



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa
JOEL´s, Callao 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Marlene Eloiza Rodriguez Luza (ORCID: 0000-0002-9269-5824)

ASESOR:

Mg. Luis Enrique Dios Zárate (ORCID: 0000-0003-0176-0047).

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organización

CALLAO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mi padre, Alejandro Rodriguez Palacios por ser el mejor maestro de superación, emprendimiento y perseverancia, a mi madre, Victoria Luza de Rodriguez y a mi hermana, Fabiola Rodriguez Luza por ser mi apoyo incondicional en cada uno de los momentos de mi formación profesional.

A mí, por haber superado todos y cada uno de los aprendizajes que el Universo tuvo a bien enviarme y que hicieron marcar pauta de un antes y después de la iniciación de mi carrera profesional.

Marlene Eloiza Rodriguez Luza

AGRADECIMIENTO

A Dios, por su inagotable muestra de amor, comprensión y acompañamiento a lo largo de mi vida y trayectoria universitaria, mostrándome su fuente inacabable de milagros en mí.

A mi Madre, mi principal pilar de inspiración a ser mejor, a mi hermana quien sin su invaluable apoyo y motivación no hubiera sido posible continuar.

A todos los Profesores, Asesores y Administrativos de la Universidad que brindaron valioso aporte en cada una de las etapas de mi carrera.

Marlene Eloiza Rodriguez Luza

PÁGINA DEL JURADO



DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN N° 120-2019-UCV/DA-EP.ADM-FL-C

El presidente y los miembros del Jurado Evaluador designado con RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 920-2019-UCV/DA-EP. ADM-FL-C, de la ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN acuerdan:

PRIMERO. -

- Aprobar por unanimidad ()
Aprobar por mayoría (X)
Desaprobar ()

El DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN presentado por la estudiante RODRIGUEZ LUZA MARLENE ELOIZA, denominado: "LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA JOEL'S, CALLAO 2019".

SEGUNDO. - Al culminar la sustentación, la estudiante RODRIGUEZ LUZA MARLENE ELOIZA, obtuvieron el siguiente calificativo:

NÚMERO	LETRAS	CONDICIÓN
13	TRECE	APROBADO

Presidente: Mg. BRAULIO CASTILLO CANALES



Firma

Secretario: Mg. HANS MEJIA GUERRERO



Firma

Vocal: Mg. DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE



Firma

Callao, viernes, 20 de diciembre del 2019.

CC. Archivo
Escuela Académico Profesional, Interesados, Archivo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

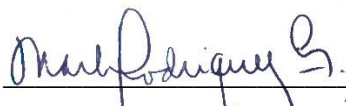
Yo, Rodriguez Luza, Marlene Eloiza con DNI N° 25747648, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, con la tesis titulada: “La selección de personal como factor que incide en la línea de carrera de la empresa JOEL’s, en callao en el año 2019”.

Declaro bajo juramento que:

1. El trabajo de investigación es de mi autoría.
2. Se ha formulado respetando las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. En conclusión, el trabajo de investigación no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. El trabajo de investigación no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener un grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, ninguno ha sido falseado, ni duplicados, tampoco copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes de la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya haya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Callao, 11 Julio del 2019



Marlene Eloiza Rodriguez Luza

DNI N° 25747648

ÍNDICE

Carátula	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	14
2.1 Tipo y Diseño de investigación	14
2.2. Operacionalización de las variables	15
2.3. Población, muestra y muestreo	15
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.5 Procedimiento	21
2.6 Método de análisis de datos y procedimiento	21
2.7. Aspectos éticos	21
III. Resultados	22
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37

ANEXOS	42
Anexo No. 1: Matriz de consistencia	43
Anexo No. 2 - Tabla de Operacionalización	45
Anexo No. 3: Instrumentos	46
Anexo No. 4: Autorización	50
Anexo No. 5: Matriz de Validación del instrumento de obtención de datos	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de investigación	14
<i>Figura 2.</i> Fórmula empleada	16
<i>Figura 3.</i> Niveles de percepción de selección de personal.....	22
<i>Figura 4.</i> Niveles de percepción del perfil	23
<i>Figura 5.</i> Niveles de percepción de reclutamiento.....	23
<i>Figura 6.</i> Niveles de percepción de proceso	24
<i>Figura 7.</i> Niveles de percepción de desempeño laboral.....	25
<i>Figura 8.</i> Niveles de percepción de competencias.	25
<i>Figura 9.</i> Niveles de percepción de satisfacción laboral.....	26
<i>Figura 10.</i> Selección de Personal y satisfacción laboral	32

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1.</i> Distribución de la población	15
<i>Tabla 2.</i> Confiabilidad.....	20
<i>Tabla 3.</i> Nivel de percepción de Selección de Personal.....	22
<i>Tabla 4.</i> Nivel de percepción de perfil	22
<i>Tabla 5.</i> Nivel de percepción de reclutamiento.....	23
<i>Tabla 6.</i> Niveles de percepción de proceso	24
<i>Tabla 7.</i> Niveles de percepción de desempeño laboral	24
<i>Tabla 8.</i> Niveles de percepción de las competencias	25
<i>Tabla 9.</i> Niveles de percepción de la satisfacción laboral.....	26
<i>Tabla 10.</i> Tabla cruzada Selección de Personal y desempeño laboral	27
<i>Tabla 11.</i> Prueba de Chi-cuadrado- Hipótesis general.....	28
<i>Tabla 12.</i> Tabla cruzada Selección de Personal y competencias	29
<i>Tabla 13.</i> Prueba de Chi-cuadrado- Hipótesis específica de competencias	30
<i>Tabla 14.</i> Tabla cruzada Selección de personal y satisfacción laboral	31
<i>Tabla 15.</i> Prueba de Chi-cuadrado- Hipótesis específica de satisfacción laboral.....	32

RESUMEN

Este trabajo busca comprobar la relación de la selección del personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la compañía JOEL´S. Para ello, se investigó a través de fuentes de información científicas. 47 clientes internos de JOEL´S conformaron la muestra de estudio y fueron veintisiete las preguntas que conformaron el cuestionario para Selección de personal y quince las interrogaciones que conformaron el cuestionario para Desempeño laboral en medición de escala de Likert. Las respuestas fueron evaluadas y estudiadas a través del SPSS programa estadístico versión 25, el cual midió el nivel de confianza del cuestionario mediante el Alfa de Cronbach. Cada pregunta contiene gráficos estadísticos, los mismos que han sido analizados.

El resultado obtenido del Chi cuadrado calculado, es $X^2_c=8,266$, y el teórico es $X^2_t= 5,9915$, con el 95%, de credulidad y 2 grados de libertad, cumpliendo la concordancia: $X^2_t < X^2_c$. Según resultados obtenidos ($p=0.016<0.05$), se rebate la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis Alterna (H_1), de esta manera se concluye que la selección de personal está relacionada de manera significativa de modo positivo considerable ($X^2_c=8,266$) con desempeño laboral. Con lo que se logró el propósito de determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los empleados de la empresa JOEL´S, Callao 2019.

El resultado establece relación positiva entre las competencias y la selección de personal y la satisfacción laboral y la selección de personal. Según resultas conseguidas ($p=0.000<0.007$), se rebate la Hipótesis nula (H_0) y se admite la hipótesis alterna (H_1), con ello se está concluyendo que la satisfacción laboral está afecta significativamente de forma positiva considerable ($X^2_c=9,974$) con el desempeño de los trabajadores.

Palabras clave: Selección de personal, Desempeño laboral, Reclutamiento, Contratación.

ABSTRACT

This work seeks to verify the relationship between the selection of personnel and the work performance of JOEL's employees. For this, it was investigated through scientific sources of information. 47 JOEL's internal clients formed the study sample and were twenty-seven questions that formed the questionnaire for Personnel Selection and fifteen the questions that formed the questionnaire for Labor Performance in Likert scale measurement. The responses were evaluated and studied through the SPSS statistical application version 25, which measured the confidence level of the questionnaire using Cronbach's Alpha. Each question contains statistical graphs, the same ones that have been analyzed.

The result obtained from the calculated Chi square, is $X^2_c = 8,266$, and the theoretical is $X^2_t = 5.9915$, with 95% credulity and 2 degrees of freedom, complying with the agreement: $X^2_t < X^2_c$. According to the results obtained ($p = 0.016 < 0.05$), the null hypothesis (H_0) is rejected and the Alternate hypothesis (H_1) is accepted, thus concluding that the selection of personnel is significantly related in a significant positive way ($X^2_c = 8,266$) with work performance. With what the purpose of deciding the connection between the selection of personnel and the labor performance of the employees of the firm JOEL'S, Callao 2019 was achieved.

The result establishes a positive relationship between competencies and personnel selection and job satisfaction and personnel selection. According to the results obtained ($p = 0.000 < 0.007$), the null hypothesis (H_0) is disputed and the alternative hypothesis (H_1) is admitted, which concludes that job satisfaction is significantly affected ($X^2_c = 9,974$) with the performance of the workers

Keywords: Personnel selection, Work performance, Recruitment, Recruitment.

I. INTRODUCCIÓN

La selección de personal es una de las principales tareas del área de gestión humana con mayor demanda en tiempo y esfuerzo dentro de toda organización y es de gran importancia, dado que, lo que se pretende es no solo encontrar al personal idóneo para la realización de actividades, sino también, que éste pueda formar parte del desarrollo e incremento de la organización. La inadecuada selección de personal ocasiona pérdidas económicas y de tiempos, por lo que las innovaciones y actualizaciones en las técnicas a emplear para una selección de personal eficaz cada vez se vuelven más exigentes.

De igual manera, Pérez (2014), confirma que la falta de calidad en el reclutamiento, uso de buenas prácticas durante los procesos y la falta de precisión en los perfiles ha provocado omitir a potenciales colaboradores que a largo plazo provocaría costos en la calidad de servicio y competitividad. (p. 32-34)

Como aporte de bajo costo, Bortz (2018), en un estudio científico, menciona que la eliminación de información de personal en las hojas de vida ha mostrado una considerable reducción del sesgo en la contratación, lo que ha modificado patrones como empresa, haciéndolos más conscientes, mejorando inclusive la experiencia del candidato. Así como Rice, Barth (2016), quienes en su estudio científico mencionan sobre la importancia de mantener un equilibrio de género a través de comités de contratación, con la finalidad de que continúe disminuyendo el sesgo en la contratación de mujeres, tal y como se ha visto reflejado en el estudio. (p. 17)

Por otro lado, según Glocal thinking (2019), la automatización de las organizaciones y la incorporación de las tecnologías digitales forma parte de las tendencias actuales. Habilidades blandas o soft skills de la misma forma que el liderazgo, colaboración, comunicación y gestión del tiempo, así también el trabajador en el centro al igual que el employee centrality o employee experience, son frases que toman fuerza creando cambios hasta del nombre de las áreas denominándolos de la misma manera departamentos de experiencia del empleado, buscando ofrecer experiencias en su bienestar personal y físico, diseñando experiencias en diferentes segmentos de la empresa. Así también, el employee wellness o bienestar del trabajador toma mayor importancia dado que busca facilitar aplicaciones móviles que permita gestionar salud, rutinas deportivas, pases libres para el gimnasio, información sobre alimentos saludables; así como también el desarrollo mental a través del mindfulness (atención plena) lo que incide positivamente en la motivación de los trabajadores.

De forma similar, el empleo del coaching de alto provecho, como herramienta para dar soporte al trabajador y gerente en el reconocimiento de fortalezas y debilidades, logrando con ello el mejoramiento de habilidades vitales, lo que redundará en el progreso del desempeño laboral. Finalmente, menciona que, en sector público, incrementará el uso de herramientas propias, al igual que el caso de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), quienes hicieron uso de instrumentos claves para la implementación del Subsistema de la Gestión del Rendimiento (GdR) mejorando con ello el ejercicio de los servicios y entidades, contribuyendo al cumplimiento de metas y mejoras del servicio.

Lo que es corroborado por la Revista ESAN (2019), quienes afirman que las tendencias están estrechamente ligadas a los avances y herramientas tecnológicas, como también la evaluación 360 que mide al empleado de forma integral (pares, subordinados, supervisores, jefes, clientes externos e internos), basándose en habilidades y comportamientos en el ambiente profesional, siendo la evaluación por competencias y objetivos una de las principales herramientas para su medición. Así también, el uso de la inteligencia artificial para la contar con datos cualitativos obtenidos a través de comentarios, conversaciones y metas, información que apoya en la toma de decisiones para promociones y capacitación.

De acuerdo con Portafolio (2019), en Bogotá y Medellín (Colombia) se ha aplicado el uso de nuevas tecnologías para la recepción de postulaciones de la firma MetLife, que admiten la recepción 1,500 postulaciones en un lapso de dos semanas, lo que supera en un 1,000% aproximadamente al método tradicional en el mismo tiempo, incrementando su uso en otras ciudades; lo que refleja la adecuación a procedimientos ágiles que admiten integrar la tecnología a las técnicas del área humana consiguiendo un socio estratégico en el reclutamiento de personal, personalizando los procesos de selección con la población a la que desee enfocarse e iniciar con entrevistas a través de videos, logrando potenciar la labor del equipo de selección y brindándole la oportunidad de utilizar el periodo en acciones estratégicas relacionadas con marca empleadora que mejorará la retención del talento.

