. El cuestionario se utiliza para recopilar de manera sistematizada la información que nos permitirá analizar las variables de interés en cierto estudio o investigación. (Bravo y Valenzuela, 2019)

Validez

Sobre la validez de los instrumentos empleados, se empleará el juicio de expertos, especialistas en gestión de organizaciones, los cuales poseen la capacidad y experiencia para evaluar los instrumentos en base a su coherencia y consistencia.

Es una característica propia del instrumento de medición; se relaciona con la precisión con la que este instrumento mensura lo que se quiere medir. (Ñaupá et al, 2018)

Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó y analizó según los rangos o escala de interpretación del Alpha de Cronbach.

Ñaupá et al (2018) determinan que un instrumento es confiable, cuando las mensuras realizadas no poseen una variación significativa, incluyendo factores como el tiempo o la aplicación a otras poblaciones que tienen las mismas capacidades o habilidades.

3.5 Procedimientos

Para el presente trabajo de investigación se usó el siguiente procedimiento.

Se solicitó autorización al gerente del área de inventarios para la aplicación de la encuesta a 21 colaboradores del área de inventarios tiendas, se realizó la encuesta a aplicar en la plataforma “Google Formularios” con un total de 30 preguntas; la misma que se compartió por el app Whatsapp para su aplicación correspondiente; se explicó al personal del área de inventarios la modalidad de la encuesta, y que esperábamos obtener como información; respuestas honesta y pegada a la realidad actual, con el fin de que permita evidenciar parte de la problemática en el área de investigación.

La modalidad fue primaria, para una recolección directa de los datos.

3.6 Método de análisis de datos

Para la investigación se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial para analizar los datos obtenidos.

Donde la estadística descriptiva nos permitió ordenar la información de las variables y obtener la variabilidad de las mismas y lograr interpretar la situación actual.

Por otro lado, la investigación inferencial nos permite definir la asociatividad de las variables teniendo fin encontrar la correlación entre las variables de estudio.

Es una parte de la que desarrolla guías de cómo explicar en forma resumida, transparente y simple, los datos de la investigación con el uso de cuadros, tablas, figuras o gráficos. Un paso anterior al análisis descriptivo es importante recuperar los objetivos del trabajo de investigación, así como distinguir las escalas de medición de las distintas variables que fueron plasmadas en la investigación. (Rendón et al, 2016)

3.7 Aspectos éticos

Este trabajo de investigación cumple con ciertos puntos éticos requeridos por la Universidad César Vallejo – sede Lima Norte; los cuales son de importancia para realizar una investigación ya que se reglamentan las buenas prácticas y aseveran las promociones de valores éticos, de esta manera se puede garantizar todo el bienestar

global de los integrantes de la investigación, así como tener la responsabilidad y la honestidad de los investigadores en cuanto al manejo de la información, procesar, interpretar, la elaboración de un informe de investigación y el hacer conocer lo que se halló (RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0262-2020/UCV).

IV RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Según Lahitte (1981), se define como una herramienta, teórica- metódica ejecutable ante distintos campos de entidades.

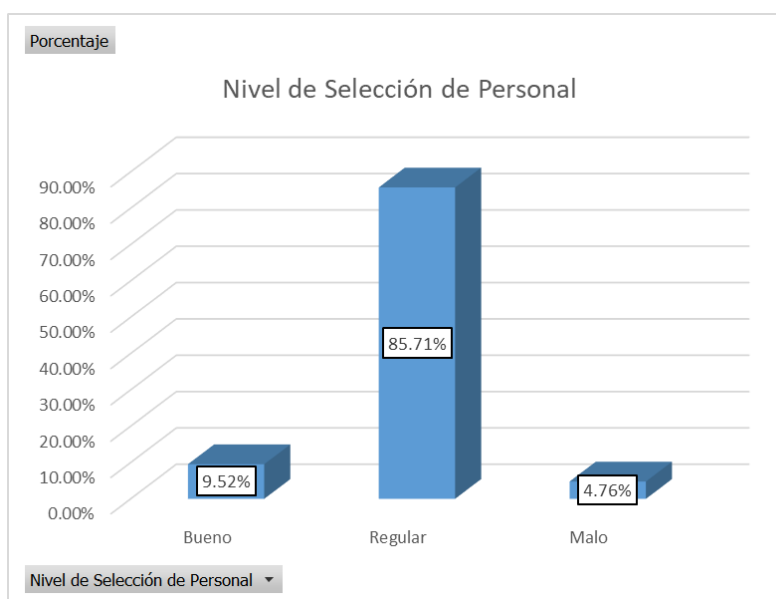
Variable Selección de Personal

Tabla 1. Distribución de frecuencia de la Selección de Personal

<i>Nivel de Selección de personal</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Bueno</i>	2	9.52%
<i>Regular</i>	18	85.71%
<i>Malo</i>	1	4.76%
<i>Total general</i>	21	100.00%

Nota: Microsoft Excel 2016

Figura 1. Diagrama de barras de la variable Selección de Personal



Para la tabla 1 y figura 1, se puede observar que la variable Selección de Personal obtiene el resultado de bueno según el 9,52%, de los encuestados. De otra información se tiene que, el 85,71% indicó que es regular y el 4,76% señaló que es malo.

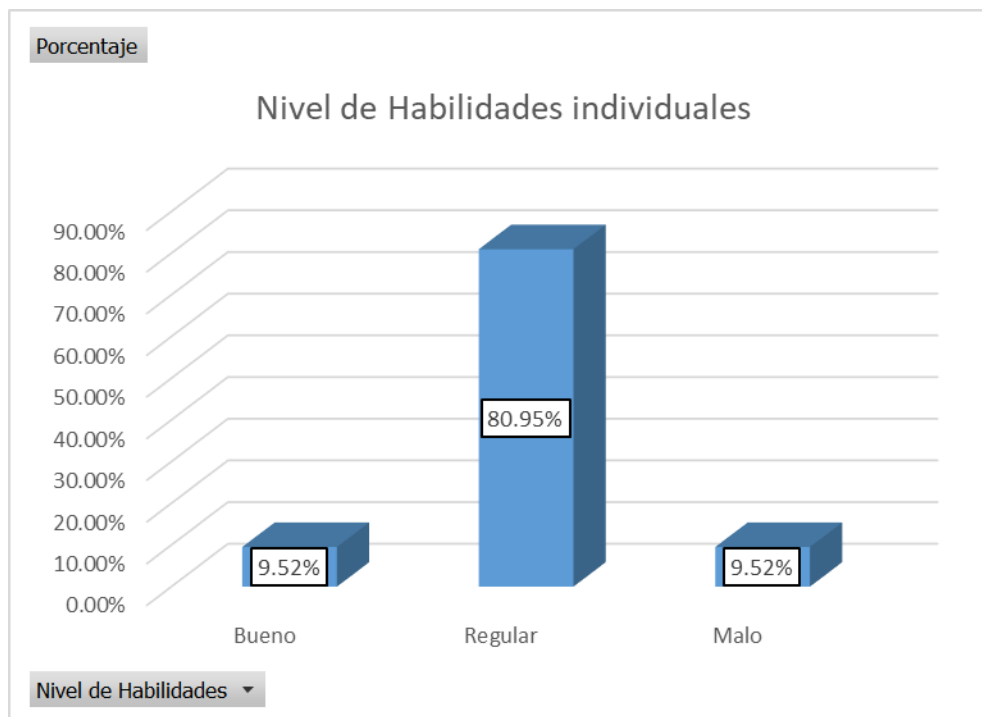
Dimensión Habilidades

Tabla 2. Distribución de frecuencia de Habilidades individuales

<i>Nivel de Habilidades individuales</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Bueno</i>	2	9.52%
<i>Regular</i>	17	80.95%
<i>Malo</i>	2	9.52%
<i>Total general</i>	21	100.00%

Nota: Microsoft Excel 2016

Figura 2. Diagrama de barras de la dimensión Habilidades individuales



Según la tabla 2 y figura 2, se puede observar que la dimensión Habilidades obtiene el resultado de bueno según el 9,52%, de los encuestados. De otra información se tiene que, el 80,95% indicó que es regular y el 9,52% señaló que es malo.

