



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Selección de personal y rendimiento laboral de los
colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Huanca Barrios, Lisset Tiffany (ORCID: 0000-0001-8254-5247)

ASESOR:

Dr. Navarro Tapia, Javier Félix (ORCID: 0000-0003-1061-5300)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA - PERÚ

2020

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi madre, pues sin ella no lo habría logrado. Tu bendición a diario a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien.

A dios a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera.

A mi tía pues ella fue el principal cimiento para la construcción de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradezco a la universidad y docentes, por la formación y conocimientos brindados.

Agradezco también a mi asesor de tesis por su guía y paciencia durante todo el desarrollo de la tesis.

Mi agradecimiento también va dirigido al gerente propietario de la empresa por haber aceptado que se realice mi tesis en su prestigiosa empresa.

Y para finalizar también agradezco a mis compañeros de universidad ya que gracias al compañerismo amistad y apoyo moral han aportado alto porcentaje a mis ganas de seguir adelante en mi carrera profesional.

Índice de Contenidos

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
INDICE DE CONTENIDO	IV
INDICE DE TABLAS	V
INDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT	VIII
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	15
III. METODOLOGÍA	30
3.1. Tipo y diseño de investigación	30
3.2. Operacionalización de las variables	31
3.3. Población, muestra y muestreo	32
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.5. Procedimientos	35
3.6. Método de análisis de datos	35
3.7. Aspectos éticos	35
IV. RESULTADOS	36
4.1. ANALISIS DESCRIPTIVO	36
4.2. ANALISIS INFERENCIAL	42
4.2.1. Prueba de normalidad	42
4.2.2. Prueba de hipótesis	43
V. DISCUSIÓN	49
VI. CONCLUSIONES	52
VII. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	54
ANEXOS	58

Índice de Tablas

Tabla 1: Técnica e Instrumento	32
Tabla 2: Coeficiente de Confiabilidad	33
Tabla 3: Alfa de Cronbach (Global)	34
Tabla 4: Alfa de Cronbach (V1. Selección de Personal)	34
Tabla 5: Alfa de Crombach (V2. Rendimiento Laboral)	34
Tabla 6: Descripción de la Variable - Selección de Personal	36
Tabla 7: Descripción de la Variable - Rendimiento Laboral	37
Tabla 8: Descripción de la dimensión - Descripción del Puesto	38
Tabla 9: Descripción de la dimensión - Procesos y Análisis	39
Tabla 10: Descripción de la dimensión - Métodos y Selección	40
Tabla 11: Descripción de la dimensión - Contratación	41
Tabla 12: Cuadro de Prueba de Normalidad	43
Tabla 13: Rango de Valores del Coeficiente de Correlación de Spearman	43
Tabla 14: Correlación entre selección de Personal y Rendimiento Laboral	44
Tabla 15: Correlación entre la descripción del puesto y el rendimiento laboral	45
Tabla 16: Correlación entre los procesos y análisis con el rendimiento laboral	46
Tabla 17: Correlación entre métodos y selección con rendimiento laboral	46
Tabla 18: Correlación entre contratación y rendimiento laboral	47

Índice de Figuras

Figura 1: Selección de personal, encuesta a los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa	37
Figura 2: Rendimiento laboral, encuesta a los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa	38
Figura 3: Descripción del Puesto, encuesta a los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa	39
Figura 4: Procesos y Análisis, encuesta a los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa	40
Figura 5: Métodos y Selección, encuesta a los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa	41
Figura 6: Contratación, encuesta a los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa	42

RESUMEN

La presente investigación titulada “Selección de personal y rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020”. Tiene como finalidad analizar la relación entre la selección de personal y rendimiento. La investigación fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, el nivel que tuvo fue correlacional de corte transversal y finalmente un diseño no experimental. Se consideró una muestra de tipo censal aplicada a 30 colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa. De igual forma se utilizó como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario con una escala tipo Likert, por medio de la misma se determinó el coeficiente de confiabilidad del alfa de Crombach con un valor de 0,912.

Después de la aplicación de pruebas estadísticas y procesamiento de la información recolectada, se encontró un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,412 y una significancia bilateral de 0.024 la misma que es menor a 0,05 llegando a la conclusión que existe una correlación positiva moderada entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, por consiguiente, a una mejor selección de personal permitirá un mejor rendimiento laboral en el consorcio.