En la actualidad, el desarrollo sostenido de los servicios que JOEL's brinda hace una inminente introspección de procesos internos que promuevan no solo el incremento de la empresa, sino también el acompañamiento y desarrollo de sus colaboradores, quienes son su principal razón de ser. Al realizarla, se evidenció que para el reclutamiento se emplea publicación impresa colocada en el mismo local como medio de reclutamiento, demorando y limitando la selección, no cuenta con un plan definido de evaluación para la selección, lo que hace que se contrate a personal de diferentes características profesionales, la empresa no

busca compatibilidad del postulante con la empresa, como intereses y motivaciones, lo que ocasiona que se desconozca las metas personales y posibles prontas renunciaciones, y no cuentan con una evaluación de desempeño formal. Es por ello que esta investigación pretende comprobar la relación de la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la compañía JOEL'S.

Continuando con la presente investigación, a continuación, detallo estudios internacionales y nacionales relacionadas al tema:

Dentro de las investigaciones internacionales, se incluye a Valencia (2014), cuyo objetivo fue ejecutar diagnóstico de la satisfacción laboral en los laboratorios EcuA-American, con el fin de establecer el grado en que influye el desempeño basándose en valoración de la situación cultural de la empresa. El método empleado fue cuantitativo, tipo descriptiva, investigación correlacional. Hizo uso de una encuesta y cuestionario suministrado a una muestra de 96 individuos. El resultado fue que obtuvieron un valor chi calculado mayor al nivel de significancia teórica ($X^2_t=7,81 < X^2=19,825$) confirmando que la satisfacción laboral tiene incidencia en el desempeño de los empleados de EcuA-American.

Adicionalmente, se incluye a Murillo (2015), cuya meta fue plantear un Sistema de reclutamiento y selección del personal para la Cadena de Supermercados "Mercamaxx" que optimice el desempeño laboral. El enfoque del estudio es cualitativo y el tipo de investigación fue de campo y bibliográfica, el instrumento fue a través de investigación directa, encuestas y de entrevistas. La muestra fue tomada al total, siendo 34 los participantes. Resultando que el 78% de seleccionados no contó con ningún procedimiento de selección de personal. Concluyendo que la mayor parte de los trabajadores ingresaron por recomendación.

Finalmente, Caicedo (2015), cuya meta fue plantear formato de administración humana permisible a evaluar el desarrollo de los trabajadores del Centro. La investigación fue de tipo cuantitativa. el instrumento a través de investigación directa, encuestas y de entrevistas. Como resultado, el 55% cree que las disposiciones no son informadas apropiadamente, no aceptan sugerencias de sus pares, el 14% ejecuta la normativa de la compañía, y consideran injustas las amonestaciones escritas, el 37% considera que los beneficios sociales son de bueno a regular, mayor al 50% está satisfecho con las capacitaciones. Concluyendo que deben realizar autoevaluación y mejoramiento de procesos y que el reconocimiento público es aceptado.

Dentro de las investigaciones nacionales, Aguilera y Olortega (2016), cuya finalidad fue establecer relación existente en el Reclutamiento y Selección de personal y el desempeño de los trabajadores de Vehículos Peruanos SA, confeccionaron un estudio no experimental, descriptivo correlacional, el instrumento utilizado fue encuestas con preguntas dicotómicas. La muestra fue de 19 empleados. Tuvieron como conclusión que el 63% de personal si cumple con las asignaciones que le brinda el empleador, mientras que un 37% no las cumple, por lo que concluyen que es necesario brindarles responsabilidades y hacer seguimiento del cumplimiento de tareas.

Asimismo, Moreno, Ramirez y Tamaní (2016), cuyo objetivo fue definir la influencia del desarrollo del personal en el desempeño de los empleados del FONDECYT. Para ello, elaboraron un estudio cuantitativo descriptivo no experimental, considerando una muestra de 83 trabajadores, haciendo uso del cuestionario como instrumento para la mejora de personal y el desarrollo laboral. Para procesar datos utilizaron el SPSS versión 22, y utilizaron el análisis descriptivo e inferencial. Concluyendo que los resultados obtenidos en los indicadores correspondiente a competencias como conocimientos, comunicación, calidad del servicio, destreza y potencial del desarrollo resultan positivos para la empresa demostrando que las competencias en conjunto mejoran el desempeño laboral.

Finalmente, Díaz, Vilchez (2018), tuvo la meta de definir la influencia de la selección de personal en el desempeño laboral de los empleados operativos del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo, Perú, 2017. El diseño del trabajo fue cuantitativo, enfoque no experimental, tipo de investigación fue transversal correlacional-causal. Empleó muestra en 30 colaboradores compuestos por gerentes y jefes inmediatos, utilizando los cuestionarios como instrumento, para determinar la confiabilidad utilizó el programa estadístico SPSS edición IBM Statistics v. 24, obteniendo que hay correspondencia positiva muy fuerte (0,923) en medio de la variable selección de personal y desempeño, confirmando que ejecutando un apropiado proceso de selección da como resultado un conveniente desempeño laboral. Concluyendo así con la confirmación la selección de personal influye en el desempeño de las funciones de los trabajadores.

Teorías relacionadas al tema

En la teoría neoclásica se observa su aplicación para ambas variables, Selección de personal y Desempeño laboral. Esta teoría fue diseñada por Peter Ferdinand Drucker y elaborada bajo

una visión metodológica que considera a la institución formal y a la informal como un sistema social con metas a las que se pretende llegar paulatinamente. La teoría determina un alto nivel jerárquico a los conocimientos tradicionales de estructura, autoridad y responsabilidad. Adicionalmente, reúne diferentes puntos de vista de teorías y dinámica de grupos, la comunicación interpersonal, la entidad informal, y la apertura hacia un trazado democrático. También presenta al proceso administrativo como cíclico que va de forma repetitiva y secuencial.

La teoría de las relaciones humanas (1932), cuyo principal autor fue Elton Mayo y tiene énfasis en las personas.

La teoría de Elton Mayo de las relaciones humanas, según Soria (2004), la ejecución de decisiones mejora situaciones de disputas, apoya el logro de implementaciones reduciendo el nivel de resistencia.

La teoría burocrática con su representante Max Weber, quien enfatiza en el factor humano y lo describe como un modelo basado en normas que resalta la estructura de la institución, cuyas funciones son especialización, estabilidad, democracia, estructuración, predicción y racionalidad.

De acuerdo a lo indicado por Snell y Bohlander (2012), el desempeño laboral resulta de una serie de procesos en pro de la creación de un ambiente laboral saludable, donde los colaboradores potencien sus propias capacidades para el beneficio de los objetivos de la institución. Una parte de los sistemas de la gestión del talento es la evaluación del desempeño cuyo resultado muestra las debilidades que requieren mejora para el mejor desempeño de funciones y consiguiente beneficio para la empresa. Por ello, las evaluaciones son consideradas como herramienta de soporte para mantener y mejorar la productividad hacia el logro de objetivos. (p. 344-356)

Selección de personal

Para Sarma, A. (2009), las actividades de selección de personal incluyen fases que representan decisión requerida para continuar con el proceso, de esta manera se logra

conocer con mayor profundidad las habilidades y motivación del postulante lo que ayuda en la resolución final.

Según López (2010), los cambios en la forma de vida de las personas y la tecnología cambiaron las formas de trabajo logrando su competitividad en el mercado, por lo que las empresas están obligadas al cambio de estrategias organizacionales desarrollando mejores calidades en productos y servicios; por esta razón optan por una gestión humana por competencias y desarrollar en los colaboradores un mejor desempeño que redunde en la eficiencia de sus labores. Siendo su principal objetivo optar por el candidato idóneo que ocupe un puesto determinado, lo que incluye la planificación del personal, reclutar, capacitar, planes de carrera, remuneración, higiene, seguridad, mecanismos de información y auditoría, pretendiendo así la ejecución de pasos y procesos que se convierta en un ganar-ganar. Además, el autor define a las competencias como guías de conducta que se estiman necesarias para el desarrollo en un puesto de trabajo, sujeto a ser interpretado lo que podría ser o no beneficioso hacia el candidato.

De acuerdo con Snell y Bohlander (2013), independientemente del origen del postulante, los empleadores deben aplicar procedimientos de selección asegurándose que las pruebas y procedimiento estén validados para cada posición; debiendo verificar previamente que los perfiles se encuentren debidamente actualizados.

Adicionalmente, Sahay (2015), refiere que el reclutamiento, debe también incluir al marketing durante el proceso, con la finalidad de generar lazos a largo plazo con sus potenciales trabajadores, así como buscar afinidad con nuevas herramientas que constantemente van en aumento. (p. 184).

Mientras que para Schnake (2016), una buena selección de personal se mide a través de los resultados de ausentismo, desempeño laboral y rotación. (p. 41)

Para Moore (2017), la selección de personal que tradicionalmente se realizan a través de entrevistas no muestra una validez predictiva de la entrevista de trabajo, pero que, si ésta se realiza estructurándola en torno a evaluaciones objetivas y herramientas precisas, como también refiere Kulkarni (2019, p. 4-8), en las que no se falsifiquen habilidades, sobre todo

aquellas que certeramente muestran el desempeño futuro, mostraría un cambio sustancial en las contrataciones. De igual forma, Özari, Kulturmus (2017), indican que debido a la racionalidad y sistematización de los procesos de selección es difícil que se pueda afirmar que es un proceso justo. (p. 56)

Para Arnold (2018), la selección por competencias aplicada bajo un previo análisis de habilidades requeridas para un determinado puesto, es una práctica de contratación que se basa en las capacidades de los postulantes más que en su procedencia de educación y experiencia, abriendo canales en las empresas en búsqueda de grandes talentos.

La selección de personal es la preferencia del postulante más idóneo ante una posición disponible a través de un conjunto de evaluaciones, según Pereda y Berrocal (2011). Para lo cual es importante contar con una estructura pre-establecida de reclutamiento y selección, según Elearn (2009).

Según Pereda y Berrocal (2011), sus principales dimensiones son: perfil, factor fundamental en la toma de decisiones al determinar los criterios que sustentan la adaptación del empleado en el puesto, así como la compatibilidad de características. El perfil es el subconjunto compuesto por habilidades que refiere a un rasgo ocupacional general que se encuentra a través de los puestos que cada empresa determina. Tiene como enfoque las capacidades, las más relevantes son el aprendizaje continuo, autonomía, negociación y elaborar plan de emergencia. Formación académica lo que no solo incluye el “título” sino conocimientos adquiridos acorde al puesto, la experiencia laboral que indica el tipo de empresa y amplitud en funciones y/o plaza relacionados al cargo a ocupar), otras exigencias (relacionadas con el entorno social, como actividades de desarrollo personal y organizacional, actividades propias de desarrollo relacionado a la posición).

El reclutamiento, la segunda dimensión, es definida por el autor como conjunto de regulaciones utilizadas para buscar y conseguir aspirantes y así cubrir un puesto por vacancia, despido o nuevo, que puede ser externo (indagación de personal fuera de la compañía a través de diferentes canales por ejemplo anuncios en bolsas de trabajo, agencias de colocación, centros de formación, base de datos reunida a través de otras convocatorias) o interno (cuidando del conflicto de interés entre trabajadores o jefes), realizándola a través

de exploración de perfiles que coincidan con el requerido, de la pre-selección (verificación de candidatos) y de la evaluación. (Pereda y Berrocal. 2018, p. 380-386)

Proceso, la tercera dimensión, incluye el procedimiento sistemático con la preparación de herramientas, procedimientos y toma de decisiones la elección del individuo idóneo a ocupar el puesto. La evaluación es realizada por el superior inmediato en la que emplea una entrevista por competencias a través de la que pretende obtener respuestas conductuales que muestren comportamientos predictivos para determinar si el aspirante cuenta con habilidades que la posición requiere acorde con las necesidades y características de la institución, así como el objetivo del empleado de culminar con la contratación. (Pereda y Berrocal. 2018, p. 380-386.

Desempeño laboral

De acuerdo con Chiavenato (2001), el desempeño es la conducta que tiene el personal al que se está evaluando para lograr la meta individual trazada, el mismo que se obtiene de las evaluaciones de desempeño, impresiones de jefes, colegas y subordinados, dependiendo la posibilidad de ascender al desempeño que el trabajador tenga y de las estimaciones de éxito futuro en las nuevas oportunidades que pueda tener.

Por otro lado, el autor también refiere que la compensación y beneficios forman parte motivacional para el desarrollo y satisfacción laboral. Considerando como cualidades de los equipos de alto desempeño, la colaboración, compromiso con el empoderamiento y la autoayuda, la responsabilidad, el personal se siente responsable del logro obtenido, la claridad, comprensión y apoyo en las metas del grupo, la interacción, comunicación dentro de un clima confiable y abierto, la flexibilidad, el grupo quiere convertir y optimizar su función, la focalización, el equipo dedica sus esfuerzos a cubrir las expectativas del trabajo, la creatividad, el equipo es beneficiado por todos los talentos e ideas y la rapidez, los integrantes reaccionan prontamente ante problemas y oportunidades.