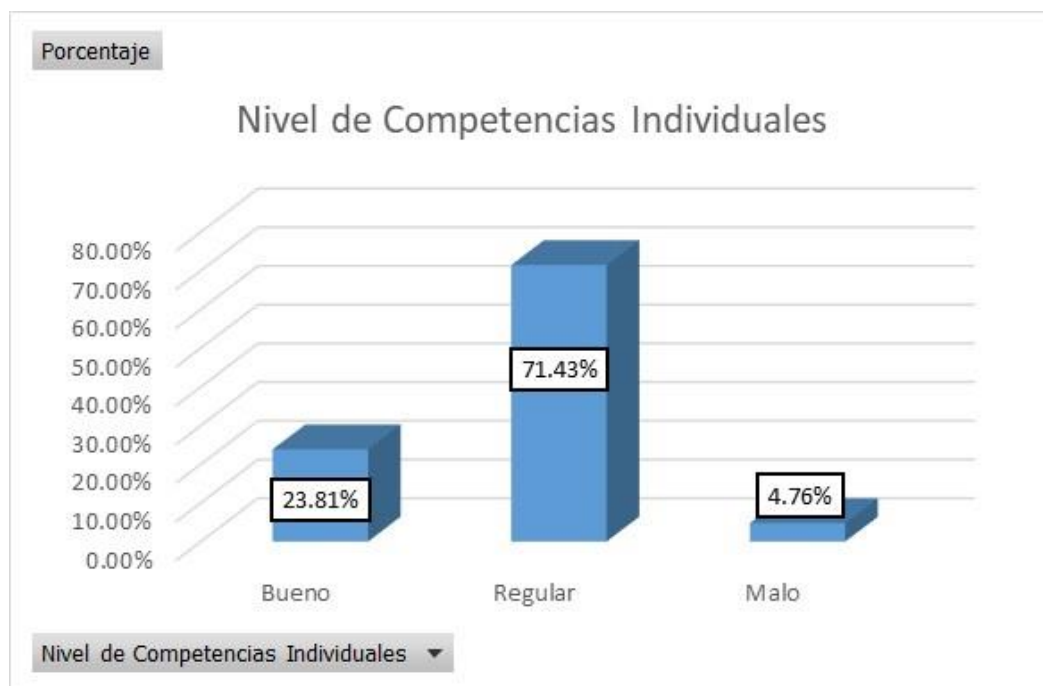
Dimensión Competencias Individuales

Tabla 3. Distribución de frecuencia de Competencias Individuales

<i>Nivel de Competencias Individuales</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Bueno</i>	5	23.81%
<i>Regular</i>	15	71.43%
<i>Malo</i>	1	4.76%
<i>Total general</i>	21	100.00%

Nota: Microsoft Excel 2016

Figura 3. Diagrama de barras de la dimensión Competencias Individuales



Según la tabla 3 y figura 3, se puede observar que la dimensión Competencias Individuales obtiene el resultado de bueno según el 23,81% de los encuestados. De otra información se tiene que, el 71,43% indicó que es regular y el 4,76% señaló que es malo.

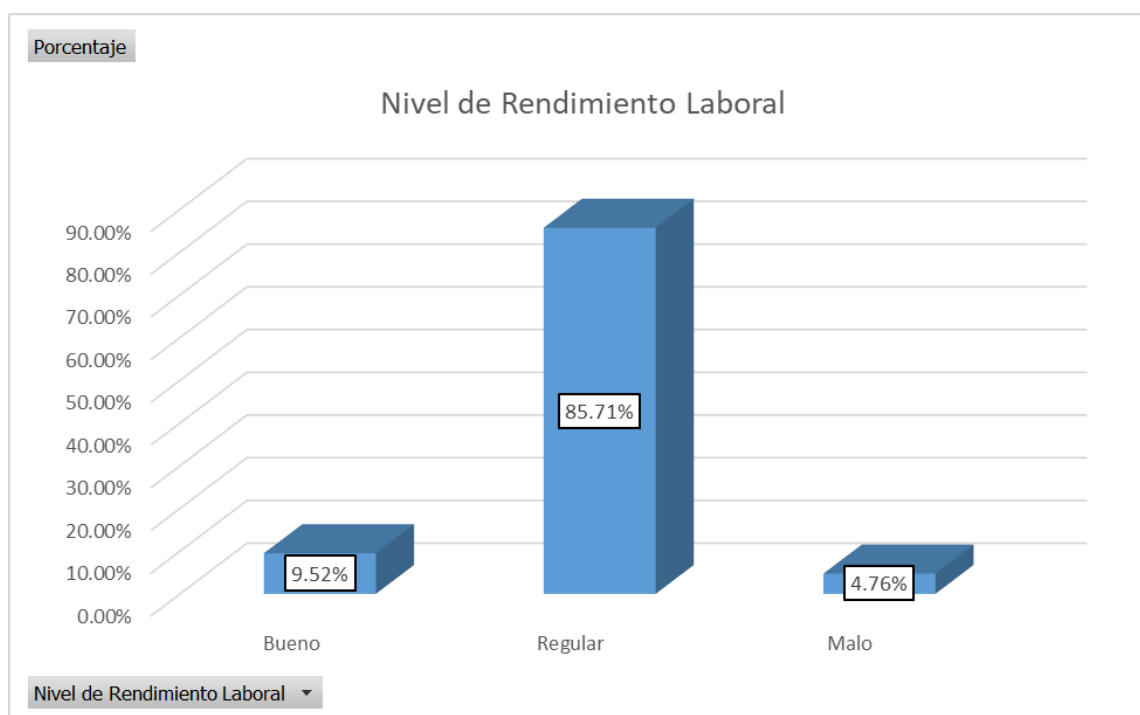
Variable Rendimiento Laboral

Tabla 4. Distribución de frecuencia del Rendimiento Laboral

<i>Nivel de Rendimiento Laboral</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Bueno</i>	2	9.52%
<i>Regular</i>	18	85.71%
<i>Malo</i>	1	4.76%
<i>Total general</i>	21	100.00%

Nota: Microsoft Excel 2016

Figura 4. Diagrama de barras de la variable Rendimiento Laboral



En base a la tabla 4 y figura 4, se puede observar que la variable Rendimiento Laboral obtiene el resultado de bueno según el 9,52% de los encuestados. De otra información se tiene que, el 85,71% indicó que es regular y el 4,76% señaló que es malo.

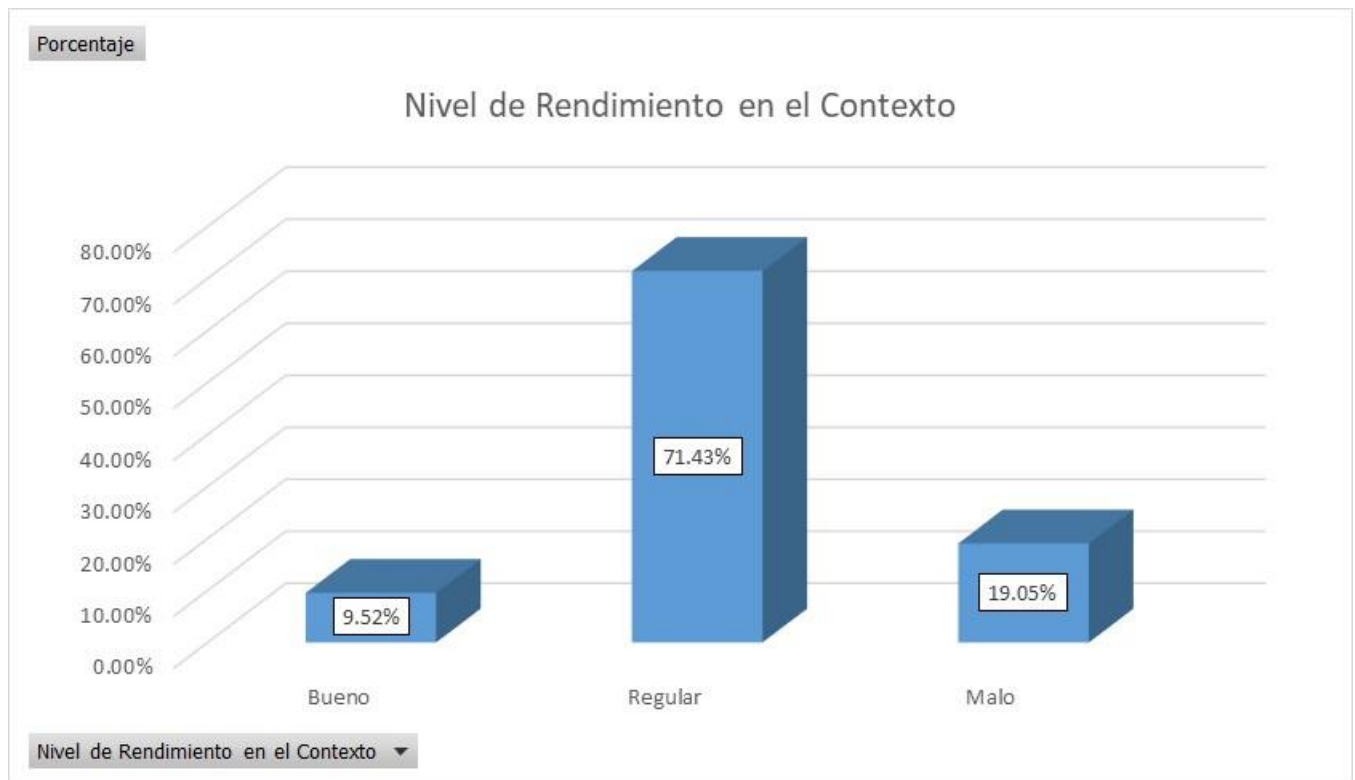
Dimensión Rendimiento en el Contexto

Tabla 5. Distribución de frecuencia del Rendimiento en el Contexto

<i>Nivel de Rendimiento en el Contexto</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Bueno</i>	2	9.52%
<i>Regular</i>	15	71.43%
<i>Malo</i>	4	19.05%
<i>Total general</i>	21	100.00%

Nota: Microsoft Excel 2016

Figura 5. Diagrama de barras de la dimensión Rendimiento en el Contexto



Según la tabla 5 y figura 5, se puede observar que la dimensión Rendimiento en el Contexto obtiene el resultado de bueno según el 9,52% de los encuestados. De otra información se tiene que, el 71,43% indicó que es regular y el 19,05% señaló que es malo.