Palabras Clave: Selección de Personal, Rendimiento Laboral, Consorcio Comercial

ABSTRACT

The present investigation titled "Selection of personnel and work performance of the collaborators of the Arequipa Commercial Consortium, 2020". Its purpose is to analyze the relationship between personnel selection and performance. The research was of an applied type, with a quantitative approach, the level that it had was cross-sectional correlational and finally a non-experimental design. A census-type sample applied to 30 employees of the Arequipa Commercial Consortium was considered. In the same way, the survey was used as a technique and the questionnaire was used with a Likert-type scale, through which the reliability coefficient of Crombach's alpha was determined.

After applying statistical tests and processing the information collected, a Pearson correlation coefficient of 0.412 and a bilateral significance of 0.024 were found, which is less than 0.05, reaching the conclusion that there is a moderate positive correlation between the selection of personnel and the work performance of the employees of the Arequipa Commercial Consortium, therefore, a better selection of personnel will allow a better work performance in the consortium.

Keywords: Personnel Selection, Labor Performance, Commercial Consortium

I. INTRODUCCIÓN

El proceso de selección de personal, se ha convertido en un proceso estratégico para las empresas, ya que el contar con personas que se adecuen a los puestos y contribuyan al crecimiento de la empresa, puede representar una ventaja competitiva, es por tal motivo que las empresas destinan más recursos para llevar a cabo una correcta selección de personal y ubicar a la persona idónea en la posición que desea ocupar, una adecuada selección de personal puede influir de manera positiva o negativa en el rendimiento de los colaboradores, considerando esta premisa es que se desarrolla la investigación que analiza el proceso de selección de personal y el rendimiento laboral en la empresa Consorcio Arequipa en el año 2021.

Chiavenato (2011) Sostiene que un proceso de selección de personal realiza una búsqueda de la persona adecuada para los puestos que se encuentran disponibles, esto con la finalidad de continuar con los mismos niveles o incrementarlos en lo que respecta al cumplimiento de tareas de forma eficiente y su desempeño, tanto del personal como de la empresa.

A nivel internacional la globalización no solo ha permitido la internacionalización de las empresas, si no también conocer las realidades de los procesos en el mundo empresarial, cambios como el teletrabajo, han generado que el proceso de selección de personal, se actualice a las nuevas tendencias. Se ha observado que hay una tendencia creciente orientada a la integración de técnicas de selección con la tecnología.

En este aspecto, investigaciones realizadas sobre las herramientas que se utilizan para el proceso de selección de personal, se estudiaron a 1406 profesionales del área de RRHH, los cuales tenían diferentes nacionalidades, el 44% provenía de Europa, el 29% de América, el 12 % pertenecían a Oriente medio o eran africanos, y 9% provenían de Asia, y el 7% de Australia o Nueva Zelanda, el estudio mostro que las herramientas de evaluación más utilizados por las empresas son en primer lugar las evaluaciones que miden las destrezas y conocimientos lo cuales representan un 73%, seguidos por las evaluaciones de personalidad, con un 62%, también se evalúan las habilidades cognitivas en un 59%, una herramienta novedosa es las evaluaciones que miden cuanto se ajusta la persona al puesto con un 47%, en el mismo porcentaje de 47% se las empresas utilizan las

evaluaciones de habilidades específicas, en un 43 % las evaluaciones de criterio en base a una situación propuesta, la herramienta de assesment centers se utilizan en un 41%, las demostraciones de trabajo o referencias representan un 39%, los biodata un 37% , un 33% evalúa cuanto se ajusta la persona a la cultura organizacional de la empresa, también se utilizan herramientas de simulación en un 32% y finalizando también se encontró los test de intereses de los candidatos (Alonso, Moscoso, & Cuadrado, 2015).

La selección de personal no es ajena a los cambios de la globalización e impacto de las tecnologías como lo demuestra el estudio realizado por Warning, donde propone una herramienta de análisis que permita tomar en consideración dentro del proceso de selección las características heterogéneas tanto de los directivos como de los candidatos, buscando que el proceso de selección sea más eficiente (Warning, 2014).

El impacto de llevar correctos procesos de selección de personal, se puede evidenciar en diferentes aspectos de la organización, que se relacionan también con el desempeño, como son la rentabilidad, y la atención al cliente, como refieren Cerinus y Shannon quienes destacan la importancia de considerar las características adecuadas de los colaboradores en los procesos de selección, en este caso orientado al sector salud, y como esta consideración afecta a la atención de los pacientes (Cerinus & Shannon, 2014).