Asimismo, considera que desde que un postulante ha sido seleccionado ya está siendo supervisado el costo y beneficio de su contratación, con el afán de buscar el mejoramiento de su desarrollo, el mismo que será evaluado constantemente dado que éstos influyen en el logro de objetivos de la empresa. La evaluación es un juicio del valor, habilidades, destrezas

de un individuo que se puede realizar a través de diferentes enfoques, como la verificación del mérito, desempeño, empleados, informes de avance, eficiencia funcional, etcétera; permitiendo determinar problemas en supervisión de personal, integración, organización, desacuerdos, o no emplear adecuadamente a trabajadores que cuenten con potencial elevado, motivación. (p. 359-389)

Para Werther y Davis (2008), está basado en la valoración del desarrollo integral del trabajador y cómo éste ha contribuido en la empresa, es realizado por los gerentes, justificando de esta manera su estada en la empresa. El principal objetivo es brindar retroalimentación acerca de manera en que los trabajadores realicen su trabajo y evaluar las acciones que se tomarán al respecto. El uso de herramientas adecuadas para la evaluación es de gran soporte para mejorar los procedimientos de reclutamiento, selección, inducción, así como promociones internas y compensaciones. (p. 364)

Del mismo modo, para O'meara (2013), la evaluación de desempeño debe considerar los costos en los que se ha incurrido desde contratación de un nuevo colaborador y de cómo éstos han afectado o beneficiado a la institución. Para ello se debe analizar las competencias actuales y hacer un cruce con las de las organizaciones, así como de las que tendría que necesitar para alcanzar las metas establecidas por la empresa en un plazo determinado. Lo que concuerda con Sabir (2016), quien afirma que la evaluación brinda un panorama completo corroborando costos y beneficios sobre el rendimiento verdadero, siendo los méritos los criterios a aplicarse mas no la antigüedad. (p. 110)

Evans (como se citó en Aravamudhan, Krishnaveni, 2015), refiere que la falta de una adecuada selección trae gastos financieros, así como reduce las oportunidades de negocio y finalmente la rotación de personal, mientras que, si se realiza de manera detallada tiene las mejores probabilidades de mantener una relación a largo plazo aumentando las posibilidades del crecimiento de la organización. (p. 59)

De acuerdo con Snell y Bohlander (2013), es el resultado de la evaluación anual o bianual del empleado, usualmente es realizado por el gerente o responsable del área para la medición de los requerimientos del puesto. El evaluado debe de contar con los objetivos de la evaluación, para lo cual, el desarrollo de un programa de evaluación debe ser efectivo,

pudiendo participar el evaluado de éste, empleando incluso estándares basados en los requerimientos del puesto, objetivos estratégicos de la organización, medición de grado de responsabilidad del participante, uso de criterios claros, que sea confiable, que cumpla con requisitos legales teniendo en consideración temas discriminatorios.

Suelen ser realizadas por quienes conforman el grupo de trabajo, el jefe, colegas, proveedores, clientes, subordinados, por los propios empleados, vendedores, miembros del equipo, e inclusive autoevaluación, la suma de todos éstos es llamada evaluación de 360°. Ayudando a ello el uso de software administrativo específico, en los que además permite observar evaluaciones de función, exámenes de 360, planes de compensación, de progreso y de sucesión. Lo que también corroborado por Vincent (2019), quien destaca que contar con un efectivo proceso de reclutamiento ya que permite contratar personal compatible con la empresa y la aplicación de un proceso de reclutamiento de 360° permite evaluar el trabajo o experiencia de los postulantes desde diferentes ángulos reduciendo la indecisión y los prejuicios innatas a un proceso de reclutamiento típico. (p. 4-6)

La primera dimensión, competencias, es referida por el mismo autor como comportamientos ante una situación de la realidad cotidiana donde aplican sus aptitudes, conocimientos y estilo. Se clasifican en competencias de carácter específico o genéricas de una definida función por ejemplo la capacidad de aprender, la adaptación al cambio, la labor en grupo, la creatividad y la visión de futuro. Las competencias transversales relacionadas con las destrezas, identidad, valores y sabidurías adquiridas como instrumentales (disposición de organización y planificación, análisis y síntesis, comunicación oral, saber de otro idioma, informática, gestión de información). Personales (trabajo en conjunto, en grupos interdisciplinarios, relaciones interpersonales, razonamiento crítico), sistémicas (aprendizaje autónomo, inventiva, liderazgo, adaptabilidad a la versatilidad), en puestos que requieren experiencia (iniciativa, talento de decisión y de anticiparse a los cambios y nuevos entornos, manejo de emociones, aptitud de negociación).

Adicionalmente a ello, menciona que la escala de observación del comportamiento (BOS), diseñada para medir la frecuencia empleada en la medición de las conductas, métodos de respuestas obtenidos de su trabajo, medidas de productividad, vincula los logros de empleados con los resultados que producen beneficios a la empresa. Así como la

administración por propósitos (MBO) realizada por los trabajadores, en la que establecen objetivos con la asesoría de sus superiores, inicia y culmina estableciendo metas y finalidad en común con la organización y finalmente el uso del tablero de mando integral o Balanced scored el cual considera 4 categorías: financiera, cliente, procesos y aprendizaje.

La segunda dimensión satisfacción laboral, es referida por el autor como acto que va más allá de la retribución monetaria por un servicio brindado, la misma que incluye mejoras compensatorias directas (sueldo, comisiones, bonos, salario), indirectas (beneficios) y monetarias.

Mientras que para Klopotan, Mjeda, y Kurečić, (2018), quienes asocian la permanencia de los trabajadores al liderazgo, motivación y medio ambiente de la organización, a lo que se podría asociar la evaluación. (p. 157)

Formulación del problema

De acuerdo con lo investigado en la empresa JOEL´S, el problema general es determinar ¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa JOEL´S, Callao 2019?. Asimismo, los problemas específicos encontrados fueron determinar ¿Qué relación existe entre las competencias y la selección de personal de los trabajadores en la empresa JOEL´S, Callao 2019?, ¿Qué relaciones existen entre la satisfacción laboral y la selección de personal de los trabajadores en la empresa JOEL´S, Callao 2019?

Justificación del estudio

En la actualidad ante un entorno tan competitivo, la selección de personal se transforma en una parte fundamental dentro de la organización y es considerada como diferenciación para tener un negocio próspero y competitivo.

Teórico

La presente investigación busca opciones en herramientas y procedimientos dentro de la selección y desempeño laboral que se ajusten a las necesidades actuales de la empresa JOEL´S, a través de aplicación de teorías que están relacionadas con el asunto y nociones primordiales de las variables; de esta manera el propietario puede tomar decisiones

esenciales para el mejoramiento de la técnica y determine la relación de la selección de personal con el desempeño laboral de los colaboradores, favoreciendo su permanencia y desarrollo. De igual forma, los fenómenos que se puedan suscitar a lo largo de esta investigación. Todo esto hará posible contrastar y denotar las diferencias conceptuales asignadas a la situación de la organización, refiriéndonos en términos de eficacia y garantía.

Metodológico

Con el fin de acatar con los del estudio, se elaboraron técnicas de medición como encuestas y su influencia en las variables. Una vez elaborado los instrumentos serán analizados en el software de análisis estadístico SPSS versión 25; el principal objetivo es establecer la relación de la selección de personal en el desempeño laboral.

Práctico

Este trabajo tiene por propósito brindar instrucciones que puedan ser aplicables al plan de selección de personal y desempeño laboral, y así permita a la empresa JOEL'S, la selección de personal adecuado, cuyo ingreso sea no solo amigable, sino también ágil y óptimo para su bienestar personal, el mismo que repercutirá en su desempeño laboral cumpliendo con los de objetivos de la empresa favoreciendo permanencia de sus colaboradores con las ventajas competitivas a través del desarrollo de los empleados y así pueda aportar en su desarrollo económico y en el de la empresa JOEL'S.

Hipótesis

La hipótesis general Nula (H_0): la selección de personal no tiene relación significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa JOEL'S, Callao 2019 y la hipótesis alterna (H_1): la selección de personal tiene relación significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa JOEL'S, Callao 2019.

Asimismo, las hipótesis específicas son: existe relación entre las competencias y la selección de personal de los trabajadores en la empresa JOEL'S, Callao 2019 y existe relación entre la satisfacción laboral y la selección de personal de los trabajadores en la empresa JOEL'S, Callao 2019.

Objetivos

El objetivo general es determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa JOEL´S, Callao 2019.

Los objetivos específicos son establecer la relación entre las competencias y la selección de personal de los trabajadores en la empresa JOEL´S, Callao 2019, así como establecer las relaciones entre la satisfacción laboral y la selección de personal de los trabajadores en la empresa JOEL´S, Callao 2019.

II. MÉTODO

En concordancia con Hernández, Fernández y Baptista (2014), el proyecto adquiere enfoque cuantitativo y de tipo aplicada, por la determinación de los patrones dentro de una población determinada hace uso de la recopilación de información a través del cuestionario, análisis de los mismos y correspondiente prueba de hipótesis anteriormente establecidas haciendo uso de la estadística con medición numérica. (p.25)

2.1 Tipo y Diseño de investigación

El tipo es transversal correlacional, según Hernandez, Fernández y Baptista (2014), quienes lo describen como el diseño que refieren correlación entre dos o más categorías, conceptos o variables en un espacio de tiempo, en algunos plazos sólo para términos correlacionales y en otras ocasiones como causal. (p. 157)

Para lo que se emplea el siguiente esquema de investigación:

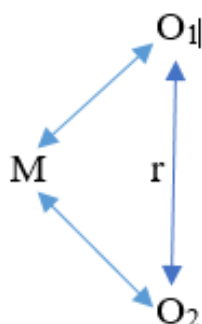


Figura 1. Esquema de investigación

Dónde:

M: Muestra

O1: Representa la selección de personal

O2: Representa el desempeño laboral

r: Representa la relación que existe entre ambas variables

El diseño del presente proyecto es no experimental, según es definido por Valderrama (2015), dado que no existe mayor cambio en la variable independiente porque los hechos ocurrieron previamente al estudio. (p. 178)

2.2. Operacionalización de las variables

2.2.1. Variables

Variable dependiente: Desempeño laboral

Variable independiente: Selección de personal

2.2.2. Operacionalización

Ver Anexo No. 1 (Operacionalización de las variables).

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), es el grupo de aquellos casos que conciertan con ciertas descripciones. (p.174).

Al respecto, el estudio fue realizado en las instalaciones de JOEL's, situado en Av. Insurgentes No. 751 Urb. Luis Germán Astete, distrito de La Perla, Provincia Constitucional del Callao, lugar donde se desenvuelven las actividades, y cuenta con una población de 50 trabajadores.

Tabla 1. *Distribución de la población*

N°	JOEL'S	N° Trabajadores
01	Gerente	1
01	Asistente	1
02	Cajero	6
03	Despachador	6
04	Panadero	18
05	Pastelero	18
	Total	50

Fuente: Elaboración propia.

2.3.2 Muestra:

Para Hernández, Fernández y Batista (2014), es una parte o porción que pertenece a un conjunto total denominado población. (pág. 175)

La técnica de muestra utilizada es aleatoria proporcional

$$n = \frac{z^2(p * q)}{e^2 + \frac{z^2(p * q)}{N}}$$

Figura 2. Fórmula empleada

Dónde:

n = Tamaño de muestra

z = nivel de confianza deseado

p = Proporción de la población con la característica deseada = 0.5

q = Proporción de la población sin la característica deseada = 0.5

e = Nivel de error dispuesto a cometer = 0.05

La muestra total empleada en el presente proyecto está integrado por 47 colaboradores de la empresa JOEL's del Callao, en el año 2019.

Adicionalmente, se describe la unidad de análisis:

Trabajadores de la muestra estimada: 47 colaboradores de la compañía JOEL's.

Criterios de inclusión: A ser completado por los colaboradores que se desempeñen en la empresa por un tiempo mayor a 3 meses.

Criterios de exclusión: No se encuestará a los colaboradores con tiempo menor de 3 meses de permanencia en la empresa.

2.3.3 Muestreo

Según Otzen, Manterola (2017), el muestreo de tipo aleatorio simple certifica que quienes forman parte de la población tengan la misma oportunidad de ser contenidos en la muestra y que será evaluado independientemente del resto de población. (p. 228)

La técnica de muestreo utilizada en el presente trabajo es aleatoria simple y ha sido efectuada a 47 empleados.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas

De acuerdo a Kuznik, Hurtado & Espinal (2010), la encuesta es una manera de obtener información de manera específica, individual y sencilla para un procedimiento de

investigación, a través de parámetros establecidos, teniendo la oportunidad de escoger la información que más interese a través de la formulación de interrogaciones plasmados en un cuestionario. (p. 264-279)

Se empleó la encuesta como técnica utilizada para la recopilación de data, debido a que consiente acumular data en base a las respuestas entregadas por los evaluados De acuerdo con cuestionamientos realizados por el investigador.

El instrumento de recolección de datos, hace referencia al tipo específico del recurso que se utiliza en la investigación para la obtención de información y datos relacionados con el presente proyecto, para lo que se ha empleado el uso del cuestionario, el mismo que está relacionado con la variable del estudio y objetivos planteados.

2.4.2 Instrumentos de Recolección de Datos:

El cuestionario fue utilizado como mecanismo para la recolección de información en el presente trabajo, y así acceder a la medición y análisis de influencia en medio de las variables.