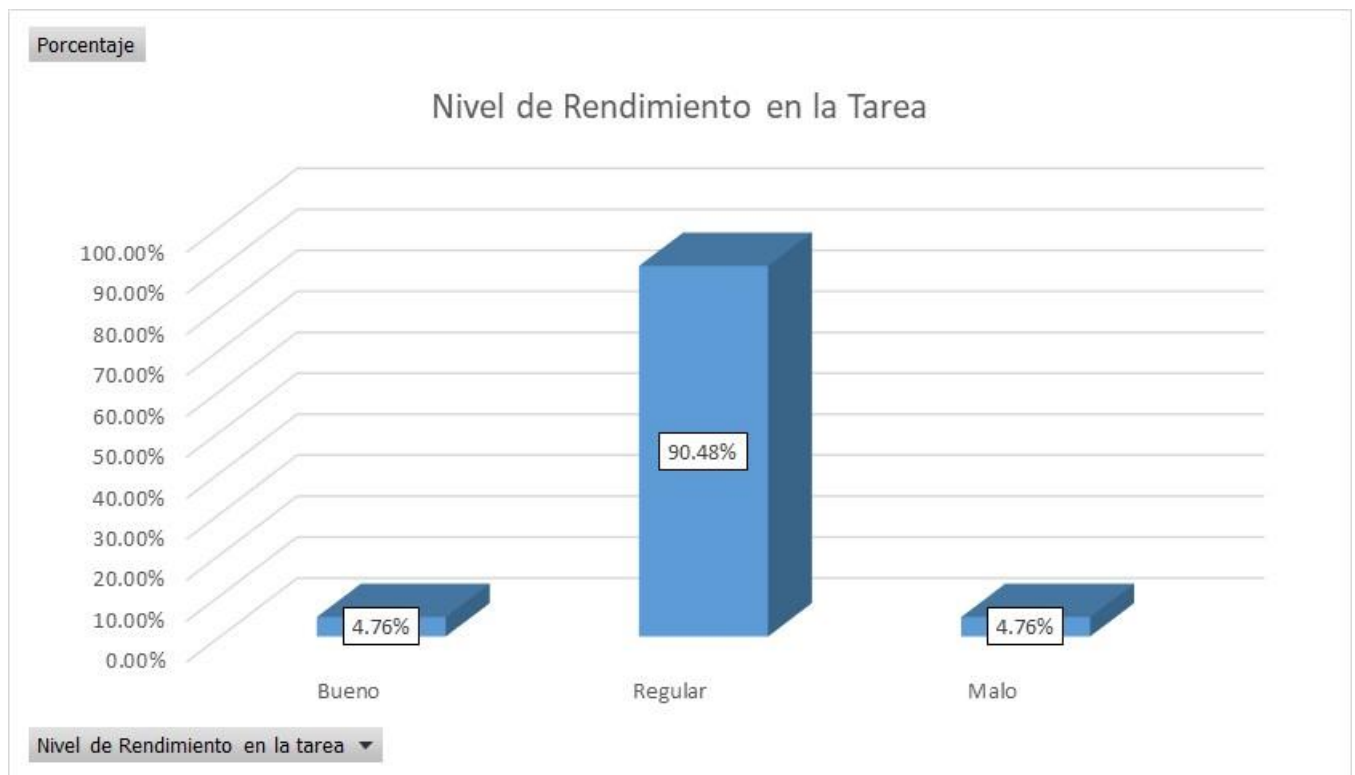
Dimensión Rendimiento en la Tarea

Tabla 6. Distribución de frecuencia del Rendimiento en la Tarea

<i>Nivel de Rendimiento en la Tarea</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Bueno</i>	1	4.76%
<i>Regular</i>	19	90.48%
<i>Malo</i>	1	4.76%
<i>Total general</i>	21	100.00%

Nota: Microsoft Excel 2016

Figura 6. Diagrama de barras de la dimensión Rendimiento en la Tarea



En base a la tabla 6 y figura 6, se puede observar que la dimensión Rendimiento en la Tarea obtiene el resultado de bueno según el 4,76% de los encuestados. De otra información se tiene que, el 90,48% indicó que es regular y el 4,76% señaló que es malo.

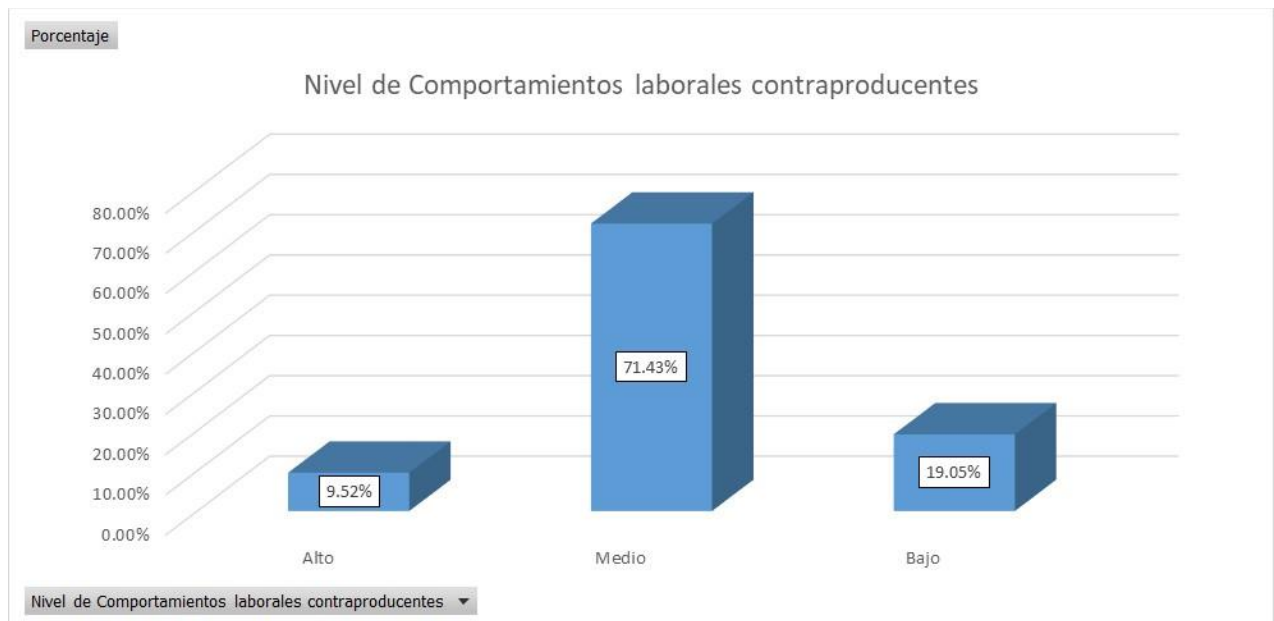
Dimensión Comportamientos laborales contraproducentes

Tabla 7. Distribución de frecuencia de Comportamientos laborales contraproducentes

<i>Nivel de Comportamientos Laborales Contraproducentes</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Alto</i>	2	9.52%
<i>Medio</i>	15	71.43%
<i>Bajo</i>	4	19.05%
<i>Total general</i>	21	100.00%

Nota: Microsoft Excel 2016

Figura 7. Diagrama de barras de la dimensión Comportamientos laborales contraproducentes



Según la tabla 7 y figura 7, se puede observar que la dimensión Comportamientos laborales contraproducentes obtiene el resultado de alto según el 9,52% de los encuestados. De otra información se tiene que, el 71,43% indicó que es de nivel medio y el 19,05% señaló que es bajo.