A nivel mundial existen técnicas que guardan similitud, pero su diferencia radica en la adecuación de las mismas al contexto de cada país, este fenómeno se puede observar en empresas multinacionales que poseen operaciones en América y Europa, incluso se puede observar la traducción de pruebas psicométricas, pero aún no se han realizado estudios sobre como las diferencias culturales impactan en estos métodos. (Steiner, 2012)

Otro de los retos que enfrenta la selección de personal es la veracidad de la información proporcionada por los candidatos, motivo por el cual los reclutadores optan por usar la información en línea para conocer si los mismos se adecuan a los requerimientos del puesto, esta práctica se está dando a nivel mundial, según lo investigado se realiza con mayor frecuencia en los trabajos de riesgo, y ayudan a complementar las evaluaciones tradicionales, se prioriza la reputación de la empresa al considerar a los nuevos candidatos. (Berkelaar & Buzzanell, 2014)

Deloitte, realizo una encuesta la misma que revelo que más de la mitad de los

ejecutivos encuestados el 58% específicamente, consideran que el actual sistema de gestión que se está utilizando no fomenta el rendimiento de sus colaboradores, ni tampoco su compromiso, la mejora que ellos consideran es necesaria es un sistema al cual le tome un menor tiempo visualizar sus resultados con la finalidad de no solo enfocarse a impulsar un mayor rendimiento y no solamente a evaluar los resultados pasados. (Buckingham & Goodall, 2015)

Como se ha podido evidenciar en los estudios referenciados, la selección de personal a nivel mundial guarda similitudes, ya que la finalidad que persigue es la misma, pero como todos los procesos dentro de las organizaciones la misma se ve afectada por diferentes factores y se encuentra en constantes cambios, los factores externos que pueden influir en la eficiencia de la selección de personal, son culturales, por lo que se opta por la adecuación de las técnicas a cada realidad, otro aspecto es la digitalización de las técnicas de selección, y la veracidad de la información proporcionada.

La selección de personal, tiene una gran influencia del factor humano, y la elección de los criterios que se evaluarán o formarán parte de la decisión, representa un reto y un factor de éxito de la misma, motivo por el cual el estudio y aplicación de nuevas técnicas es visible en todos los países.

En el contexto nacional no se cuenta con una estandarización de los procesos de selección, y el tamaño de las empresas influye en las técnicas de selección de personal utilizadas, las gran empresa cuenta con procesos formales y actualizados mientras que en la mediana y pequeña empresa es común que se recurra al uso de la entrevista como la más utilizada, de igual forma no se considera la importancia de contar con la información relativa al puesto, y como el proceso de selección puede tener impactos no solo en el rendimiento laboral, si no en la rentabilidad de la empresa.

Actualmente la administración de los recursos humanos, representa un desafío para las organizaciones, considerando que los profesionales más destacados se deben captar y posicionar adecuadamente, en base a sus competencias y tomando en cuenta los requerimientos del puesto. Esta información sobre la posición ocupar es de vital importancia para la selección de personas, y se debe gestionar con la finalidad de captar mejores perfiles para brindar un servicio de calidad (Sampertegui, 2015)

Dentro de los cambios observados se encuentra la duración de los procesos

de selección, los mismos que podían tomar hasta 10 años, y no se daba la importancia debida a la parte técnica, esto permitía que el captar al candidato indicado que se ajustara a los requisitos era más fácil, hoy en día el objetivo es captar a personal que demuestre compromiso con la empresa, que sume y permanezca en la misma. (Gil, 2019)

En el Perú, no se cuenta con una estandarización de los procesos de selección de personal, ni estudios que demuestren la efectividad del uso de las técnicas de selección, se puede indicar que existe informalidad en la selección de personal y que la medición de la eficiencia de la misma depende mucho del tamaño de las empresas, existen buenas practicas, las mismas que provienen de empresas internacionales con actividades en el país, además no se brinda la debida importancia a la selección del personal, esta depende del nivel de responsabilidad que el puesto implique, más se denota un cambio tanto en las empresas como en los colaboradores por mejorar en este aspecto, el mismo que muestra resultados a largo plazo, ya que culminada la selección de personal la eficiencia de la misma se refleja en cuanto aporta el candidato seleccionado a la empresa.