De acuerdo a García, Alfaro, Hernández & Alarcón (2010), el cuestionario, es un grupo de interrogantes que se emplean para recoger información. (p. 233)

El cuestionario empleado, fue dirigido a los empleados de JOEL's, según ficha técnica.

Ficha técnica de Selección de Personal

Instrumento 1 : Selección de personal
Adaptado por : Rodriguez Luza Marlene Eloiza
Nombre del instrumento : Cuestionario.
Lugar : La Perla, Callao.
Fecha de aplicación : 2019
Objetivo : Obtener información precisa y específica sobre Selección de personal.
Administración : Individual
Tiempo de duración : 13 minutos.

Descripción del instrumento: El instrumento está considerando el uso de una escala de 1 a 5 puntos, con un total de 27 ítems, distribuido en dos dimensiones: técnica y perfil. La finalidad de este instrumento es obtener el grado de Selección de personal en los trabajadores de JOEL's.

La escala y valores para este instrumento son las siguientes:

- (5) Muy de acuerdo
- (4) De acuerdo
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (1) Muy en desacuerdo

Identificación de las técnicas e instrumentos

Variable: Selección de personal
Técnica : Encuesta
Instrumento: Cuestionario

Ficha técnica de Desempeño laboral

Instrumento 2 : Desempeño laboral
Adaptado por : Rodriguez Luza Marlene Eloiza
Nombre del instrumento : Cuestionario.
Lugar : La Perla, Callao.
Fecha de aplicación : 2019
Objetivo : Obtener información precisa y específica sobre Desempeño
laboral.
Administración : Individual
Tiempo de duración :13 minutos.

Descripción del instrumento: El instrumento está considerando el uso de una escala de 1 a 5 puntos, con un total de 15 ítems, distribuido en dos dimensiones: compensación y beneficios y satisfacción laboral. La finalidad de este instrumento es obtener el grado de Desempeño laboral en los trabajadores de JOEL's.

La escala y valores para este instrumento son las siguientes:

- (5) Muy de acuerdo
- (4) De acuerdo
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (1) Muy en desacuerdo

Identificación de las técnicas e instrumentos

Variable: Desempeño laboral
Técnica : Encuesta
Instrumento: Cuestionario

2.4.3 Validez

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), es la opinión de diversas personas con conocimiento específico en ciertos estudios que es necesario para brindar su opinión en un tema. (p. 365)

Es por ello que para la presente elaboración del contenido se buscó el asesoramiento de expertos, para que a través de sus conocimientos y experiencias nos direccionen en la deducción y elaboración de los indicadores que midan las dimensiones de la variable dependiente.

Ambos instrumentos fueron validados por juicio de los siguientes expertos:

Expertos	Pertenencia		Relevancia		Claridad	
	Si	No	Si	No	Si	No
Mg. Castillo Canales, Braulio,	X		X		X	
Mg. López Landauro, Rafael	X		X		X	
Mg. Mori Paredes, Manuel	X		X		X	

2.4.4 Confiabilidad

El uso del método de Alfa de Cronbach es el que brinda la confianza, ya que es donde se ingresaron las informaciones recolectadas por SPSS v.25, aplicada al muestreo correspondiente a 47 empleados de la organización JOEL´s.

Variable	Número de elementos	Coefficiente de confiabilidad
Selección de personal	10	,833
Desempeño laboral	10	,930

Fuente: Reporte del SPSS v. 25

Tabla 2. *Confiabilidad*

Coefficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Muy Baja
-0.2 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy Alta

Fuente: Elaboración propia

2.5 Procedimiento

Los datos tomados mediante la encuesta, serán estimados cuantitativamente a través del ordenamiento de información numérica en tablas de frecuencia y graficas de barras y cualitativamente mediante interpretación de cada respuesta en forma individual.

2.6 Método de análisis de datos y procedimiento

El análisis descriptivo, sera el que apoye en la observancia del conocimiento del muestrario en estudio, a través de tablas y figuras, el mismo que será mostrado en tablas de frecuencia, porcentajes y figuras estadísticas.

El análisis inferencial, será el que permita realizar generalidades sobre la tarea de las variables en materia de estudio, para ello se utiliza correlación Pearson, así como el método de regresión lineal. De igual manera, para corroborar las hipótesis se recurrir a el Coeficiente de correlación de Chi cuadrado, con observaciones de las variables cualitativas ordinales.

2.7. Aspectos éticos

Toda documentación obtenida para desplegar la investigación, serán empleadas de manera correcta y adecuada sin presentar adulteraciones algunas. En relación al uso de la documentación, se consideró y resguardó la identificación de todos los participantes, utilizando la información obtenida sólo para propósitos de la investigación. Así mismo, en relación al valor social, los participantes del presente trabajo, no se expusieron a peligros, ni tomados por obligación, por lo contrario, fueron entusiastas y colaborativos al desarrollar la dinámica y encuesta. De igual manera, la selección de los participantes para el presente trabajo, fueron equitativas, tanto en el llenado de las encuestas como para las aclaraciones sobre las dinámicas, asegurándome de obtener los mejores resultados.

Finalmente, la validez científica del presente trabajo de investigación, cuenta con todas las fuentes detalladas, en ese sentido, la validez teórica no presenta modificaciones de datos y correspondan al autor original.

III. Resultados

3.1. Análisis Descriptivo

Selección de Personal

Tabla 3. Nivel de percepción de Selección de Personal

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Regular	6	12,8
	Bueno	32	68,1
	Excelente	9	19,1
	Total	47	100,0

Fuente: Elaboración propia

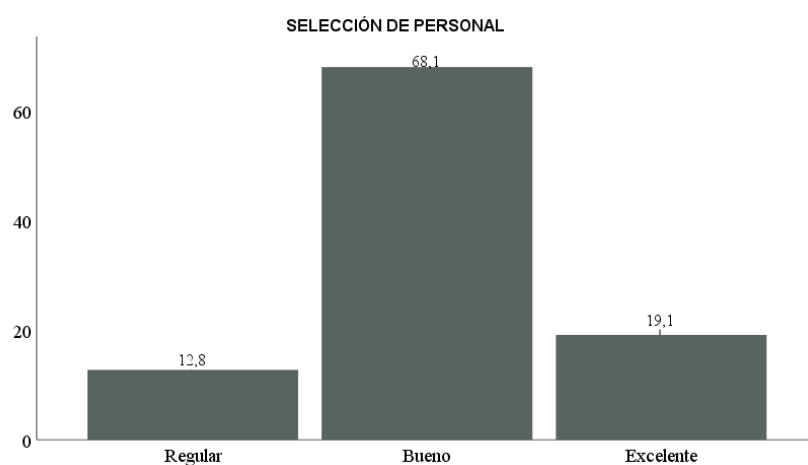


Figura 3. Niveles de percepción de selección de personal

En la tabla 3 se examina que el 12,8% de los trabajadores de JOEL´s entienden que el nivel de selección de personal es regular, el 68,1% bueno y el 19,1% excelente.

Perfil

Tabla 4. Nivel de percepción de perfil

		(fi)	(%)
Válido	Regular	16	34,0
	Bueno	25	53,2
	Excelente	6	12,8
	Total	47	100,0

Fuente: Elaboración propia

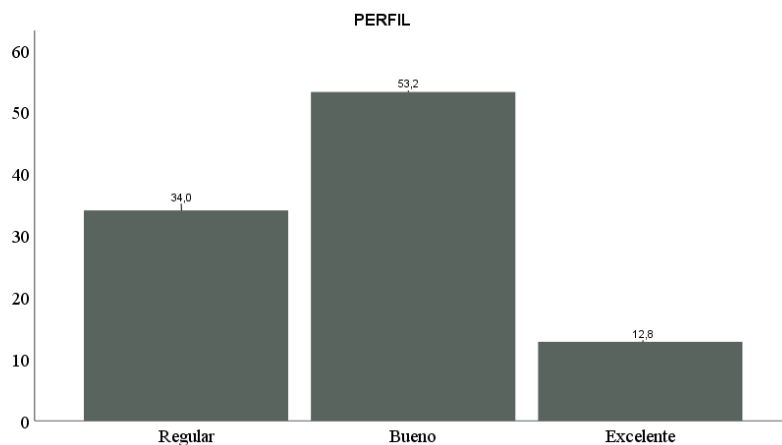


Figura 4. Niveles de percepción del perfil

En la tabla 4 se examina que el 34,0% de los trabajadores de JOEL´s entienden que el nivel de perfil es regular, el 53,2% bueno y el 12,8% excelente.

Reclutamiento

Tabla 5. Nivel de percepción de reclutamiento

		(fi)	(%)
Válido	Regular	6	12,8
	Bueno	32	68,1
	Excelente	9	19,1
	Total	47	100,0

Fuente: Elaboración propia

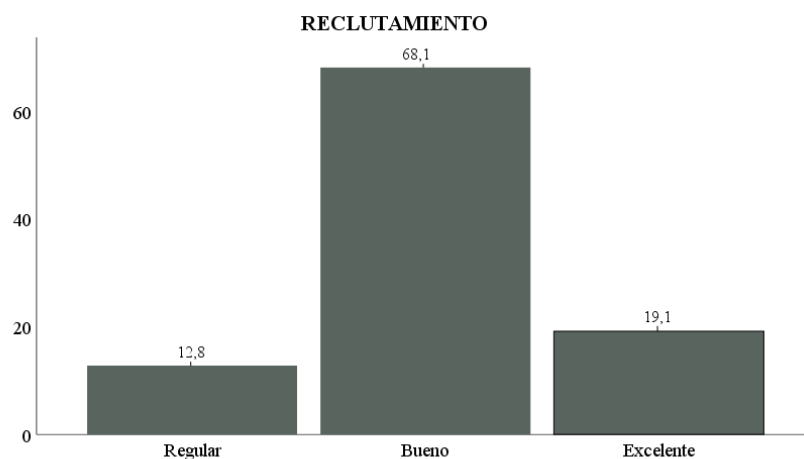


Figura 5. Niveles de percepción de reclutamiento

En la tabla 5 se examina que el 12,8% de los colaboradores de JOEL´s entienden que el nivel de reclutamiento es regular, 68,1% bueno y el 19,1% excelente.

Proceso

Tabla 6. Niveles de percepción de proceso

		(fi)	(%)
Válido	Regular	6	12,8
	Bueno	19	40,4
	Excelente	22	46,8
	Total	47	100,0

Fuente: Elaboración propia

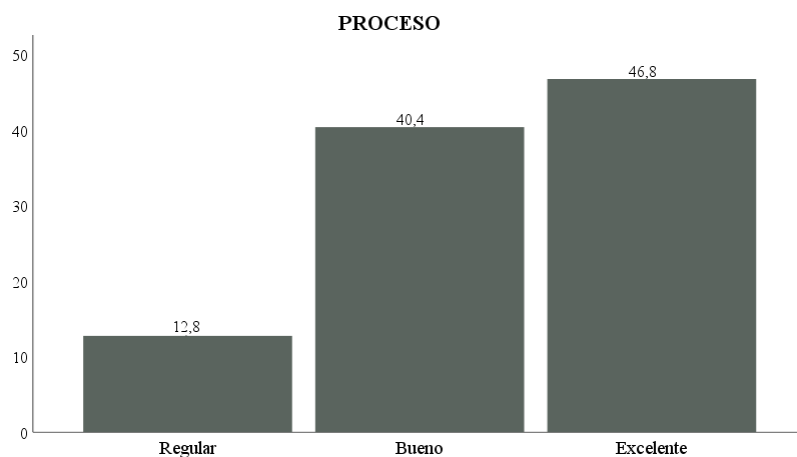


Figura 6. Niveles de percepción de proceso

En la tabla 6 se examina que el 12,8% de los colaboradores de JOEL ´s entienden que el nivel de proceso es regular, 40,4% bueno y el 46,8% excelente.

Desempeño laboral

Tabla 7. Niveles de percepción de desempeño laboral

		(fi)	(%)
Válido	Alto	20	42,6
	Muy alto	27	57,4
	Total	47	100,0

Fuente: Elaboración propia

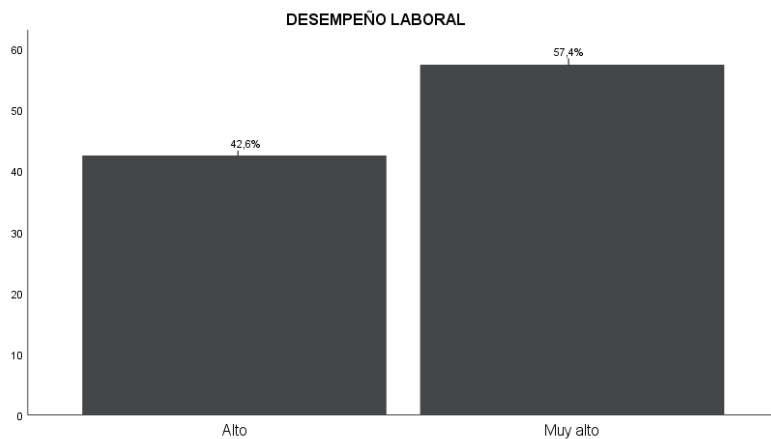


Figura 7. Niveles de percepción de desempeño laboral

En la tabla 7 se examina que el 42,6% de los colaboradores de JOEL´s entienden que el nivel de desempeño laboral es alto y 57,4% muy alto.