4.2 Análisis Inferencial

Veiga et al (2020) indica que este análisis otorga herramientas que nos permitirán evaluar de forma sistemática y más eficiente la interpretación de resultados a la adaptación de tres herramientas inferenciales, tales como intervalos de confianza, la probabilidad y el test de hipótesis.

Tabla 8. Grado de relación según coeficiente de correlación Rho Spearman

Rango	Relación
-0.76 a -1.00	Correlación negativa muy fuerte y perfecta
-0.51 a -0.75	Correlación negativa moderada y fuerte
-0.26 a -0.50	Correlación negativa débil
-0.01 a -0.25	Correlación negativa escasa o nula
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.25	Correlación positiva escasa o nula
+0.26 a +0.50	Correlación positiva débil
+0.51 a +0.75	Correlación positiva moderada y fuerte
+0.76 a +1.00	Correlación positiva muy fuerte y perfecta

Nota: Elaboración propia, basada en Martínez et al (2009)

Nivel de significancia

Para la regla de decisión se tiene que: Si la significancia bilateral es menor e igual a 0,05 se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alterna (H_1). Si la significancia bilateral es mayor 0,05 se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 .

Prueba de hipótesis general

H_0 : No existe relación directa entre la selección de personal y rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022

H_1 : Existe relación directa entre la selección de personal y rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022

Tabla 9. Correlación entre selección de personal y rendimiento laboral

Correlaciones				
			Selección de Personal	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Selección de Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,908**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	21	21
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,908**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	21	21
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Para la tabla 9 se observa una significancia de valor 0,000 la cual es menor a 0.05, por ende, se refuta la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna; entonces se puede indicar que si existe relación directa entre la selección de personal y rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022. De igual forma el grado de correlación fue de .908 indicando una correlación positiva muy fuerte.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: No existe relación directa entre las habilidades individuales y el rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022.

H1: Existe relación directa entre las habilidades individuales y el rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022.

Tabla 10. Correlación entre habilidades y rendimiento laboral

Correlaciones				
			Habilidades	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Habilidades Individuales	Coeficiente de correlación	1,000	,839**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	21	21
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,839**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	21	21
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Según la tabla 10 se observa una significancia de valor 0,000 la cual es menor a 0.05, por ende, se refuta la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna; entonces se puede indicar que si existe relación directa entre las habilidades individuales y rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022. De igual forma el grado de correlación fue de .839 indicando una correlación positiva muy fuerte.

Prueba de hipótesis específica 2

H0: No existe relación directa entre las competencias individuales y el rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022.

H1: Existe relación directa entre las competencias individuales y el rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022.

Tabla 11. Correlación entre competencias individuales y rendimiento laboral

Correlaciones				
			Competencias Individuales	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Competencias Individuales	Coefficiente de correlación	1,000	,842**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	21	21
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,842**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	21	21
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Para la tabla 11 se observa una significancia de valor 0,000 la cual es menor a 0.05, por ende, se refuta la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna; entonces se puede indicar que si existe relación directa entre las competencias individuales y rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022. De igual forma el grado de correlación fue de .842 indicando una correlación positiva muy fuerte.

V DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Selección de personal y rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022. Por lo cual para lograr la meta establecida se planteó una prueba de hipótesis, alcanzando una sig. de 0.000 siendo este valor menor a 0.05, optándose por rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; además de obtener un resultado que tuvo como grado de correlación de .908, indicando según parámetros establecidos una correlación positiva muy fuerte. De esta manera y con la base expuesta se puede afirmar que si existe relación directa entre la selección de personal y rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022. De otro lado se menciona la opinión brindada por los encuestados, de los cuales un 85.71% de ellos sostiene que la selección de personal es regular y de igual forma un 85.71% indica que el rendimiento laboral dentro de la organización es regular.

En consideración a la investigación, podemos mencionar a Huanca (2020), en su estudio de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental, tomando como base los conceptos de Chiavenato, el cual sostiene la importancia de la selección de personal para la elección del personal idóneo para la empresa y que pueda contribuir al cumplimiento de las metas propuestas; con un grado de correlación de .412 y sig. de 0.024, denota una correlación positiva moderada entre la selección de personal y el rendimiento laboral, por lo que concluye que existe relación entre ambas variables y que una óptima selección de personal dará como resultado un óptimo rendimiento laboral en la empresa. De otro lado tenemos la investigación de tipo aplicada de (Villar & Hinostroza, 2020), de nivel correlacional y de diseño no experimental; con un grado de correlación de .570 y sig. de 0.000, denota una correlación positiva media entre la selección de personal y el rendimiento laboral, por lo que concluye también que existe relación entre ambas variables; cabe mencionar que los autores basan su estudio también en los conceptos de Chiavenato en el caso de la selección de personal y respecto al rendimiento laboral optan por el modelo teórico de Murphy para apoyarse en las dimensiones expuestas en su

investigación. Se comparan también los resultados obtenidos por (Rodríguez, 2019), en la investigación realizada por su parte, de enfoque cuantitativo y de tipo aplicada, haciendo uso a su vez de un diseño no experimental y de nivel correlacional; siendo la muestra de estudio un total de 47 participantes; se puede mencionar el apoyo del investigador en autores como Elton Mayo y Max Weber, con sus respectivos modelos teóricos que sostienen la importancia de la selección de personal en las instituciones, ya que son las capacidades de estos los que definen si es que el candidato es apto para poder suplir el perfil establecido o puesto en vacante por la empresa. Dentro de los resultados obtenidos por la investigadora concluye que existe que la selección de personal se relaciona de manera significativa con el rendimiento laboral, obteniendo un resultado de Chi cuadrado calculado de $X^2=8.266$, para la corroboración de la hipótesis. Para finalizar podemos contrastar los resultados obtenidos por Portuondo (2018) en su investigación de un diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional y corte transversal; siendo la muestra de estudio un total de 150 participantes. Dentro de los resultados obtenidos por el investigador se obtiene un grado de correlación de .616 y sig. 0.000; concluyendo que existe una correlación positiva significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral.

Respecto al primer objetivo específico de la presente investigación se planteó, determinar la relación existente entre las habilidades individuales y el rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022. Por lo cual para lograr el objetivo establecido se efectuó una prueba de hipótesis, alcanzando una sig. de 0.000 siendo este valor menor a 0.05, optándose por rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; además de obtener un resultado que tuvo como grado de correlación de .839, indicando según parámetros establecidos una correlación positiva muy fuerte. De esta manera y con la base expuesta se puede afirmar que si existe relación directa entre las habilidades individuales y rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022. De otro lado se menciona la opinión brindada por los encuestados, de los cuales un 80.95% de ellos sostienen que las habilidades individuales son de carácter regular. Pérez (2020) coincide con lo expuesto

en su investigación de enfoque cuantitativa, de tipo básico, nivel correlacional y de diseño no experimental, con un grado de correlación de .766 y sig. de 0.000, denota una correlación positiva considerable entre las habilidades humanas y el rendimiento laboral; citando a Whetten y Cameron (2011) como teoría en señalar que las habilidades humanas son de suma importancia para alcanzar un trabajo en equipo eficaz y que favorece el desempeño y rendimiento laboral hacia el cumplimiento de los objetivos. Asimismo, también coincide (Cruz, 2018) en su investigación de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental y de enfoque cuantitativo; con un grado de correlación de .408 y sig. de 0.002, denota una correlación positiva media entre las habilidades individuales y la satisfacción laboral. Adicionalmente se puede realizar una comparativa con los resultados obtenidos por (León, 2018) con su investigación de diseño no experimental, de nivel correlacional y de tipo aplicada, haciendo uso de un enfoque cuantitativo; siendo la muestra de estudio un total de 35 participantes, utilizando como instrumento el cuestionario. Menciona el uso de la teoría de Ibáñez (2011), la cual menciona lo fundamental que resulta la decisión de la selección del personal mediante procesos técnicos que permitan encontrar al colaborador indicado para que pueda ejercer las funciones del cargo designado. De la información brindada por los colaboradores en la investigación se concluye que existe una correlación positiva moderada entre las habilidades individuales y el desempeño laboral, teniendo como grado de correlación .504 y sig. de 0.002.