A nivel local, la realidad del proceso de selección, se asemeja a la realidad nacional, ya que no existe un análisis del impacto, que implica contar con un proceso de selección eficiente, dentro de los costos de no realizar un correcto proceso de selección, se encuentra, el rendimiento laboral, la alta rotación de personal, la satisfacción laboral entre otros.

La empresa Consorcio Comercial Arequipa, es una empresa contratista de la empresa SEDAPAR, brinda el servicio de realización de corte y reconexión a los usuarios a solicitud de SEDAPAR, la continuidad de sus operaciones depende en gran medida de su personal del área operativa, el reclutar al personal adecuado es de vital importancia para asegurar el cumplimiento de la misión de la empresa, se ha podido observar que existe una deficiencia a nivel específico en la descripción de los puestos a reclutar, generando que no se cumpla con los perfiles, actualmente la empresa no cuenta con métodos de selección estandarizados, debido a la naturaleza del trabajo desarrollado se presentan situaciones en las que existe premura por cubrir puestos, sin que se cumpla con los métodos adecuados, se tiene que el rendimiento del personal está alineado a los ingresos percibidos por la empresa, en la presente investigación se describirá el mismo a nivel tarea y contexto para una mejor comprensión de la variable, ya que la rentabilidad de la

empresa en gran medida depende del cumplimiento de solicitudes por parte de SEDAPAR, considerando estos aspectos la investigación desarrollada pretende identificar la relación que existe entre las variables selección de personal y rendimiento laboral en la empresa Consorcio Arequipa.

A continuación, se formula el problema general que se propone para la presente investigación: ¿De qué manera se relaciona la selección de personal y el rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020?

De igual forma se proponen los siguientes problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación entre la Descripción del puesto con el rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020?
- ¿Cuál es la relación entre los Procesos y Análisis de Selección con el rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020?
- ¿Cuál es la relación entre los Métodos y Selección de Personal con el rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la Contratación y el rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020?

También se presenta la justificación de la investigación, en los 4 ámbitos. Justificación teórica, La presente investigación tuvo la finalidad de generar un mayor conocimiento, mediante la revisión de las bases teóricas de autores que estudiaron las variables de selección de personal y rendimiento laboral, ambas variables son indispensables para el éxito de las organizaciones y son continuamente estudiadas en el caso de la selección de personal por ser un proceso recurrente y necesario y en el caso del rendimiento laboral, el mismo representa un indicador de gestión de la empresa. Justificación práctica, se desarrolló propuestas que brinden una solución a los inconvenientes que se identificaron en la empresa, en las diferentes bases del proceso de selección de personal, y que afecta al rendimiento laboral, demostrando la importancia del compromiso del personal involucrado en el proceso de selección. La investigación proporciona una nueva visión respecto a la importancia de una correcta aplicación de técnicas, métodos ya análisis en la selección de personal, y que se ve evaluada por el rendimiento laboral de los nuevos colaboradores incorporados. Justificación Social, El desarrollo de la investigación contribuyo socialmente ya que, con la mejora en el rendimiento laboral, se beneficiará la empresa y el trabajador, disminuyendo índices de rotación

y aumentando la satisfacción de los trabajadores. Justificación Metodológica, Con la realización de la investigación se demostró que existe una correlación entre las variables: selección de personal y rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa. El tipo de investigación que se está abordando es aplicada, y tiene un diseño no experimental – Transversal, con un nivel correlacional.

Las hipótesis que se plantean, con referencia a la selección de personal y rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020. Son las siguientes: existe relación entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020.

De igual forma se proponen las siguientes hipótesis específicas:

- Existe relación entre la Descripción del puesto con el rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020.
- Existe relación entre los Procesos y Análisis de selección con el rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020.
- Existe relación entre los métodos y selección de Personal con el rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020.
- Existe relación entre la contratación y el rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020.