Competencias

Tabla 8. Niveles de percepción de las competencias

		(fi)	(%)
Válido	Regular	7	14,9
	Alto	30	63,8
	Muy alto	10	21,3
	Total	47	100,0

Fuente: Elaboración propia

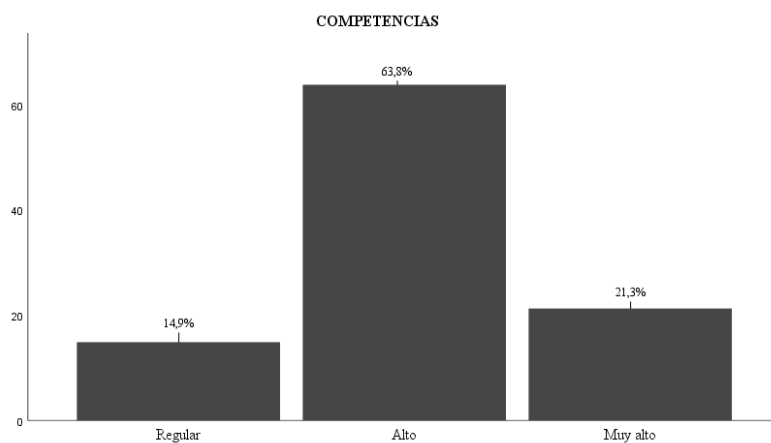


Figura 8. Niveles de percepción de competencias.

En la tabla 8 se examina que el 14,9% de los trabajadores de JOEL´s entienden que el nivel de competencia es regular, 63,8% alto y el 21,3,8% muy alto.

Satisfacción laboral

Tabla 9. Niveles de percepción de la satisfacción laboral

		(fi)	(%)
Válido	Alto	22	46,8
	Muy alto	25	53,2
	Total	47	100,0

Fuente: Elaboración propia

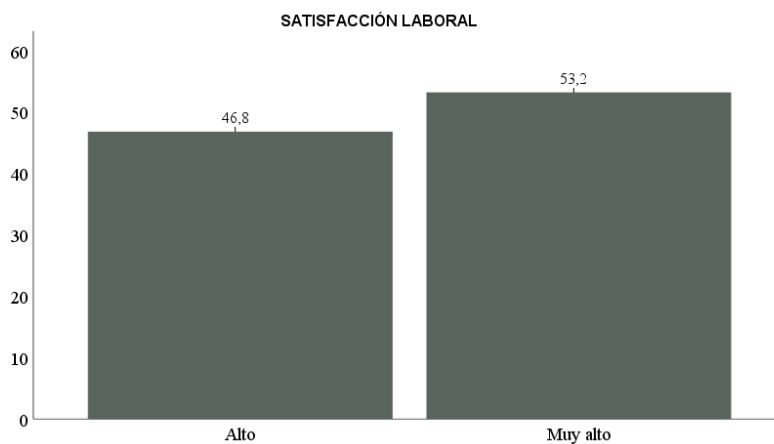


Figura 9. Niveles de percepción de satisfacción laboral

En la tabla 9 se examina que el 46,8% de los colaboradores de JOEL´s entienden que el nivel de satisfacción laboral es alto y 53,2% muy alto.

3.2. Prueba de hipótesis

Seguidamente, se comprobará la hipótesis a través de la prueba de correlación de Chi cuadrado la cual muestra el grado de correlación entre las variables, para los resultados de correlación que sean más cercanos a 1 y cuya significancia sea menor a 0.5 será más fuerte la relación.

3.2.1. Prueba hipótesis general

Tabla 10. *Tabla cruzada Selección de Personal y desempeño laboral*

		Desempeño Laboral		
		Alto	Muy alto	Total
Selección Regular de Personal	Recuento	3	3	6
	% dentro de Selección de Personal	50,0%	50,0%	100,0%
Bueno	Recuento	17	15	32
	% dentro de Selección de Personal	53,1%	46,9%	100,0%
Excelente	Recuento	0	9	9
	% dentro de Selección de Personal	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Recuento	20	27	47
	% dentro de Selección de Personal	42,6%	57,4%	100,0%

De la tabla 10, podemos afirmar que el 100% de la variable selección de personal que están en el nivel “regular” corresponden al 50% del nivel “alto” y 50% del nivel “muy alto” del desempeño laboral, en este nivel se encuentran los colaboradores que dudan del procedimiento de selección. Del 100% de selección de personal del nivel “bueno” el 53,1% al nivel “alto” y 46,9% al nivel “muy alto” de desempeño laboral, en ese nivel se ubican aquellos colaboradores que, si identifican la selección de personal, pero discrepan del uso de competencias. Del 100% de selección de personal del nivel “excelente” pertenece en 100% al nivel “muy alto” del desempeño personal, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que están plenamente identificados y de acuerdo con los procesos.

Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

Ha: La selección de personal tiene correlación significativa en el desempeño laboral los empleados de la empresa JOEL´S, Callao 2019

Ho: La selección de personal no tiene correlación significativa en el desempeño laboral de los empleados de la compañía JOEL´S, Callao 2019 y la alterna

El razonamiento para comprobar la hipótesis es definido de la siguiente manera:

Si X^2_c es mayor que X^2_t acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula, en argumento opuesto (X^2_t fuese mayor que X^2_c) acepta la hipótesis nula y rechaza la hipótesis alterna, Hipótesis nula (Ho), Hipótesis alterna (H1).

Nivel de significancia: 0.05

Del Chi cuadrado de Pearson entre variable independiente representativa y la dependiente representativa tenemos que: De Chi cuadrado de Pearson es $0.000 < 0.05$.

Tabla 11. Prueba de Chi-cuadrado- Hipótesis general

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,266 ^a	2	,016
N de casos válidos	47		

De la tabla 11, podemos afirmar que la existencia comprende que el Chi cuadrado calculado, es $X^2_c=8,266$, y el teórico es $X^2_t= 5,9915$, con el 95%, de confianza y 2 grados de libertad, por tanto, guarda relación de orden $X^2_t < X^2_c$. En consecuencia, rechaza la hipótesis nula H_0 y acepta la hipótesis alterna H_1 , concluyendo que hay correlación directa entre selección de personal y desempeño laboral.

Significación: el criterio de tomar decisión de P-valor, proporciona el valor de P-valor = $0,016 < 0,05$, con nivel de significación $\alpha = 0,05$, citado potencia de contraste, por ello se concluye que ambas variables referidas en la presente investigación son estadísticamente significativas.

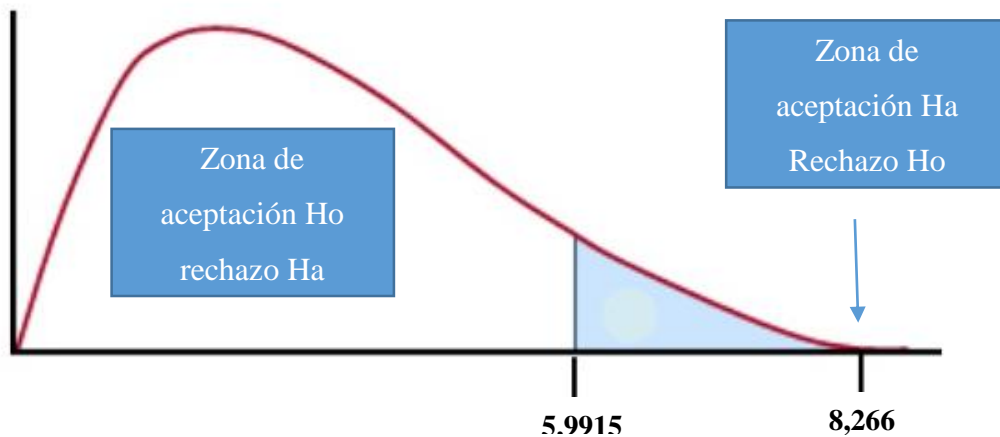


Tabla 12. *Tabla cruzada Selección de Personal y competencias*

		Competencias			Total		
		Regular	Alto	Muy alto			
Selección de Personal	Regular	Recuento	6	0	0	6	
		% dentro de Selección de Personal	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
		Bueno	Recuento	1	30	1	32
		% dentro de Selección de Personal	3,1%	93,8%	3,1%	100,0%	
		Excelente	Recuento	0	0	9	9
		% dentro de Selección de Personal	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	
	Total	Recuento	7	30	10	47	
		% dentro de Selección de Personal	14,9%	63,8%	21,3%	100,0%	

De la tabla 12, podemos afirmar que del 100% de la variable selección de personal del nivel “regular” corresponden 100% al nivel “regular”, del desempeño laboral, en este nivel se encuentran los colaboradores que dudan del procedimiento de selección. Del 100% de selección de personal de nivel “bueno” corresponden 3,1% al nivel “regular”, 93,8% al nivel “alto” y 3,1% al nivel “muy alto”, en este nivel están los colaboradores que consideran importante las competencias dentro de la compañía. Del 100% de selección de personal de nivel “excelente” corresponden 100% al nivel “muy alto”, en este nivel están los colaboradores que consideran que las competencias tienen un grado alto de importancia en la empresa.

Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

Ha: Existe relación entre las competencias y la selección de personal de los trabajadores en la empresa JOEL´S, Callao 2019

Ho: No existe relación entre las competencias y la selección de personal de los trabajadores en la empresa JOEL´S, Callao 2019

El razonamiento para comprobar la hipótesis es definido según se detalla:

Si X^2_c es mayor que X^2_t acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula, en argumento opuesto (X^2_t fuese mayor que X^2_c) acepta la hipótesis nula y rechaza la hipótesis alterna, Hipótesis nula (Ho), Hipótesis alterna (H1).

Nivel de significancia: 0.05

Del Chi cuadrado de Pearson entre variable independiente representativa y la dependiente representativa tenemos que: De Chi cuadrado de Pearson es $0.000 < 0.05$.

Tabla 13. Prueba de Chi-cuadrado- Hipótesis específica de competencias

Pruebas de chi-cuadrado			Significación
	Valor	df	asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	80,005a	4	,000
N de casos válidos	47		

De la tabla 13, podemos afirmar que la existencia comprende que el Chi cuadrado calculado, es $X^2_c=80,005$, y el valor teórico es $X^2_t= 9,4877$, con el 95%, de confianza y 4 grados de libertad, por tanto, guarda relación de orden $X^2_t < X^2_c$. En consecuencia, rechaza la hipótesis nula H_0 y acepta la hipótesis alterna H_1 , concluyendo que hay correlación directa entre competencias y selección de personal.

Significación: el criterio de tomar decisión de P-valor, proporciona el valor de P-valor = $0,000 < 0,05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, por ello se concluye que ambas variables referidas en la presente investigación son estadísticamente significativas.

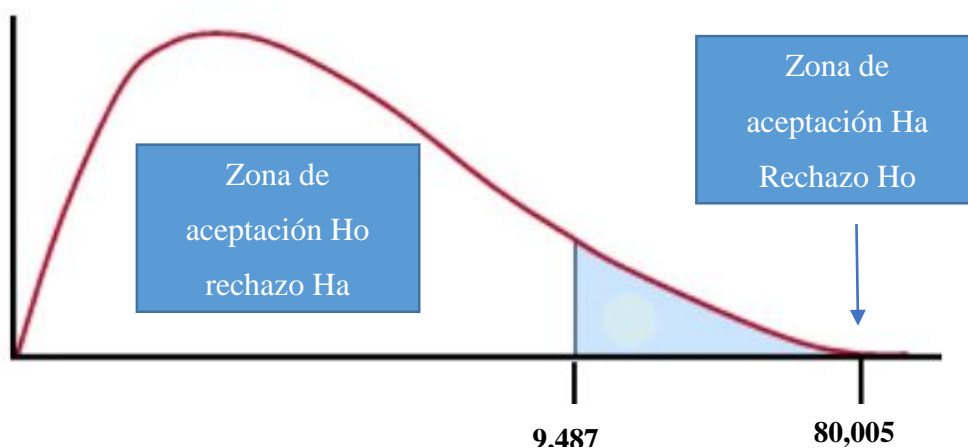


Tabla 14. *Tabla cruzada Selección de personal y satisfacción laboral*

			Satisfacción Laboral		
			Alto	Muy alto	Total
Selección de Personal	Regular	Recuento	3	3	6
		% dentro de Selección de Personal	50,0%	50,0%	100,0%
Personal	Bueno	Recuento	19	13	32
		% dentro de Selección de Personal	59,4%	40,6%	100,0%
	Excelente	Recuento	0	9	9
		% dentro de Selección de Personal	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Recuento		22	25	47
	% dentro de Selección de Personal		46,8%	53,2%	100,0%

De la tabla 14, podemos afirmar que del 100% de la variable en materia de estudio del nivel “regular” corresponden 50% al nivel “alto” y 50% al nivel “muy alto”, en este nivel se encuentran los colaboradores que dudan de la técnica de selección. Del 100% de selección de personal de nivel “bueno” corresponden 59,4% al nivel “alto” y 40,6% al nivel “muy alto”, en este nivel están los colaboradores que si identifican la selección de personal. El 100% de selección de personal de nivel “excelente” corresponden “muy alto”, en este nivel están los colaboradores que están plenamente identificados y de acuerdo con los procesos.

Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

Ha: Existe relación entre las competencias y la selección de personal de los trabajadores en la empresa JOEL´S, Callao 2019

Ho: No existe relación entre la satisfacción laboral y la selección de personal de los trabajadores en la empresa JOEL´S, Callao 2019

El razonamiento para comprobar la hipótesis es definido según se detalla:

Si X^2_c es mayor que X^2_t acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula, en argumento opuesto (X^2_t fuese mayor que X^2_c) acepta la hipótesis nula y rechaza la hipótesis alterna, Hipótesis nula (Ho), Hipótesis alterna (H1).

Nivel de significancia: 0.05

Del Chi cuadrado de Pearson entre variable independiente representativa y la dependiente representativa tenemos que: De Chi cuadrado de Pearson es $0.000 < 0.05$.

Tabla 15. Prueba de Chi-cuadrado- Hipótesis específica de satisfacción laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,974 ^a	2	,007
N de casos válidos	47		

De la tabla 15, podemos afirmar que la existencia comprende que el Chi cuadrado calculado, es $X^2_c=9,974$, y el valor teórico es $X^2_t= 5,9915$, con el 95%, de confianza y 2 grados de libertad, por tanto, cumple la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. En consecuencia, rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 , concluyendo que hay correlación directa entre selección de personal y desempeño laboral.

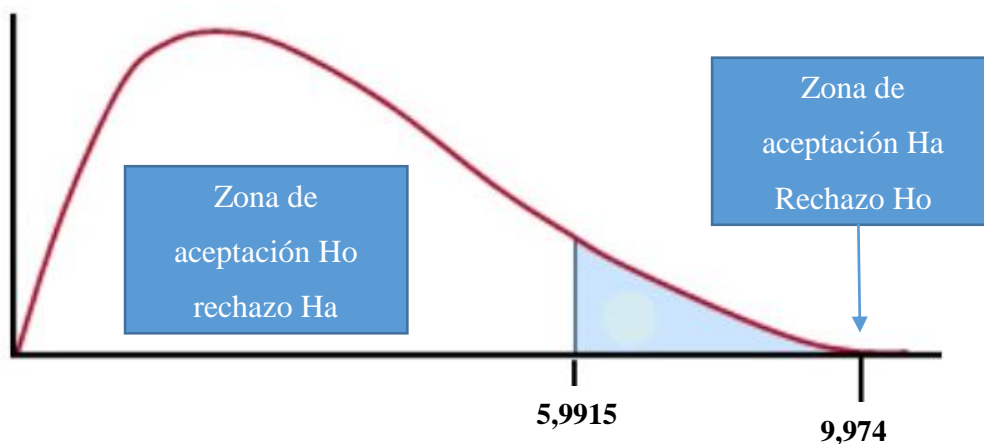


Figura 10. Selección de Personal y satisfacción laboral

Significación: el criterio de tomar decisión de P-valor, proporciona el valor de P-valor = $0,007 < 0,05$, con nivel de significación $\alpha = 0,05$, llamado potencia de contraste, por ello se concluye que ambas variables referidas en la presente investigación son estadísticamente significativas.

IV. DISCUSIÓN

Durante el desarrollo del presente trabajo constaté que las variables de Selección de personal y Desempeño laboral han sido investigadas, en concordancia con lo mostrado en los antecedentes internacionales y nacionales.

El presente trabajo brinda información sobre las diferentes herramientas que la empresa JOEL's podría emplear con el fin de formalizar sus procesos y que ello ayude en el incremento sostenible y organizado de la empresa.

Sobre la hipótesis general formulada, se determinó que, coexiste una correlación dentro de la selección de personal y el desempeño laboral. Según los resultados obtenidos la existencia comprende que el valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2_c=8,266$, y el valor teórico es $X^2_t= 5,9915$, con el 95%, de confianza y 2 grados de libertad, cumpliendo la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 , concluyendo que coexiste correlación directa entre selección de personal y el desempeño laboral; con lo cual, a mejor selección de personal en compañía JOEL's, será mejor el desempeño laboral en ella. Lo encontrado se revalida con la tesis de Aguilera, Olortiga (2016) que tituló "Reclutamiento y Selección del personal y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa vehículos peruanos SAC, Trujillo, 2016", mostrando que existe correspondencia de por medio con el reclutamiento y selección del personal y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa.

De igual manera, en la tesis de Díaz, Vilchez (2018) que tituló "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", mostrando que coexiste correlación entre sus variables de estudio.

En relación a la hipótesis específica 1 que muestra la correlación entre variable selección de personal y dimensión competencias de la variable desempeño laboral. Se tuvo como indicativo el resultado de Chi cuadrado calculado ($X^2_c=80,005$), localizando también nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p=0.000<0.05$). El tipo de correlación hallado representa una correlación positiva considerable y significativa entre la variable selección de personal y la dimensión competencias de la variable desempeño

laboral, por lo que, a mejor selección de personal para JOEL's, mejor será el nivel de competencias en el desempeño laboral.

Igualmente, Moreno, Ramirez, Tamani (2016), que tituló "El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del FONDECYT", mostró que el conocimiento, comunicación, calidad del servicio, destreza, potencial del desarrollo son factores que están incluidos en las competencias; existiendo vínculo directo con el desempeño laboral.

En relación a la hipótesis específica 2 donde muestra relación entre la variable selección de personal y la dimensión satisfacción laboral de la variable desempeño laboral. Se tuvo como indicativo el resultado de Chi cuadrado calculado ($X^2_c=9,974$), se encontró adicionalmente nivel de significancia real menor al nivel de significancia teórico ($p=0.007<0.05$). El tipo de correlación hallado describe a un nexo positivo considerable y significativa entre la variable selección de personal y la dimensión satisfacción laboral de la variable desempeño laboral, por lo que, a mejor selección de personal para JOEL's, mejor será el grado de satisfacción laboral en el desempeño laboral.

Lo anteriormente descrito se ratifica con la tesis de Moreno, Ramirez, Tamani (2016) que tituló "El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del FONDECYT" mostrando que hay correlación entre la selección de personal y la satisfacción laboral.

V. CONCLUSIONES

Se determinó que, existe una correlación en medio de las variables del estudio. De acuerdo con lo obtenido, comprende que el valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2_c=8,266$, y el valor teórico es $X^2_t= 5,9915$, con el 95%, de confianza y 2 grados de libertad, cumpliendo la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. Efectivamente, rechaza la hipótesis nula H_0 y acepta la hipótesis alterna H_1 , consecuentemente, la selección de personal se relaciona significativamente de manera positiva considerable ($X^2_c=8,266$) con desempeño laboral.

Se estableció que, hay relación entre las competencias y la selección de personal. Según resultados obtenidos la existencia comprende que el valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2_c=80,005$, y el valor teórico es $X^2_t= 9,4877$, con el 95%, de confianza y 4 grados de libertad, cumpliendo la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 , concluyendo así las competencias se relacionan claramente de forma positiva considerable ($X^2_c=80,005$) con selección de personal.

Se estableció que, existe una relación entre la satisfacción laboral y la selección de personal. Según resultados obtenidos la existencia comprende que el valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2_c=9,974$, y el valor teórico es $X^2_t= 5,9915$, con el 95%, de confianza y 2 grados de libertad, cumpliendo la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 , así concluye que la satisfacción laboral se correlaciona significativamente de forma positiva considerable ($X^2_c=9,974$) con el desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda mejorar el sistema de reclutamiento haciendo llegar la información detallada y específica de requerimiento de personal a centros de estudios técnicos especializados en el rubro. De igual manera colocar avisos de ofertas laborales en las bolsas de trabajo y en las redes sociales que maneje JOEL's.

Se recomienda mejorar las competencias en conocimientos requeridos para cada posición incluyéndolas dentro del formato de descripción de puestos de los trabajadores de la empresa JOEL's, Callao 2019.

Se recomienda mantener un ambiente cordial para que la comunicación de los trabajadores de la empresa JOEL's Callao 2019 se mantenga fluida.

REFERENCIAS

- Aguilera, Y., y Olortiga, L., (2016). Reclutamiento y selección del personal y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC– Trujillo – 2016. (Tesis de Licenciatura en Administración). Recuperado de <https://n9.cl/iypg1>
- Alfaro, M. (2012), *Administración de Personal*, (1ra. Ed.), México: Editorial: Red Tercer Milenio S.C.. Recuperado de: <https://n9.cl/g14>
- Aravamudhan, N. R., & Krishnaveni, R. (2015). Recruitment and selection building scale: Content validity evidence. *SCMS Journal of Indian Management*, 12(3), 58-73. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1721916357?accountid=37408>
- Arnold, J. (2018). Hiring for skills, not pedigree. *HR Magazine*, 63(2), 44-50. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2011218208?accountid=37408>
- Balaguer, S. (2018). Revista Easy Recrue. Recuperado de: <https://n9.cl/hv78>
- Bortz, D. (2018). Hiring Blind. *HR Magazine*, 63(3), 54-59. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2023955388?accountid=37408>
- Blog PYMES Peruanas (2008), Recuperado de: <https://n9.cl/q6bu>
- Caicedo, F., (2015). Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo”. (Tesis de Magister en Administración de empresas). Recuperado de: <https://n9.cl/a86a>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta Ed.), Colombia: Editorial Nomos S.A.

- Diario Gestión (2017). Desarrollo y Gestión del Talento, un problema mayor para Latinoamérica. Recuperado de: <https://n9.cl/qe56>
- Díaz, E., y Vilchez, E. (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
- Elearn (2009). Recruitment and selection revised edition: Management extra. Recuperado de: <https://search.proquest.com>
- Glocal Thinking (2019). Artículo: Tendencias de RRHH en 2019: más digitales y más humanos. Recuperado de: <https://www.glocalthinking.com/tendencias-de-rrhh-en-2019-mas-digitales-y-mas-humanos>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª Edición). México D.F: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Klopotan, I., Mjeda, T., & Kurečić, P. (2018). Exploring the motivation of employees in a firm: A case-study. *Business Systems Research*, 9(1), 151-160. doi:<http://dx.doi.org/10.2478/bsrj-2018-0012>
- Kulkarni, S. B., & Che, X. (2019). Intelligent software tools for recruiting. *Journal of International Technology and Information Management*, 28(2), 2-16. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2298746176?accountid=37408>
- Kuznik, A., Hurtado, A. y Espinal, A. (2010). El uso de la encuesta de tipo social en Traductología. Características metodológicas. Universidad Autónoma de Barcelona, España. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2651/265119729015.pdf>
- López, J., (2010). “La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional”. Perspectivas. Universidad Católica Boliviana San Pablo Bolivia. Recuperado de: <https://n9.cl/7wgo>

- Moore, D. (2017). How to improve the accuracy and reduce the cost of personnel selection. *California Management Review*, 60(1), 8-17. doi:<http://dx.doi.org/10.1177/0008125617725288>
- Moreno, L., Ramirez, K. y Tamani, G., (2016). “El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del FONDECYT”. (Tesis de Licenciatura en Administración). Recuperado de: <https://n9.cl/uij6>
- Murillo, P. (2015). Sistema de reclutamiento y selección del personal para la Cadena de Supermercados “Mercamaxx” del Canton los Bancos, provincia de Pichincha. (Título de Ingeniera en Empresas y Administración de Negocios). Recuperado. de: <https://n9.cl/l9m5>
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.* Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- O'Meara, B., & Petzall, S. (2013). *The handbook of strategic recruitment and selection: A systems approach*. Recuperado de: <https://search.proquest.com>
- Pereda, S., Berrocal, F. (2011). *Dirección y gestión de recursos humanos por competencias*. Editorial Universitaria Ramón Areces, España. Recuperado de: <https://n9.cl/bh1y>
- Pérez, A. (2009). *Evaluación del desempeño laboral*. Tabasco: UPIICSA XVII,VII.
- Pérez, R. (2014). *An Unbalanced relationship: recruitment in crisis time*. Editorial Universidad Rey San Carlos. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2194207488/abstract/309CF019832949CDPQ/1?accountid=37408>.
- Portafolio (2019). *Un método ágil para atraer talento*. Editorial, Grupo de diarios América. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2256596629?accountid=37408>.