Correspondiendo al segundo objetivo específico de la presente investigación se planteó, determinar la relación existente entre las competencias individuales y el rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022. Por lo cual para lograr el objetivo establecido se efectuó una prueba de hipótesis, alcanzando una sig. de 0.000 siendo este valor menor a 0.05, optándose por rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; además de obtener un resultado que tuvo como grado de correlación de .842, indicando según parámetros establecidos una correlación positiva muy fuerte. De esta manera y con la base expuesta se puede afirmar que si existe relación directa entre las competencias individuales y rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa

Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022. De otro lado se menciona la opinión brindada por los encuestados, de los cuales un 71.43% de ellos sostienen que las competencias individuales son de carácter regular. Coincidiendo con lo expuesto tenemos a (Moreno, 2018) en su estudio, de enfoque cuantitativa, de tipo aplicada, nivel correlacional y de diseño no experimental; con un grado de correlación de .700 y sig. de 0.000, denota una correlación positiva moderada y fuerte entre las competencias y la productividad laboral; por lo que concluye que las competencias inciden en cambios favorables dentro de la productividad laboral, la cual se puede considerar relacionada con el rendimiento en la tarea, quien se encuentra incluida como una de las dimensiones del rendimiento laboral según el modelo teórico de Murphy. Se comparan también en este objetivo específico, los resultados obtenidos por (Rodríguez, 2019), en la investigación realizada por su parte, de enfoque cuantitativo y de tipo aplicada, haciendo uso a su vez de un diseño no experimental y de nivel correlacional; siendo la muestra de estudio un total de 47 participantes; se puede mencionar el apoyo del investigador en autores como Elton Mayo y Max Weber, con sus respectivos modelos teóricos que sostienen la importancia de la selección de personal en las instituciones, ya que son las capacidades de estos los que definen si es que el candidato es apto para poder suplir el perfil establecido o puesto en vacante por la empresa. De la información brindada por los colaboradores en la investigación se concluye que existe una correlación positiva considerable entre las competencias y el desempeño laboral, obteniendo un resultado de Chi cuadrado calculado de $X^2=8.266$, para la corroboración de la hipótesis.

VI CONCLUSIONES

Primera

Respecto al objetivo general, se determinó la relación entre la selección de personal y rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022, donde se pudo determinar que existe relación directa entre la selección de personal y rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022, teniendo un sig. bilateral menor a 0.05 (Sig.=0.00) y el grado de correlación de .908 indicando una correlación positiva muy fuerte; por lo que se puede inferir que estableciendo una buena selección de personal se incrementa también el rendimiento laboral del colaborador dentro de la empresa.

Segunda

En cuanto al primer objetivo específico, se determinó que si existe relación directa entre las habilidades individuales y rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022, teniendo un sig. bilateral menor a 0.05 (Sig.=0.00) y el grado de correlación de .839; lo que se traduce en una correlación positiva muy fuerte; infiriendo que mientras mejores habilidades demuestren los colaboradores, el rendimiento laboral será favorable.

Tercera

Respecto al segundo objetivo específico, se determinó que si existe relación directa entre las competencias individuales y rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022, teniendo un sig. bilateral menor a 0.05 (Sig.=0.00) y el grado de correlación de .842 indicando una correlación positiva muy fuerte; por lo que se puede concluir la importancia de las competencias individuales del colaborador, ya que mientras se posean las necesarias para el puesto del trabajo, mejorará el rendimiento laboral de este dentro de la organización.

VII RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a la jefa del área de Desarrollo Humano Organizacional de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C. en conjunto con su equipo de trabajo, reestructurar el perfil utilizado dentro del proceso de selección de personal para el área de inventarios tienda, para obtener el personal adecuado con el objetivo de poder identificar las habilidades y competencias individuales que permitan incrementar el rendimiento laboral dentro de la organización y poder obtener indicadores de desempeño satisfactorios los cuales puedan ser reflejados en las operaciones de la empresa.

Segunda

Asimismo, se sugiere a los jefes directos de las áreas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C., poder realizar capacitaciones e inducciones al personal para desarrollar aptitudes que permitan tomar decisiones y promover un mejor rendimiento laboral dentro de la organización.

Tercera

Se recomienda a la jefa del área de Desarrollo Humano Organizacional de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C. y a su equipo de trabajo, establecer parámetros más específicos en la medición de los conocimientos donde resalte la experiencia del colaborador, así como herramientas más acordes que permitan medir la destreza del postulante al puesto de trabajo.

Cuarta

Se recomienda para futuras investigaciones optar por una investigación mixta con enfoque cuantitativo – cualitativo, utilizando otro instrumento de recolección de datos para recopilar información, entre ellos se recomienda la entrevista individual a cada colaborador para obtener resultados más precisos.

REFERENCIAS

- Alan, D. y. (2018). *Procesos y Fundamentos de la*. Machala : UTMACH.
- Ander-Egg, E. (2011). *Aprende a investigar - Nociones básicas para la investigación social*. Córdoba: Brujas.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas.
- Bazán, C., & Tafur, I. (2018). *Proceso de selección de personal con el desempeño laboral de las promotoras de los Pronoei - Zona Norte del distrito de Cajamarca, año 2018*. Cajamarca.
- Bedoya, V. H. (2020). *Tipos de justificación en la investigación científica*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Bravo, T., & Valenzuela, S. (2019). *Cuadernillo técnico de evaluación educativa - Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios*. Ciudad de México.
- Cama, J. (2018). *Selección de Personal y Motivación Laboral De Los Vendedores En La Empresa Triathlon Lima, 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Chacha, D., & Chimbolema, M. (2017). *Modelo de selección personal por competencia para las cooperativas de ahorro y crédito de la ciudad de Latacunga en el área comercial*. Latacunga.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. Mexico: The McGraw-Hill.
- Cienfuegos, D. (2020). *Selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales. Surquillo, 2020*. Lima.
- Cordero, T. (24 de Enero de 2015). *Cuadro de operacionalización de las variables*. Obtenido de Blogspot Iseptuc : <http://iseptuc.blogspot.com/2015/01/cuadro-de-operacionalizacion-de-las.html>
- Cortés, N. (2021). *¿Qué es la selección de personal?: Conoce más aquí*.

- Cruz, M. (2018). *Habilidades gerenciales básicas y satisfacción laboral del personal*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Del Castillo, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016*. Chaclacayo.
- Díaz, E., & Vilchez, J. (2018). Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo, Perú – 2017 .
- Flores, M. (2005). Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanas. *Espacios*. Vol. 26, 24.
- Flores, P. (2018). *Estres laboral y su afectación psico-física en el rendimiento laboral de los trabajadores de la central de gestión operativa policial del distrito metropolitano de Quito (CGOP). elaboración de una guía preventiva*. Quito.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. Buenos Aires: Teseo.
- García, J. (2017). *Waribo*. Obtenido de [http://www.waribo.es/blog/diferencias-entre-
rendimiento-y-desempeno-laboral/](http://www.waribo.es/blog/diferencias-entre-rendimiento-y-desempeno-laboral/)
- Gil, M., & Piana, R. (2019). Procesos de selección de personal en la administración pública de la Provincia de Buenos Aires. Una elipsis al régimen de concursos para el acceso a las funciones jerarquizadas. *Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal*, 81-110.
- HayGroup. (1996). *Las Competencias clave para una gestión integrada de*. Ediciones Deusto S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación – 4ta Edición*. México D.F.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación – 6ta Edición*. México D.F.

- Huanca, L. (2020). *Selección de personal y rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020*. Lima.
- León, R. (2018). *elección de personal y Desempeño laboral de Hipermercados Metro San miguel, 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- López, E., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Barcelona.
- Martínez, R. (2014). Perfil de Puestos Caso de Estudio Facultad Economía BUAP.
- Martinez, R. T. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 2.
- Moreno, V. (2018). *Competencias y productividad laboral del área de admisión ambulatoria de la Clínica Jesús del Norte, Independencia 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis 5ta Edición*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Orlandoni, G. (2010). Escalas de medición en Estadística. *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 12(2), 243-247.
- Orta, A. (2019). *Validación del proceso de reclutamiento y selección del personal de la cooperativa de ahorro y crédito "juan pío de mora" ltda*. Ambato.
- Ortiz Guzmán, A., Guerra Rodríguez, P., Barragán Codina, J. N., & Villalpando Cadena, P. (2018). Nuevos Escenarios para el Reclutamiento y Selección de Personal: Descripción Del "Método Adizes". *Daena: International Journal of Good Conscience*, 13(1), 121-136.
- Palella, S. y. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: Pedagógica de Venezuela.

- Passerini, A. (2018). *Desarrollo de un plan de selección de personal por competencias*. Córdoba.
- Perez, J. (2020). *Selección de personal y desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote, 2020*. Chimbote.
- Perez, J., & Merino, M. (2016). *Definición.de*. Obtenido de <https://definicion.de/rendimiento-laboral/>
- Periz, M., & Rueda, C. (2013). *Teoría burocrática de la organización*. Valencia.
- Portuondo, L. (2018). *Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018*. Piura.
- Rendón, M., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia* , p. 397-407.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Comportamiento organizacional*. Pearson: Pearson Education Inc.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación .
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional – 15 Edición*. Naucalpan de Juárez.
- Rodriguez, M. (2019). *a Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa JOEL ´s, Callao 2019*. Callao: Universidad César Vallejo.
- Soto, E. (2018). *¿Qué tipo de muestreo se debe utilizar en una tesis?* Obtenido de Tesisciencia: <https://tesisciencia.com/2018/08/29/muestreo-muestra-tesis>
- Valencia, B. (2019). *Incidencia del proceso de selección de personal en la productividad laboral de los colaboradores de la clínica “san juan de dios arequipa” en el año 2017*. Arequipa: Universidad Católica Santa María.