Los objetivos planteados en la investigación, son los siguientes: el objetivo general es analizar la relación entre la selección de personal y rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa 2020.

los objetivos específicos son:

- Describir la relación entre la Descripción del puesto con el rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020.
- Describir la relación entre los Procesos y Análisis de selección con el rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020
- Describir la relación entre los métodos y selección de Personal con el rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020.
- Describir la relación entre la contratación y el rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para cotejar los resultados obtenidos en la presente investigación, se consideraron las siguientes investigaciones, como antecedentes internacionales tenemos:

Pesantez (2014) en su tesis titulada "*El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado de la Municipio de Pujilí*", que tuvo por finalidad determinar el Proceso de Reclutamiento y Selección del Personal y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios del área administrativa del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujilí. El método de la investigación fue un enfoque mixto, que proviene de lo cualitativo y cuantitativo, el nivel de investigación que se usó fue exploratoria, prospectiva y correlacional, la muestra que se estudió comprende a la totalidad de la población conformada por 92 funcionarios a quienes se les aplicó el instrumento cuestionarios, se aplicó la prueba de Chi Cuadrado para la verificación de hipótesis, con un nivel de significancia menor a 0,05 y cuyo resultado se encuentra en el rango de aceptación de hipótesis, la investigación concluyó que el proceso de reclutamiento y selección incide significativamente en el desempeño laboral de los funcionarios del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujilí.

Medina (2017) en su investigación titulada "*La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO*" la misma tuvo como objetivo principal investigar cual es la incidencia de la variable selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa. La metodología utilizada tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño exploratorio, descriptivo y correlacional. La muestra que se estudió fue de 50 colaboradores, se aplicó la prueba de Chi Cuadrado para la verificación de hipótesis, con un nivel de significancia menor a 0,05, con lo cual la investigación concluyó que la Selección de personal SI incide en el Desempeño Laboral de los colaboradores en la Empresa "LO&LO".

A nivel nacional, se consideraron los siguientes trabajos realizados:

Quijano y Silva (2016) en su trabajo titulado "*Selección de personal y su*

relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA - Chiclayo 2016” cuyo objetivo principal fue determinar la relación de la selección del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes CIVA S.A., Chiclayo 2016. El método que la investigación tuvo fue un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo - correlacional, para la recolección de la información el trabajo utilizó como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario, la muestra estuvo conformada por la totalidad de 50 trabajadores y 213 clientes fijos y/o frecuentes, el nivel de correlación de Pearson que se encontró fue positiva media de 0,687, con un nivel de significancia bilateral de 0,0000, aceptando la hipótesis alternativa que indica que la selección de personal incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIVA S.A.

Portuondo (2018) en su tesis titulada “*Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018*” Tuvo como objetivo general determinar la relación de la selección del personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre año - 2018. El método que utilizó la investigación fue de enfoque cuantitativo, su diseño fue no experimental – descriptivo correlacional, la población que se estudio estaba compuesta por 150 trabajadores de los cuales se consideró una muestra de 98 trabajadores, la conclusión que obtuvo es que existe un nivel de correlación de 0.616 con un nivel de significancia menor a 0,05 aceptando la hipótesis que la selección de personal tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Veintiséis de Octubre.

Padilla y Torres (2019) en su investigación “*Ergonomía y rendimiento laboral en Servicios, Cobranzas e Inversiones, Jesús María, 2019*”, la cual tuvo la finalidad de determinar la relación de la variable ergonomía y la variable rendimiento laboral en Servicios, Cobranzas e Inversiones, Jesús María 2019. El método que utilizó la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo – correlacional, y un diseño no experimental de corte transversal, la técnica de recolección de información que se utilizó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual se aplicó a una muestra de 132 colaboradores de la empresa. La investigación concluyó que la ergonomía tiene una relación positiva muy fuerte con el rendimiento

laboral, ya que obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,914 y un nivel de significancia menor a 0,05, aceptando la hipótesis alternativa.

Miranda (2018) es su tesis Titulada “*Competencia y Rendimiento Laboral del personal de la empresa Inversiones Recreativos Guerrero SAC, Lima 2018*”, la investigación planteo como objetivo general determinar la relación que existe entre la competencia y el rendimiento laboral de la mencionada empresa, el tipo de investigación que se desarrollo es no experimental de corte transversal, con un diseño correlacional, la muestra considerada estuvo compuesta por la población en su totalidad conformada por 77 trabajadores, la técnica que se utilizara es la encuesta, con el apoyo del software SPSS v.25, adicionalmente se categorizo a las variables como baja, media y alta, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, ya que la muestra presento una distribución no normal, la conclusión a la que llego la investigación es que existe una correlación significativa positiva entre la competencia y el rendimiento laboral, con un coeficiente de 0,756 y un nivel de significancia menos a 0,05.