- Revista ESAN (2018). El Plan de Carrera como estrategia organizacional. Recuperado de:
<https://n9.cl/60q>
- Revista ESAN (2019). Tendencias en los sistemas de gestión del desempeño en el 2019.
Recuperado de: <https://cutt.ly/reorGRa>
- Revista GESTION.ORG (2018). Qué es y cómo desarrollar un plan de carrera. Recuperado
de: <https://www.gestion.org/desarrollar-plan-carrera/>
- Revista de Ciencias Sociales, Vol. XVI, No. 3 (2010). Desempeño laboral y estabilidad del
personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del
Zulia. Recuperado de: <https://n9.cl/m37l>
- Rice, L., & Barth, J. M. (2016). Hiring decisions: The effect of evaluator gender and gender
stereotype characteristics on the evaluation of job applicants. *Gender Issues*, 33(1), 1-
21. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s12147-015-9143-4>
- Sabir, A. (2016). Understanding the value and formats of performance appraisals.
International Journal of Management Research and Reviews, 6(2), 109-119.
Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1776143917?accountid=37408>
- Sahay, P. (2015). The complexity of recruiting. *Strategic HR Review*, 14(5), 182-187.
doi:<http://dx.doi.org/10.1108/SHR-04-2015-0034>
- Sarma, A. (2009), *Personnel and Human Resource Management*, (6ta. Ed.), Mumbai:
Editorial: Himalaya Publishing House PVT . Ltd. Recuperado de: <https://n9.cl/x8r0>
- Schnake, M. (2016). An exploratory investigation of explanations for the relative
effectiveness of employee recruitment methods. *American Journal of Management*,
16(2), 40-45. Recuperado de:
<https://search.proquest.com/docview/1791900930?accountid=37408>

- Snell, S., Bohlander, G., (2013). *Administración de Recursos Humanos*. (16a. Ed.). Editorial Cengage Learning Editores, S.A.
- Soria, V. (2004). *Relaciones humanas*. México. Editorial Limusa SAC de C.V. (2da. Ed.). Recuperado de: <https://n9.cl/yc8g>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos
- Valencia, E (2014). *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu - American* (Tesis Maestria). Recuperado de: <https://cutt.ly/0eUDREd>.
- Vincent, V. (2019). 360° Recruitment: A holistic recruitment process. *Strategic HR Review*, 18(3), 128-132. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/SHR-02-2019-0006>
- Wayne, R., (2010). *Administración de Recursos Humanos*. (11a. Ed.). Pearson Educación, México, 2010. Recuperado de: <https://n9.cl/7tav>

ANEXOS

Anexo No. 1: Matriz de consistencia

Título: La Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa JOEL´S, Callao. 2019						
Autora: Marlene Eloiza Rodriguez Luza						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores			Metodología
			Variable No. 1: Selección de Personal			
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Dimensiones	Indicadores	Ítems	
¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa JOEL´S, Callao 2019?	Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa JOEL´S, Callao 2019	<p>Ho: La selección de personal no tiene relación significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa JOEL´S, Callao 2019 .</p> <p>Ha: La selección de personal tiene relación significativa en el desempeño laboral los trabajadores de la empresa JOEL´S, Callao 2019.</p>	Perfil	Competencias	1, 2, 3,	<p>- Enfoque: Cuantitativo</p> <p>-Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>-Diseño: No experimental, transversal, correlacional</p> <p>-Niveles o rango: Deficiente, regular, bueno, excelente.</p> <p>-Instrumento: Cuestionario</p> <p>-Técnica de recolección de información: Encuesta</p> <p>-Fuentes: Bibliográficas.</p>
				Formación	4, 5, 6,	
				Experiencia	7, 8, 9,	
			Reclutamiento	Búsqueda	10, 11, 12,	
				Pre-selección	13, 14, 15,	
				Evaluación	16, 17, 18	
			Proceso	Sistematización	19, 20, 21,	
				Entrevista	22, 23, 24,	
				Contratación	25, 26, 27.	

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores			Metodología
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable No. 2: Desempeño laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	
¿Qué relación existe entre las competencias y la selección de personal de los trabajadores en la empresa JOEL´S, Callao 2019.	Establecer la relación entre las competencias y la selección de personal de los trabajadores en la empresa JOEL´S, Callao 2019	Existe relación entre las competencias y la selección de personal de los trabajadores en la empresa JOEL´S, Callao 2019	Competencias	Conocimiento	1, 2, 3,	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque: Cuantitativo -Tipo de investigación: Aplicada -Diseño: No experimental, transversal, correlacional -Niveles o rangos Bajo, regular, alto, muy alto. -Instrumento: Cuestionario -Técnica de recolección de información: Encuesta -Fuentes: Bibliográficas
				Capacitación	4, 5, 6,	
¿Qué relación existen entre la satisfacción laboral y la selección de personal de los trabajadores en la empresa JOEL´S, Callao 2019?	Establecer la relación entre la satisfacción laboral y la selección de personal de los trabajadores en la empresa JOEL´S, Callao 2019.	Existen la relación entre la satisfacción laboral y la selección de personal de los trabajadores en la empresa JOEL´S, Callao 2019	Satisfacción laboral	Comunicación	7, 8, 9,	
				Satisfacción	10, 11, 12,	
				Oportunidades	13, 14, 15	

Anexo No. 2 - Tabla de Operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	NO. ÍTEMS	ESCALA Y MEDICIÓN
Selección de personal	Según Pereda y Berrocal (2013), la selección de personal, es la elección del postulante más idóneo para colocar en un puesto disponible a través de un conjunto de evaluaciones.	La selección de personal puede ser medido a través de las siguientes dimensiones: perfil, reclutamiento y proceso	Perfil	Competencias	1, 2, 3,	Escala Ordinal 5 pts.: Muy de acuerdo 4 pts: De acuerdo 3 pts: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 pts: En desacuerdo 1 pto: Muy en desacuerdo
				Formación	4, 5, 6,	
				Experiencia	7, 8, 9,	
			Reclutamiento	Búsqueda	10, 11, 12,	
				Pre-selección	13, 14, 15,	
				Evaluación	16, 17, 18,	
				Sistematización	19, 20, 21,	
			Proceso	Entrevista	22, 23, 24,	
				Contratación	25, 26, 27.	
Desempeño laboral	De acuerdo con Snell y Bohlander (2013), el desempeño laboral es el resultado de la evaluación anual o bianual del empleado, usualmente realizado por el gerente para la medición de los requerimientos del puesto, cuyos principales propósitos son de desarrollo y administrativo, aportando en competencias (conocimientos, capacitación), satisfacción laboral (oportunidades de incremento y desarrollo, satisfacción cumpliendo con normas y funciones, así como la comunicación) (p. 344-356)	El desempeño laboral está vinculado a las evaluaciones de desempeño que se realizan a través de herramientas que a medida que estén en vanguardia con la tecnología enriquecen el resultado en el sentido de competencias y satisfacción laboral.	Competencias	Conocimiento	1, 2, 3,	
				Capacitación	4, 5, 6,	
				Comunicación	7, 8, 9,	
			Satisfacción laboral	Satisfacción	10, 11, 12,	
				Oportunidades	13, 14, 15.	

Anexo No. 3: Instrumentos

Variable Selección de Personal

CUESTIONARIO

Estimado(a) colaborador(a):

El presente cuestionario busca conocer información relacionada con la Selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa JOEL´S, Callao. 2019. Es por ello, que se le solicita marque con una "X" la alternativa que corresponda, De acuerdo con los valores indicados en la tabla. La información que Ud. brinde será tomada como dato confidencial, sin que ello le cause perjuicio alguno.

Variable: Selección de Personal (5) (4) (3) (2) (1)

Competencias

1 - A usted le gusta formar equipos de trabajo y realizar actividades en conjunto.

2 -Usted se mantiene en calma en momentos de tensión.

3 - Usted pone en práctica los instrumentos más adecuados para la realización de sus funciones.

Formación

4 - Usted cuenta con estudios técnicos concluidos.

5 - Usted cuenta con estudios de especialización en la preparación de productos.

6 - Usted cuenta con conocimiento en manejo de máquinas industriales.

Experiencia

7 - Es la primera vez que labora en panadería.

8 - Es la primera vez en que desempeña sus actuales funciones.

9 - Usted laboró en empresas del mismo rubro antes de ingresar a JOEL´S.

Búsqueda

10 - Un trabajador de JOEL´S le informó de la vacante.

11 - Se enteró de la vacante a través de la bolsa de trabajo.

12 - Anuncian de manera oportuna vacantes disponibles

Pre-selección

13 - Usted fue informado vía telefónica que continuaba en el proceso de selección.

14 - Usted fue informado vía correo electrónico que continuaba en el proceso de selección.

15 - Usted no recibió información de su continuidad en el proceso de selección."

Evaluación

16 -Usted fue evaluado a través de pruebas técnicas.

17 - Usted fue evaluado a través de pruebas psicológicas.

18 - Usted realizó pruebas en las máquinas de JOEL´s.

Sistematización

19 - Usted completó el formato de solicitud de empleo.

20 - Usted completó el formato de ficha personal.

21 - Usted hizo entrega de sus documentos personales.

Entrevista

22 - La entrevista de selección fue realizada por el Gerente de la empresa JOEL´s.

23 - Usted se sintió cómodo durante la entrevista.

24 - Usted brindó información acerca de su experiencia en otras empresas?

Contratación

25 Usted firmó su contrato el primer día de relación laboral.

26 Usted brindó toda la información requerida en el primer día de relación laboral

27 Usted recibió toda información referida a su puesto de trabajo y prestación laboral.

Adaptado por: Marlene Rodriguez L.

Variable Desempeño Laboral

CUESTIONARIO

Estimado(a) colaborador(a):

El presente cuestionario busca conocer información relacionada con la Selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa JOEL's, Callao. 2019. Es por ello, que se le solicita marque con una "X" la alternativa que corresponda, De acuerdo con los valores indicados en la tabla. La información que Ud. brinde será tomada como dato confidencial, sin que ello le cause perjuicio alguno.

Variable: Desempeño laboral (5) (4) (3) (2) (1)

Conocimiento

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 - Usted conoce los objetivos y metas de JOEL's. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 - Usted conoce los objetivos de su área de trabajo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 - Usted conoce el manejo de los equipos de su competencia. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Capacitación

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 4 - La persona que realizó la evaluación de desempeño mostró conocimiento de sus funciones. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 - JOEL's le brinda capacitación relacionada a sus funciones. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6 - JOEL's le brinda capacitación en seguridad ocupacional. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comunicación

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 7 - Usted recibe continuamente información sobre el desempeño de sus funciones. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8 - Para Ud. Es sencillo expresar sus opiniones en su grupo de trabajo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

9 - Para Ud. Es sencillo expresar sus opiniones con sus Jefes.

Satisfacción

10 - Desde su puesto de trabajo puede dar propuestas de mejora para el mejoramiento del servicio que ofrece JOEL's.

11 - Recibe la información necesaria para realizar su trabajo adecuadamente.

12 - Se siente satisfecho con la evaluación de desempeño.

Oportunidades

13 - En su puesto de trabajo tiene suficiente autonomía para laborar a gusto.

14 - Su puesto de trabajo le ofrece la oportunidad de aprender nuevas cosas.

15 - Su puesto de trabajo es interesante y en él está satisfecho.

Adaptado por: Marlene Rodriguez L.

Anexo No. 4: Autorización

Constancia de autorización por la institución

Joel's 

La Perla, 20 de Mayo, 2019

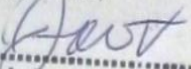
Señores
Universidad CESAR VALLEJO
Sede CALLAO

Atn.: Mg. Braulio Carrillo
Coordinador de Programa SUBE

Estimado Coordinador:

Por medio de la presente autorizamos a la Srta. **MARLENE ELOIZA RODRIGUEZ LUZA**, identificada con DNI No. **25747648** para que bajo nuestra entera responsabilidad recopile información con el único propósito de realizar Investigación para el desarrollo de Trabajo / Proyecto / Tesis de nuestra empresa JOEL's.

Atentamente,


.....
Doris Portuaga V. Malba
CONTADORA
CPC. 31649



LA QUE SUSCRIBE, CONTADORA DE LA EMPRESA JOEL'S : EXPIDE LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que la Srta. Marlene Eloiza Rodriguez Luza, ha desarrollado el trabajo de investigación titulado: La Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa JOEL's, Callao. 2019. Dicho trabajo se ha realizado con el personal administrativo y representantes de JOEL'S, durante los meses de Julio y Agosto del presente año.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

La Perla, 30 de setiembre de 2019



.....
Doris Portugal Villalba
CONTADORA
CPC. 31649

Anexo No. 5: Matriz de Validación del instrumento de obtención de datos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: La selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa JOEL's, Callao, 2019							
Autor: Santiago Pereda, Francisca Berrocal Apellidos y nombres del investigador: RODRIGUEZ LUZA, MARLENE ELOIZA (Adaptación)							
VARIABLE		ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO		
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Selección de personal	Perfil	Competencias	- A Ud. Le gusta formar equipos de trabajo y realizar actividades en conjunto. - Usted se mantiene en calma en momentos de tensión. - Usted hace uso de los instrumentos más adecuados para la realización de sus funciones.	Escala Ordinal Muy de acuerdo; De acuerdo; Ni acuerdo ni en desacuerdo; En desacuerdo; Muy en desacuerdo	✓		
		Formación	- Usted cuenta con estudios técnicos concluidos. - Usted cuenta con estudios de especialización en la preparación de productos. - Usted cuenta con conocimiento en manejo de máquinas industriales.		✓		
		Experiencia	- Es la primera vez que labora en panadería. - Es la primera vez en que desempeña sus actuales funciones. - Usted laboró en empresas del mismo rubro antes de ingresar a JOEL's.		✓		
	Reclutamiento	Búsqueda	- Un trabajador de JOEL's le informó de la vacante. - Se enteró de la vacante a través de la bolsa de trabajo. - Anuncian de manera oportuna vacantes disponibles		✓		
		Pre-selección	- Usted fue informado vía telefónica que continuaba en el proceso de selección. - Usted fue informado vía correo electrónico que continuaba en el proceso de selección. - Usted no recibió información de su continuidad en el proceso de selección.		✓		
		Evaluación	-Usted fue evaluado a través de pruebas técnicas. - Usted fue evaluado a través de pruebas psicológicas. - Usted realizó pruebas en las máquinas de JOEL's.		✓		
		Proceso	Sistematización		-Usted completó el formato de solicitud de empleo. - Usted completó el formato de ficha personal. - Usted hizo entrega de sus documentos personales.	✓	
	Entrevista		- La entrevista de selección fue realizada por el Gerente de la empresa JOEL's. - Usted se sintió cómodo durante la entrevista. - Usted brindó información acerca de su experiencia en otras empresas?		✓		
	Contratación		- Usted firmó su contrato el primer día de relación laboral. - Usted brindó toda la información requerida en el primer día de relación laboral. - Usted recibió toda información referida a su puesto de trabajo y prestación laboral.		✓		
	Firma del experto		Rafael Lopez L.			Fecha 23/07/19	