- Vázquez , H. (2018). *Un Programa de Selección de Personal por Competencias: Comparación con un proceso tradicional*. Ciudad de Mexico.
- Veiga, N. O. (2020). *Reflexiones sobre el uso de la estadística inferencial en investigación didáctica*. Montevideo: InterCambios.
- Vélez, L. (2018). *ELABORACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN POR COMPETENCIAS PARA LAS TIENDAS DE MARATHON SPORTS EN LA REGIÓN SIERRA DEL PAÍS*. Quito: Universidad Ute.
- Villar, J., & Hinojosa, E. (2020). *Selección de Personal y Rendimiento Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa - 2019*. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. Nueva York: Wiley.
- Zapata, A. (2002). *Paradigmas de la Cultura Organizacional*.

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ OPERACIONAL

Variable	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Selección de Personal	Consiste en encontrar a los candidatos más adecuados con el fin de aumentar o mantener la eficacia de la organización, para ello se centra en las habilidades y competencias individuales bajo el perfil de puesto requerido por la organización. Chiavenato (2011, p 144)	Habilidades Individuales	Aptitud	Ordinal
			Capacidad	
		Competencias Individuales	Conocimiento	
			Destreza	
Rendimiento Laboral	Según (Murphy 1990, citado por Gabini p. 270) menciona lo siguiente: "Como grupo de conductas que son importantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que el individuo trabaja"	Rendimiento en el contexto	Logro	
			Planificación	
		Rendimiento en la tarea	Efectividad	
			Pro actividad	
		Comportamientos laborales contraproducentes	Comentarios negativos	
			Incumplimientos de normas	

ANEXO 02 INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

VARIABLE 1: Selección de Personal										
Dimensión 1: Habilidades individuales					TD	D	I	A	TA	
1	Las habilidades son indispensables para demostrar la aptitud frente al puesto de trabajo.									
2	Se consideran habilidades personales como parte indispensable del proceso de selección.									
3	El proceso de inducción es más efectivo si el colaborador muestra habilidades que permita desarrollar cada proceso de manera eficiente.									
4	Es indispensable tener la capacidad necesaria para aprender los procesos operativos									
5	Es favorable para el operario tener la capacidad de aprender y desarrollar nuevas habilidades que le permitan iniciar una línea de carrera dentro de la empresa.									
6	Es necesario que el colaborador cuente con la capacidad de asumir nuevos retos dentro de la organización y aportar los conocimientos adquiridos.									
Dimensión 2: Competencias individuales					TD	D	I	A	TA	
7	Se miden los conocimientos técnicos para el perfil seleccionado según los procesos del área de inventarios.									
8	Se mide los conocimientos del colaborador frente a la comprensión de los procesos en el área de inventarios.									
9	Los conocimientos del colaborador deben estar apoyados en la experiencia laboral previa para el cumplimiento de procesos en el área.									
10	Se mide la destreza de los postulantes en relación a la toma de decisiones en el área de inventarios.									
11	Se miden las destrezas de los postulantes para plantear soluciones en el área de inventarios.									
12	Es importante tener la destreza motriz para el cumplimiento de las funciones del área de inventarios.									

VARIABLE 2: Rendimiento Laboral									
Dimensión 3: Rendimiento en el contexto					TD	D	I	A	TA
13	El reconocimiento de los logros obtenidos por el personal mejora significativamente su rendimiento laboral.								
14	Es importante mantener un buen rendimiento laboral para lograr una línea de carrera en la empresa.								
15	El reconocimiento de logros a los colaboradores se otorga de manera meritocrática.								
16	La planificación se realiza acorde a los recursos de la empresa con el fin de cumplir con ellos dentro de los plazos establecidos.								
17	Existen factores externos que ponen en riesgo la planificación realizada.								
18	La planificación del área de inventarios tiendas se cumple de manera efectiva frente a los procesos establecidos.								
Dimensión 4: Rendimiento en la tarea					TD	D	I	A	TA
19	La efectividad del colaborador está relacionada de manera directa al nivel de su experiencia.								
20	Las condiciones de trabajo son adecuadas para lograr la efectividad en el proceso.								
21	Se dispone de las condiciones necesarias para realizar un proceso efectividad.								
22	Se asumen responsabilidades para mejorar el desempeño personal.								
23	Una vez culminado sus procesos asignados se buscan otros procesos a realizar por iniciativa.								
24	Existe iniciativa de los colaboradores en la solución de los problemas que se presenten en el área.								
Dimensión 5: Comportamientos laborales contraproducentes					TD	D	I	A	TA
25	Los comentarios negativos son frecuentes en el área de trabajo.								
26	Los comentarios negativos alteran la tranquilidad del área.								
27	Los rumores o broma se consideran como comentarios negativos dentro del área.								
28	El incumplimiento de las normas es correctamente sancionables dentro del área de trabajo.								
29	El incumplimiento de las normas establecidas por algunos compañeros contribuyen a la indisposición de los demás colaboradores								
30	El incumplimiento de las normas afecta el rendimiento laboral de los colaboradores de la organización.								

ANEXO 3: EVIDENCIA Y PROCEDIMIENTO DE VALIDEZ

Redactar

Correo

- Recibidos 439
- Destacados
- Postpuestos
- Enviados
- Borradores

Chatear

No hay conversaciones
[Iniciar un chat](#)

Espacios

Aún no hay espacios
[Crear o encontrar un espacio](#)

Reunión

Buscar en todas las conversaciones

Activo

UCV UNIVERSIDAD CAYMA VALLEZ

1 de 512

HELSON DANIEL ZEBALLOS EYZAGUIRRE dom, 21 nov 23:54 (hace 2 días)

Buenas noches: Estimada docente, le enviamos la carta de validación con las indicaciones de las correcciones, en el formato requerido, somos los alumnos pertene

MAGALY ERICKA LUNA GAMARRA para mí 12:31 (hace 32 minutos)

LOS INSTRUMENTOS SON APLICABLES.
Se hicieron correcciones a la matriz de validación de selección de personal, corregir en el instrumento también, se adjunta la carta corregida, proceder a validar por otros expertos y a determinar la confiabilidad, saludos

...

El dom, 21 nov 2021 a las 23:55, HELSON DANIEL ZEBALLOS EYZAGUIRRE (<hzeballose@ucvvirtual.edu.pe>) escribió:

Buenas noches:

Estimada docente, le enviamos la carta de validación con las indicaciones de las correcciones, en el formato requerido, somos los alumnos pertenecientes al grupo 12


- Perez Coronado, Carlos Hugo
- Zeballos Eyzaguirre, Helson Daniel

Quedamos atentos a sus comentarios.



—
Doctora en Administración
Magister en Gestión Educativa
Licenciada en Educación
Licenciada en Administración
CLAD 11167

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
LUNA GAMARRA, MAGALY ERICKA DNI 09629458	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 06/12/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
LUNA GAMARRA, MAGALY ERICKA DNI 09629458	LICENCIADA EN EDUCACION ESPECIALIDAD: ADMINISTRACION Fecha de diploma: 02/03/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
LUNA GAMARRA, MAGALY ERICKA DNI 09629458	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 08/07/1994 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
LUNA GAMARRA, MAGALY ERICKA DNI 09629458	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 24/07/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
LUNA GAMARRA, MAGALY ERICKA DNI 09629458	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 20/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
LUNA GAMARRA, MAGALY ERICKA DNI 09629458	DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 12/11/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 28/08/2015 Fecha egreso: 19/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