Se consideraron las siguientes bases teóricas y enfoques que definen a las variables de la investigación la selección de personal y el rendimiento laboral.

Se iniciará con la definición de selección de personal, que está definido como un proceso que tiene como finalidad ubicar a las personas calificadas en los puestos adecuados, tomando en consideración los requerimientos del mismo y el perfil de los candidatos que se presentan, mediante el uso de herramientas. Diferentes autores definen el proceso de selección de la siguiente manera:

Chiavenato (2011) sostiene que la selección de personal forma parte del proceso en el cual la empresa provisiona personal de acuerdo a sus necesidades, este proceso se integra con el reclutamiento, el mismo cuyo objetivo es la difusión y en el caso de la selección es elegir, y permitir el ingreso o restringir el mismo a los candidatos captados, la finalidad es la eficiencia de la empresa.

El concepto desarrollado por Chiavenato, contempla a las necesidades de la empresa como un factor que forma parte del proceso de selección de personal, ya que este se realiza en función a una necesidad de cubrir una posición, además recalca como la selección de personal se complementa con el reclutamiento, que aprovisionaría de candidatos para realizar la posterior selección de personal, esta no solo se selecciona al personal idóneo, también determina el personal que no ingresaría a la empresa.

Hernández (2012) define a la selección del personal como un proceso complejo, el cual logra que se incorporen a la empresa el personal que la misma requiere, tomando como base una definición y revisión de los cargos, para ubicar a las personas en función a las necesidades de la empresa.

Pérez (2014) indica que tanto el proceso de selección como el reclutamiento, representan un factor importante que determina el crecimiento de la empresa, así como su desarrollo, el proceso de selección tiene por finalidad seleccionar a las personas idóneas que contribuyan con el logro de los objetivos de la organización.

Comparando estas dos definiciones tenemos que Hernández focaliza la importancia de definir los requerimientos de los cargos y posiciones, mientras que

Pérez recalca la importancia de la contribución a la organización. En estos conceptos se revisan dos aspectos importantes de la selección de personal, uno es la definición de las características del puesto requerido la misma que también es importante se revise periódicamente, y se actualice a las nuevas necesidades del

mercado, las consideraciones sobre el perfil del puesto han cambiado, ya que actualmente se debe considerar no solo las tareas propias del puesto, sino también como el colaborador debe interactuar con otros puestos, es decir las características

integradoras en la empresa, otro aspecto de la definición de perfil son las capacidades y habilidades que requieren las posiciones con los cambios en la gestión que se han presentado y cuáles son las técnicas idóneas para evaluarlas, el segundo autor basa su conceptualización en la importancia de la selección de personal para el logro de objetivos de la empresa, ya que existen indicadores como el rendimiento que brindan una visión de la eficiencia del proceso, pero también se tienen indicadores como el nivel de rotación y compromiso de los colaboradores. La incorporación de nuevos colaboradores tiene como base una buena selección de los mismos, y como estos contribuirán a los objetivos de la organización.

Castaño, López y Prieto (2011) refieren que el proceso de selección debe iniciar con la definición del mismo en base a los requisitos que establece el perfil, que previamente se debe haber revisado, también se debe tener claro los puntos que se evaluarán y las herramientas o técnicas que se utilizarán para dicha evaluación, estos criterios deben ser fiables y adecuados para cumplir los objetivos del proceso de selección, posterior a la aplicación de estas herramientas, se elaborará un informe que contenga toda la información requerida sobre cada uno de los candidatos y poder establecer una correcta decisión.

(Bangerter, Roulin, & König, 2012) sostienen que la selección de personal conlleva necesariamente a un intercambio de información entre dos participantes del mercado laboral, además considera que ambos participantes no tienen una obligación que la información entregada sea precisa, con respecto a las capacidades que poseen y el compromiso laboral.

(Farooquia & Nagendrab, 2014) Sostiene que el proceso de selección como parte integrante de la gestión de recursos humanos posee la finalidad de contribuir a mejorar las relaciones humanas dentro de la organización, para tal fin debe realizar una constante evaluación de sus procedimientos, políticas y programas, una buena gestión de recursos humanos permite que los colaboradores logren un mayor desarrollo a nivel individual y obtener un rendimiento eficaz, además de una conexión saludable entre empleados y empleadores.