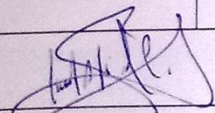
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: La selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa JOEL's, Callao, 2019	
Autor: Scott Snell, George W. Bohlander	Apellidos y nombres del investigador: RODRIGUEZ LUZA, MARLENE ELOIZA (Adaptación)
Apellidos y nombres del experto:	LOPEZ LANDAURO, RAFAEL ARTURO

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Desempeño laboral	Competencias	Conocimiento	- Usted conoce los objetivos y metas de JOEL's. - Usted conoce los objetivos de su área de trabajo. - Usted conoce el manejo de los equipos de su competencia.	Escala Ordinal Muy de acuerdo; De acuerdo; Ni acuerdo ni en desacuerdo; En desacuerdo; Muy en desacuerdo	✓		
		Capacitación	- La persona que realizó la evaluación de desempeño mostró conocimiento de sus funciones. - JOEL's le brinda capacitación relacionada a sus funciones.		✓		
	Satisfacción laboral	Comunicación	- Usted recibe continuamente información sobre el desempeño de sus funciones. - Para Ud. Es sencillo expresar sus opiniones en su grupo de trabajo. - Para Ud. Es sencillo expresar sus opiniones con sus Jefes.		✓		
		Satisfacción	- Desde su puesto de trabajo puede dar propuestas de mejora para el mejoramiento del servicio que ofrece JOEL's. - Recibe la información necesaria para realizar su trabajo adecuadamente.		✓		
		Oportunidades	- En su puesto de trabajo tiene suficiente autonomía para laborar a gusto. - Su puesto de trabajo le ofrece la oportunidad de aprender nuevas cosas. - Su puesto de trabajo es interesante y en él está satisfecho.		✓		
Firma del experto		Fecha 23/07/19					

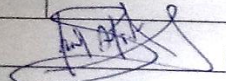
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: La selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa JOEL's, Callao, 2019
 Autor: **Scott Snell, George W. Bohlander** Apellidos y nombres del investigador: **RODRIGUEZ LUZA, MARLENE ELOIZA (Adaptación)**
 Apellidos y nombres del experto: **MDRÍ PAREDES, MANUEL ALBERTO**

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Desempeño laboral	Competencias	Conocimiento	- Usted conoce los objetivos y metas de JOEL's. - Usted conoce los objetivos de su área de trabajo. - Usted conoce el manejo de los equipos de su competencia.	Escala Ordinal Muy de acuerdo; De acuerdo; Ni acuerdo ni en desacuerdo; En desacuerdo; Muy en desacuerdo	✓		
		Capacitación	- La persona que realizó la evaluación de desempeño mostró conocimiento de sus funciones. - JOEL's le brinda capacitación relacionada a sus funciones.		✓		
	Satisfacción laboral	Comunicación	- Usted recibe continuamente información sobre el desempeño de sus funciones. - Para Ud. Es sencillo expresar sus opiniones en su grupo de trabajo. - Para Ud. Es sencillo expresar sus opiniones con sus Jefes.		✓		
		Satisfacción	- Desde su puesto de trabajo puede dar propuestas de mejora para el mejoramiento del servicio que ofrece JOEL's. - Recibe la información necesaria para realizar su trabajo adecuadamente.		✓		
		Oportunidades	- En su puesto de trabajo tiene suficiente autonomía para laborar a gusto. - Su puesto de trabajo le ofrece la oportunidad de aprender nuevas cosas. - Su puesto de trabajo es interesante y en él está satisfecho.		✓		
Firma del experto	 M. Mori		Fecha <u>23/07/19</u>				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: La selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa JOEL's, Callao, 2019
 Autor: Santiago Pereda, Francisca Berrocal Apellidos y nombres del investigador: RODRIGUEZ LUZA, MARLENE ELOIZA (Adaptación)
 Apellidos y nombres del experto: MORI PAREDES, MANUEL ALBERTO

VARIABLE	DIMENSIONES	ASPECTO POR EVALUAR		ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
		INDICADORES	ITEM / PREGUNTA		SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Selección de personal	Perfil	Competencias	- A Ud. Le gusta formar equipos de trabajo y realizar actividades en conjunto. -Usted se mantiene en calma en momentos de tensión. - Usted hace uso de los instrumentos más adecuados para la realización de sus funciones.	Escala Ordinal Muy de acuerdo; De acuerdo; Ni acuerdo ni en desacuerdo; En desacuerdo; Muy en desacuerdo	✓		
		Formación	- Usted cuenta con estudios técnicos concluidos. - Usted cuenta con estudios de especialización en la preparación de productos. - Usted cuenta con conocimiento en manejo de máquinas industriales.		✓		
		Experiencia	- Es la primera vez que labora en panadería. - Es es la primera vez en que desempeña sus actuales funciones. - Usted laboró en empresas del mismo rubro antes de ingresar a JOEL's.		✓		
	Reclutamiento	Búsqueda	- Un trabajador de JOEL's le informó de la vacante. - Se enteró de la vacante a través de la bolsa de trabajo. - Anuncian de manera oportuna vacantes disponibles. - Usted fue informado vía telefónica que continuaba en el proceso de selección.		✓		
		Pre-selección	- Usted fue informado vía correo electrónico que continuaba en el proceso de selección. - Usted no recibió información de su continuidad en el proceso de selección.		✓		
		Evaluación	-Usted fue evaluado a través de pruebas técnicas. - Usted fue evaluado a través de pruebas psicológicas. - Usted realizó pruebas en las máquinas de JOEL's		✓		
		Proceso	Sistematización		-Usted completó el formato de solicitud de empleo. - Usted completó el formato de ficha personal. - Usted hizo entrega de sus documentos personales	✓	
	Entrevista		- La entrevista de selección fue realizada por el Gerente de la empresa JOEL's. - Usted se sintió cómodo durante la entrevista. - Usted brindó información acerca de su experiencia en otras empresas?		✓		
	Contratación		- Usted firmó su contrato el primer día de relación laboral - Usted brindó toda la información requerida en el primer día de relación laboral - Usted recibió toda información referida a su puesto de trabajo y prestación laboral.		✓		
	Firma del experto	 M. Mori			Fecha 23/07/19		

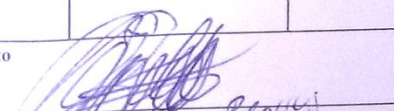
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: La selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa JOEL's, Callao, 2019							
Autor: Santiago Pereda, Francisca Berrocal		Apellidos y nombres del investigador: RODRIGUEZ LUZA, MARLENE ELOIZA (Adaptación)					
Apellidos y nombres del experto: CASTILLO CANALES, BRAULIO		ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSEERACIONES / SUGERENCIAS
Selección de personal	Perfil	Competencias	- A Ud. Le gusta formar equipos de trabajo y realizar actividades en conjunto. -Usted se mantiene en calma en momentos de tensión. - Usted hace uso de los instrumentos más adecuados para la realización de sus funciones.	Escala Ordinal Muy de acuerdo; De acuerdo; Ni acuerdo ni en desacuerdo; En desacuerdo; Muy en desacuerdo	/		
		Formación	- Usted cuenta con estudios técnicos concluidos. - Usted cuenta con estudios de especialización en la preparación de productos. - Usted cuenta con conocimiento en manejo de máquinas industriales.		/		
		Experiencia	- Es la primera vez que labora en panadería. - Es es la primera vez en que desempeña sus actuales funciones. - Usted laboró en empresas del mismo rubro antes de ingresar a JOEL's.		/		
	Reclutamiento	Búsqueda	- Un trabajador de JOEL's le informó de la vacante. - Se enteró de la vacante a través de la bolsa de trabajo. - Anuncian de manera oportuna vacantes disponibles - Usted fue informado vía telefónica que continuaba en el proceso de selección.		/		
		Pre-selección	- Usted fue informado vía correo electrónico que continuaba en el proceso de selección. - Usted no recibió información de su continuidad en el proceso de selección.		/		
		Evaluación	-Usted fue evaluado a través de pruebas técnicas. - Usted fue evaluado a través de pruebas psicológicas. - Usted realizó pruebas en las máquinas de JOEL's.		/		
		Sistematización	Usted completó el formato de solicitud de empleo - Usted completó el formato de ficha personal. - Usted hizo entrega de sus documentos personales		/		
	Proceso	Entrevista	- La entrevista de selección fue realizada por el Gerente de la empresa JOEL's. - Usted se sintió cómodo durante la entrevista. - Usted brindó información acerca de su experiencia en otras empresas?		/		
		Contratación	- Usted firmó su contrato el primer día de relación laboral. - Usted brindó toda la información requerida en el primer día de relación laboral - Usted recibió toda información referida a su puesto de trabajo y prestación laboral		/		
		Firma del experto			Fecha 23/07/19		

[Handwritten signature]
 BRAULIO CASTILLO CANALES

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: La selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa JOEL's, Callao, 2019	
Autor: Scott Snell, George W. Bohlander	Apellidos y nombres del investigador: RODRIGUEZ LUZA, MARLENE ELOIZA (Adaptación)
Apellidos y nombres del experto:	CASTILLO CANALES, BRAULIO

VARIABLES	DIMENSIONES	ASPECTO POR EVALUAR		ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		OBSERACIONES / SUGERENCIAS
		INDICADORES	ITEM/PREGUNTA		SI CUMPLE	NO CUMPLE	
Desempeño laboral	Competencias	Conocimiento	- Usted conoce los objetivos y metas de JOEL's. - Usted conoce los objetivos de su área de trabajo. - Usted conoce el manejo de los equipos de su competencia.	Escala Ordinal Muy de acuerdo; De acuerdo; Ni acuerdo ni en desacuerdo; En desacuerdo; Muy en desacuerdo	✓		
		Capacitación	- La persona que realizó la evaluación de desempeño mostró conocimiento de sus funciones. - JOEL's le brinda capacitación relacionada a sus funciones.		✓		
	Satisfacción laboral	Comunicación	- Usted recibe continuamente información sobre el desempeño de sus funciones. - Para Ud. Es sencillo expresar sus opiniones en su grupo de trabajo. - Para Ud. Es sencillo expresar sus opiniones con sus Jefes.		✓		
		Satisfacción	- Desde su puesto de trabajo puede dar propuestas de mejora para el mejoramiento del servicio que ofrece JOEL's. - Recibe la información necesaria para realizar su trabajo adecuadamente.		✓		
		Oportunidades	- En su puesto de trabajo tiene suficiente autonomía para laborar a gusto. - Su puesto de trabajo le ofrece la oportunidad de aprender nuevas cosas. - Su puesto de trabajo es interesante y en él está satisfecho.	✓			
Firma del experto			Fecha <u>23</u> / <u>07</u> / <u>19</u>				

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **MG. LUIS ENRIQUE DIOS ZÁRATE**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo Filial Callao, revisor de la tesis titulada: "**LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA JOEL'S, CALLAO 2019**", del estudiante **MARLENE ELOIZA RODRIGUEZ LUZA**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Callao, 20 de febrero de 2020



.....
MG. LUIS ENRIQUE DIOS ZÁRATE
DNI:07909441

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

PANTALLAZO DE TURNITIN

Feedback Studio - Mozilla Firefox
turnitin.com
feedback studio

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"La Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa R.H.I.S.A., Callao 2019"

TENIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:
Marlene Elvira Rodríguez Laza (ORCID: 0000-0002-9269-5824)

ASesor:
Mg. Luis Enrique Dios Zárate (ORCID: 0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Organización

CALLAO PERÚ

Figura 1 de 37 | Número de palabras: 9375

Text Only Report | Turnitin Classic | High Resolution | Activado

Resumen de coincidencias
24 %
Se están usando fuentes estándar
40 Turnos por 2245 Bytes

Coincidencias		
24	1	Elvira Rodríguez Laza 14% >
	2	Elvira Rodríguez Laza 6% >
	3	Elvira Rodríguez Laza 1% >
	4	Elvira Rodríguez Laza <1% >
	5	Elvira Rodríguez Laza <1% >
	6	Elvira Rodríguez Laza <1% >
	7	Elvira Rodríguez Laza <1% >
	8	Elvira Rodríguez Laza <1% >
	9	Elvira Rodríguez Laza <1% >
	10	Elvira Rodríguez Laza <1% >
	11	Elvira Rodríguez Laza <1% >

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

YO, **MARLENE ELOIZA RODRIGUEZ**, identificado con DNI N° **25747648**, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Filial Callao, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi tesis titulada "**LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA JOEL'S, CALLAO 2019**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 25747648

FECHA: Callao, 20 de Febrero del 2020

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

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MARLENE ELOIZA RODRIGUEZ LUZA

INFORME TÍTULADO:

LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA JOEL'S, CALLAO 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 20 /12/ 2019

NOTA O MENCIÓN: 13



Mg. Rafael López Landauro