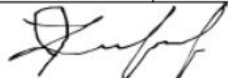
Título de la investigación: "SELECCIÓN DE PERSONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL ÁREA DE INVENTARIOS TIENDAS DE LA EMPRESA SUPERDEPORTE PLUS PERÚ S.A.C, LIMA, 2022"							
Apellidos y nombres del investigador: Carlos Hugo Pérez Coronado							
Apellidos y nombres del investigador: Helson Daniel Zeballos Eyzaguirre							
Apellidos y nombres del experto: Dr. David Fernando Aliaga Correa							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Selección de Personal	Habilidades individuales	Aptitud	1. Las habilidades son indispensables para demostrar la aptitud frente al puesto de trabajo.	TA = Total Acuerdo A = Acuerdo I = Indiferente D = Desacuerdo TD = Total desacuerdo	X		
			2. Se consideran habilidades personales como parte indispensable del proceso de selección.		X		
			3. El proceso de inducción es más efectivo si el colaborador muestra habilidades que permita desarrollar cada proceso de manera eficiente.		X		
		Capacidad	4. Es indispensable tener la capacidad necesaria para aprender los procesos operativos		X		
			5. Es favorable para el operario tener la capacidad de aprender y desarrollar nuevas habilidades que le permitan iniciar una línea de carrera dentro de la empresa.		X		
			6. Es necesario que el colaborador cuente con la capacidad de asumir nuevos retos dentro de la organización y aportar los conocimientos adquiridos.		X		
	Competencias individuales	Conocimiento	7. Se miden los conocimientos técnicos para el perfil seleccionado según los procesos del área de inventarios.		X		
			8. Se mide los conocimientos del colaborador frente a la comprensión de los procesos en el área de inventarios.		X		
			9. Los conocimientos del colaborador deben estar apoyados en la experiencia laboral previa para el cumplimiento de procesos en el área.		X		
		Destreza	10. Se mide la destreza de los postulantes en relación a la toma de decisiones en el área de inventarios.		X		
			11. Se miden las destrezas de los postulantes para plantear soluciones en el área de inventarios.		X		
			12. Es importante tener la destreza motriz para el cumplimiento de las funciones del área de inventarios.		X		
Firma del experto:			Fecha: <u>14 / 05 / 2022</u>				
 David Fernando Aliaga Correa DNI: 27168879							

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

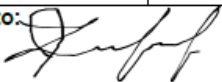
Titulo de la investigación: "SELECCIÓN DE PERSONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL ÁREA DE INVENTARIOS TIENDAS DE LA EMPRESA SUPERDEPORTE PLUS PERÚ S.A.C, LIMA, 2022"							
Apellidos y nombres del investigador: Carlos Hugo Pérez Coronado							
Apellidos y nombres del investigador: Helson Daniel Zeballos Eyzaguirre							
Apellidos y nombres del experto: Dr. David Fernando Aliaga Correa							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Rendimiento Laboral	Rendimiento en el contexto	Logro	13. El reconocimiento de los logros obtenidos por el personal mejora significativamente su rendimiento laboral.	TA = Total Acuerdo A = Acuerdo I = Indiferente D = Desacuerdo TD = Total desacuerdo	X		
			14. Es importante mantener un buen rendimiento laboral para lograr una línea de carrera en la empresa.		X		
			15. El reconocimiento de logros a los colaboradores se otorga de manera meritocratica.		X		
		Planificación	16. La planificación se realiza acorde a los recursos de la empresa con el fin de cumplir con ellos dentro de los plazos establecidos.		X		
			17. Existen factores externos que ponen en riesgo la planificación realizada.		X		
			18. La planificación del área de inventarios tiendas se cumple de manera efectiva frente a los procesos establecidos.		X		
	Rendimiento en la tarea	Efectividad	19. La efectividad del colaborador está relacionada de manera directa al nivel de su experiencia.		X		
			20. Las condiciones de trabajo son adecuadas para lograr la efectividad en el proceso.		X		
			21. Se dispone de las condiciones necesarias para realizar un proceso efectividad.		X		
		Proactividad	22. Se asumen responsabilidades para mejor el desempeño personal.		X		
			23. Una vez culminado sus procesos asignados se buscan otros procesos a realizar por iniciativa.		X		
			24. Existe iniciativa de los colaboradores en la solución de los problemas que se presenten en el área.		X		
	Comportamientos laborales contraproducentes	Comentarios negativos	25. Los comentarios negativos son frecuentes en el área de trabajo.		X		
			26. Los comentarios negativos alteran la tranquilidad del área.		X		
			27. Los rumores o broma se consideran como comentarios negativos dentro del área.		X		
Incumplimientos de normas		28. El incumplimiento de las normas es correctamente sancionable dentro del área de trabajo.	X				
		29. El incumplimiento de las normas establecidas por algunos compañeros contribuyen a la indisposición de los demás colaboradores	X				
		30. El incumplimiento de las normas afecta el rendimiento laboral de los colaboradores de la organización.	X				
Firma del experto:			Fecha: <u>14 / 05 / 2022</u>				
  Dr. David Fernando Aliaga Correa DNI: 27168879							

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>ALIAGA CORREA, DAVID FERNANDO DNI 27168879</p>	<p>LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 15/07/1999 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>
<p>ALIAGA CORREA, DAVID FERNANDO DNI 27168879</p>	<p>BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 11/03/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>
<p>ALIAGA CORREA, DAVID FERNANDO DNI 27168879</p>	<p>MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS MBA Fecha de diploma: 03/05/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>
<p>ALIAGA CORREA, DAVID FERNANDO DNI 27168879</p>	<p>MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 20/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>
<p>ALIAGA CORREA, DAVID FERNANDO DNI 27168879</p>	<p>DOCTOR EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 06/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/01/2015 Fecha egreso: 25/07/2016</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "SELECCIÓN DE PERSONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL ÁREA DE INVENTARIOS TIENDAS DE LA EMPRESA SUPERDEPORTE PLUS PERÚ S.A.C, LIMA, 2022"							
Apellidos y nombres del investigador: Carlos Hugo Pérez Coronado							
Apellidos y nombres del investigador: Helson Daniel Zeballos Eyzaguirre							
Apellidos y nombres del experto: Mg. Jorge Arturo Zapana Ruiz							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Selección de Personal	Habilidades individuales	Aptitud	1. Las habilidades son indispensables para demostrar la aptitud frente al puesto de trabajo.	TA = Total Acuerdo A = Acuerdo I = Indiferente D = Desacuerdo TD = Total desacuerdo	X		
			2. Se consideran habilidades personales como parte indispensable del proceso de selección.		X		
			3. El proceso de inducción es más efectivo si el colaborador muestra habilidades que permita desarrollar cada proceso de manera eficiente.		X		
		Capacidad	4. Es indispensable tener la capacidad necesaria para aprender los procesos operativos		X		
			5. Es favorable para el operario tener la capacidad de aprender y desarrollar nuevas habilidades que le permitan iniciar una línea de carrera dentro de la empresa.		X		
			6. Es necesario que el colaborador cuente con la capacidad de asumir nuevos retos dentro de la organización y aportar los conocimientos adquiridos.		X		
	Competencias individuales	Conocimiento	7. Se miden los conocimientos técnicos para el perfil seleccionado según los procesos del área de inventarios.		X		
			8. Se mide los conocimientos del colaborador frente a la comprensión de los procesos en el área de inventarios.		X		
			9. Los conocimientos del colaborador deben estar apoyados en la experiencia laboral previa para el cumplimiento de procesos en el área.		X		
		Destreza	10. Se mide la destreza de los postulantes en relación a la toma de decisiones en el área de inventarios.		X		
			11. Se miden las destrezas de los postulantes para plantear soluciones en el área de inventarios.		X		
			12. Es importante tener la destreza motriz para el cumplimiento de las funciones del área de inventarios.		X		
Firma del experto: 		Fecha: 14 / 05 / 2022 JORGE ARTURO ZAPANA RUIZ DNI 44078388 MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "SELECCIÓN DE PERSONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL ÁREA DE INVENTARIOS TIENDAS DE LA EMPRESA SUPERDEPORTE PLUS PERÚ S.A.C, LIMA, 2022"								
Apellidos y nombres del investigador: Carlos Hugo Pérez Coronado								
Apellidos y nombres del investigador: Helson Daniel Zeballos Eyzaguirre								
Apellidos y nombres del experto: Mg. Jorge Arturo Zapana Ruiz								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Rendimiento Laboral	Rendimiento en el contexto	Logro	13. El reconocimiento de los logros obtenidos por el personal mejora significativamente su rendimiento laboral.	TA = Total Acuerdo A = Acuerdo I = Indiferente D = Desacuerdo TD = Total desacuerdo	X			
			14. Es importante mantener un buen rendimiento laboral para lograr una línea de carrera en la empresa.		X			
			15. El reconocimiento de logros a los colaboradores se otorga de manera meritocratica.		X			
		Planificación	16. La planificación se realiza acorde a los recursos de la empresa con el fin de cumplir con ellos dentro de los plazos establecidos.		X			
			17. Existen factores externos que ponen en riesgo la planificación realizada.		X			
			18. La planificación del área de inventarios tiendas se cumple de manera efectiva frente a los procesos establecidos.		X			
	Rendimiento en la tarea	Efectividad	19. La efectividad del colaborador está relacionada de manera directa al nivel de su experiencia.		X			
			20. Las condiciones de trabajo son adecuadas para lograr la efectividad en el proceso.		X			
			21. Se dispone de las condiciones necesarias para realizar un proceso efectividad.		X			
		Proactividad	22. Se asumen responsabilidades para mejor el desempeño personal.		X			
			23. Una vez culminado sus procesos asignados se buscan otros procesos a realizar por iniciativa.		X			
			24. Existe iniciativa de los colaboradores en la solución de los problemas que se presenten en el área.		X			
	Comportamientos laborales contraproducentes	Comentarios negativos	25. Los comentarios negativos son frecuentes en el área de trabajo.		X			
			26. Los comentarios negativos alteran la tranquilidad del área.		X			
			27. Los rumores o broma se consideran como comentarios negativos dentro del área.		X			
Incumplimientos de normas		28. El incumplimiento de las normas es correctamente sancionable dentro del área de trabajo.	X					
		29. El incumplimiento de las normas establecidas por algunos compañeros contribuyen a la indisposición de los demás colaboradores	X					
		30. El incumplimiento de las normas afecta el rendimiento laboral de los colaboradores de la organización.	X					
Firma del experto: 			Fecha: 14 / 05 / 2022 JORGE ARTURO ZAPANA RUIZ DNI 44078388 MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA					