(Kehoe & Wright, 2013) Hace referencia a las prácticas en recursos humanos orientadas a tener equipos de alto rendimiento, dentro de las mismas menciona a los tests de selección formales, entrevistas que hayan sido estructuradas y los métodos de selección y contratación en referencia a la investigación que se desarrolló también se hace mención a los sistemas de recompensas como fomento del rendimiento individual, el contar con sistemas de evaluación formales, prácticas que brinden más oportunidades y la libertad de la toma de decisiones en el puesto.

(Nabeeh, Smarandache, Abdel, El-Ghareeb, & Aboelfetouh, 2019) Indica que la elección de personal en ocasiones puede representar un reto para la obtención del éxito de la empresa, ya que se puede tornar en un proceso complejo para lograr determinar al candidato indicado que se adecue a los requisitos de la empresa, y esta responsabilidad recae en las personas encargadas de la toma de decisiones. La complejidad de este proceso radica en los diferentes criterios que existen tanto en el candidato como en los encargados. En concordancia con los autores se desprende que es importante además de definir un proceso de selección de personal, tomar en consideración, a las personas involucradas en el mismo, y principalmente las encargadas de tomar la decisión.

La importancia de la selección de personal radica en que la misma determina la calidad de ingreso de las personas al unirse a la empresa, por tal motivo es un paso decisivo en el área de recursos humanos, pero este proceso posee un alto grado de incertidumbre por la naturaleza humana además de los múltiples criterios de elección, lo que ha generado que sea ampliamente estudiada y se generen

nuevos metodos y herramientas que permitan gestionar esta incertidumbre. (Afshari, Nikolić, & Ćoćkalo, 2014)

Algunos conceptos que se desarrollan en la selección de personal es la selección multicriterio, factor al cual no se le ha dado la debida importancia, en el contexto internacional se ha evaluado metodos como el SWARA y ARAS, para demostrar su importancia. (Karabasevic, Zavadskas, Turskis, & Stanujkic, 2016)

Para el desarrollo de la investigación y una mejor comprensión de la misma se analizarán las etapas que comprende el proceso de selección. En la presente investigación se consideró los conceptos desarrollados por Chiavenato:

Como primera dimensión se considera **la descripción del puesto**, es el punto inicial de la selección de persona, es importante conocer cuáles son los requerimientos del puesto que se desea ocupar, este implica definir el perfil, habilidades, capacidades y conocimientos necesarios para el desempeño eficiente en su posición:

Chiavenato (2011) refiere que la descripción del puesto está referida a la obtención de la información del puesto, y sienta las bases del proceso de selección, se define y analiza el puesto, la finalidad es que, al culminar la selección de personal, la persona seleccionada cumpla con las características requeridas por la posición.

Angulo (2012) Indica que el diseño de puestos debe contener la información que contiene cada puesto, es decir no solo sus funciones sino también como este se integra con las demás posiciones de la organización.

(Hakan, 2015) sostiene que el seleccionar y reclutar personal es una de las funciones más difíciles dentro de la gestión de recursos humanos, con una efectiva selección de personal no solo se busca obtener un beneficio para la organización, sino también obtener personal al menor costo. Es importante además tener en cuenta la importancia del papel que desempeña el recurso humano para la empresa.

Dentro del proceso de selección contar con la información sobre la posición para la cual se está realizando el proceso de selección es un determinante de eficacia, ya que la persona que sea seleccionada debe cumplir con todos los requerimientos a nivel, conocimiento, habilidades, experiencia, personal y

psicológico. Esta información debe integrarse con la información de cómo esta posición se interrelaciona con otras posiciones, es importante también que la empresa realice una actualización periódica de sus perfiles de puesto, ya que las funciones propias de cada posición cambian en función a las necesidades de mercado y al igual que las técnicas de selección, los requisitos son mayores.

La segunda dimensión son **los procesos y Análisis**, posterior a la realización del proceso de selección es importante que se analice la efectividad del mismo, en cada una de sus etapas.

Chiavenato (2011) indica que la selección de personal debe ser eficiente y eficaz, la eficiencia del mismo se determina en la correcta aplicación de las técnicas, así como el tiempo en el que el proceso se realizó, la eficacia del proceso radica en el cumplimiento de los objetivos, esta información permite realizar ajustes en el proceso a fin de que, mediante la selección de personas, se logre que la organización sea cada vez mejor.

La retroalimentación posterior a la culminación de un proceso de selección brindará información que permitirá mejorar y medir la eficiencia en los procesos, existen diversos indicadores de la misma, que pueden obtenerse de forma inmediata y en algunos casos que se evalúan posterior a la integración del candidato seleccionado.