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>ZAPANA RUIZ, JORGE ARTURO DNI 44078388</p>	<p>BACHILLER EN ADMINISTRACION EN TURISMO Y HOTELERIA Fecha de diploma: 29/02/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 29/03/2014 Fecha egreso: 23/12/2015</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>
<p>ZAPANA RUIZ, JORGE ARTURO DNI 44078388</p>	<p>LICENCIADO EN ADMINISTRACION EN TURISMO Y HOTELERIA Fecha de diploma: 28/06/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>
<p>ZAPANA RUIZ, JORGE ARTURO DNI 44078388</p>	<p>MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 19/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 02/09/2019 Fecha egreso: 17/01/2021</p>	<p>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i></p>

VALIDADORES

N°	Validadores	Resultados
1	Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra	Aplicable
2	Dr. David Fernando Aliaga Correa	Aplicable
3	Mg. Jorge Arturo Zapana Ruiz	Aplicable

ANEXO 4: INSTRUMENTOS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Utilizaremos la tabla de confiabilidad según el Alfa de Cronbach para poder interpretar el valor del coeficiente de confiabilidad.

Tabla 12 Coeficiente de Confiabilidad

Rango	Resultado
0,53 a menos	nula confiabilidad
0,54 a 0,59	baja confiabilidad
0,60 a 0,65	confiable
0,66 a 0,71	muy confiable
0,72 a 0,99	excelente confiabilidad
1,00	perfecta confiabilidad

Fuente: Elaborado en Naupas, Valdivia, Palacios & Romero (2018)

Tabla 13. Alfa de Cronbach (Variable 1. Selección de Personal)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	12

Según lo detallado en la Tabla 13, el resultado del nivel de confiabilidad en el Alfa de Cronbach, donde se consideran los 12 elementos del cuestionario de la primera variable, es de un coeficiente igual a 0.821, perteneciente al rango de 0.72 a 0.99, lo cual indica una “excelente confiabilidad”, denotando que el instrumento es confiable, en base a lo expuesto en la Tabla 1.

Tabla 14. Alfa de Cronbach (Variable 2. Rendimiento Laboral)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	18

Por último, en la información proporcionada por la Tabla 14, el resultado del nivel de confiabilidad en el Alfa de Cronbach, donde se consideran los 18 elementos del cuestionario de la segunda variable, es de un coeficiente igual a 0.879, perteneciente al rango de 0.72 a 0.99, lo cual indica una “excelente confiabilidad”, denotando que el instrumento es confiable, en base a lo expuesto en la Tabla 12.

ANEXO 5: CARTA DE AUTORIZACIÓN

Lima, 25 de Mayo de 2022

Señores de SUPERDEPORTE PLUS PERU SAC,

Por medio de la presente, yo Carlos Hugo Pérez Coronado, estudiante de la carrera de administración, en la Universidad César Vallejo, cursando el X ciclo de la carrera de administración, bajo asesoramiento de la Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra.

Solicito autorización para poder desarrollar mi tesis de investigación, para la cual será necesaria la aplicación de una encuesta para la recopilación de datos entre los trabajadores del área de inventarios tiendas.

El título de la tesis es "Selección de personal y rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C Lima, 2022". En la cual se estará realizando la investigación teórica respecto a la selección de personal y el rendimiento laboral frente al perfil de los candidatos para el área de inventarios tiendas, con el fin de conocer el motivo por el cual existe una alta rotación.

El objetivo principal de la tesis es analizar la relación entre la Selección de personal y rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C.

Por lo tanto, ruego a usted la comprensión y la amabilidad de otorgar el permiso para poder realizar los pasos pertinentes dentro del desarrollo de la investigación en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C

La información proporcionada por el personal, se mantendrá confidencial y se utilizará únicamente con fines académicos.

Agradeciéndole,

Atentamente,
Carlos Hugo Pérez Coronado
Supervisor de inventarios tiendas



JOSÉ HUGO PÉREZ CORONADO

ANEXO 6: MATRIZ DE DATOS

Variable 1. Selección de Personal

	1. Las habilidades son indispensables para demostrar la aptitud frente al puesto de trabajo.	2. Se consideran habilidades personales como parte indispensable del proceso de selección.	3. El proceso de inducción es más efectivo si el colaborador muestra habilidades que permita desarrollar cada proceso de manera eficiente.	4. Es indispensable e tener la capacidad necesaria para aprender los procesos operativos	5. Es favorable para el operario tener la capacidad de aprender y desarrollar nuevas habilidades que le permitan iniciar una línea de carrera dentro de la empresa.	6. Es necesario que el colaborador cuente con la capacidad de asumir nuevos retos dentro de la organización y aportar los conocimientos adquiridos.	7. Se miden los conocimientos técnicos para el perfil seleccionado según los procesos del área de inventarios.	8. Se mide los conocimientos del colaborador frente a la comprensión de los procesos en el área de inventarios.	9. Los conocimientos del colaborador deben estar apoyados en la experiencia laboral previa para el cumplimiento de procesos en el área.	10. Se mide la destreza de los postulantes en relación a la toma de decisiones en el área de inventarios.	11. Se miden las destrezas de los postulantes para plantear soluciones en el área de inventarios.	12. Es importante tener la destreza motriz para el cumplimiento de las funciones del área de inventarios.
Participantes	3	2	1	3	2	1	3	2	2	2	1	3
	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4
	5	4	3	4	2	3	5	3	4	3	3	4
	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3
	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3
	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	3	5
	3	3	2	4	2	3	4	3	4	2	3	3
	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	3	4
	4	4	3	5	3	3	5	3	4	4	3	5
	4	3	3	4	2	2	5	4	3	3	2	2
	3	3	1	4	3	3	4	4	3	4	2	3
	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	2	4
	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	2	4
	3	2	3	4	3	3	5	3	4	4	2	3
	3	2	3	4	2	2	4	4	4	3	2	2
	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	2	2
	4	4	2	4	3	3	5	4	3	3	2	4
	3	2	1	3	3	1	3	3	3	3	2	3
4	4	2	3	2	2	5	4	4	2	2	4	
3	2	3	4	2	3	4	4	2	4	3	2	
3	2	3	4	2	2	5	3	3	3	3	2	

ANEXO 7: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Metodología
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la selección de personal y rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la Selección de personal y rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación directa entre selección de personal y rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022.</p>	<p>Variable 1: Selección de personal</p>	<p>Dimensión 1: Habilidades Individuales Dimensión 2: Competencias individuales</p>	<p>Tipo: básica Enfoque: cuantitativo Diseño: no experimental Nivel: descriptivo correlacional Población: 21 colaboradores de la empresa Superdeporte Plus Perú SAC Muestra: censal Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario Análisis de datos: descriptivo e inferencial</p>
<p>Problema específico (1) ¿Qué relación existe entre las habilidades individuales y el rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022? (2) ¿Qué relación existe entre las competencias individuales y el rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022?</p>	<p>Objetivos específicos (1) Determinar la relación existente entre las habilidades individuales y el rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022 (2) Determinar la relación entre las competencias individuales y el rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022.</p>	<p>Hipótesis específica (1) Existe relación directa las habilidades individuales y el rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022. (2) Existe relación directa entre las competencias individuales y el rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022.</p>	<p>Variable 2: Rendimiento Laboral</p>	<p>Dimensión 1: Rendimiento en la tarea Dimensión 2: Rendimiento en el contexto Dimensión 3: Comportamientos laborales contraproducentes</p>	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Selección de personal y rendimiento laboral en el área de inventarios tiendas de la empresa Superdeporte Plus Perú S.A.C, Lima, 2022", cuyos autores son ZEBALLOS EYZAGUIRRE HELSON DANIEL, PEREZ CORONADO CARLOS HUGO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 04 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA DNI: 09629458 ORCID: 0000-0002-7543-9275	Firmado electrónicamente por: MLUNAG12 el 05-07- 2022 00:35:37

Código documento Trilce: TRI - 0320411