Para el personal involucrado en la selección de personal es importante contar con un proceso estandarizado o que cuente con la definición de etapas para llevar a cabo el proceso, la selección de personal es un proceso recurrente, y el contar con una definición del mismo, permitirá llevar a cabo un mejor análisis para una correcta elección, se sabe que cada etapa del proceso de selección tiene una finalidad de filtro, hasta llegar al candidato idóneo.

Con respecto a las técnicas de selección de personal se tiene que, conforme las exigencias de la selección de personal han cambiado, esto ha generado que las tecnologías de información, se utilicen para tener proceso de selección mas eficientes, en este sentido existen multiples técnicas de selección, cuyo diseño se ajusta a necesidades específicas, como indica Ruiz (2018) una de las principales técnicas es la entrevista, la cual considera las expresiones verbales y las expresiones corporales, con la finalidad de poder conocer al entrevistado, mediante una estructura establecida o una secuencia de preguntas, se puede realizar una

persona a la vez o trabajar en grupos de personas. Otra técnica que se tiene un alto grado de utilización son las pruebas de conocimiento, que permiten medir el nivel cognitivo de los postulantes, a través de test, finalmente tenemos a las pruebas psicométricas, las cuales están orientadas al análisis de la personalidad del candidato, existen diversos test ya estructurados.

La tercera dimensión son **los métodos y la selección** de personal, posteriormente a definir las características requeridas por la posición a ocupar, se deben definir los métodos que se utilizarán para evaluar que los candidatos cumplan con estas características.

Chiavenato (2011) sostiene que existen 5 principales grupos de técnicas de selección, las entrevistas, los exámenes, pruebas o test de conocimientos o capacidades, exámenes psicométricos, exámenes de personalidad, y técnicas de simulación.

Si bien se lleva cabo una elección del proceso y análisis de la selección de personal, se debe tener en cuenta que técnicas y métodos se aplicarán, estos se encuentran estrechamente vinculados con los requerimientos del puesto, ya que las técnicas deben de permitir evaluar estos requerimientos, convirtiendo la elección de las mismas en un factor crítico, adicionalmente se debe adecuar a cada entorno, de la empresa y del puesto, dentro de los métodos, también se debe considerar como se aplicaran estas técnicas de selección.

La cuarta dimensión es **la contratación**, después de tomar la decisión sobre la persona que cumple con los requisitos, se deberá presentar la propuesta al candidato elegido, en esta etapa se presentan una serie de negociaciones de ambas partes hasta llegar al acuerdo común.

El proceso de contratación, es el proceso de formalización del ingreso del candidato seleccionado, el punto de partida para la integración del trabajador a la empresa, posterior al mismo se empieza a evaluar la efectividad del proceso de selección realizado.

El contar con un proceso de contratación ya establecido, brinda un nivel de seguridad y forma parte de la experiencia del candidato seleccionado, la cual puede influir de forma positiva o negativa en el mismo, más allá de los aspectos formales, se incluyen aspectos de inducción, presentación e integración a la empresa.

La siguiente variable que se definirá es la variable de rendimiento laboral:

Koopmans (2013) citado por Gabini y Salessi (2016) sostiene que el rendimiento laboral abarca varias disciplinas, y son todas las actitudes que son importantes para el logro de los objetivos de la empresa, además estas depende de cada individuo.

Ping (2017) sostiene que el rendimiento laboral es como los objetivos, las metas y las tareas realizadas se relacionan con el tiempo en el que se desarrollaron considerando que el individuo es el responsable del mismo.

Terán (2017) Realiza la comparación entre rendimiento laboral y desempeño laboral en lo que respecta al cumplimiento de objetivos, indicando que el primero influye en “cuanto” mientras que el segundo se refiere al “como” se logran los objetivos.

Jaén (2010) Sostiene que el rendimiento hace referencia a los resultados de las actitudes de los colaboradores y la relación que existe entre los mismos, desde un punto de vista conductual, además resalta la importancia de considerar el entorno en el que se dan los resultados, y no solo enfocarse en los mismos.

En base a las definiciones revisadas podemos conceptualizar al rendimiento como el conjunto de acciones o actitudes propias de cada individuo que contribuyen al logro de los objetivos de la empresa, al este depender del individuo puede ser positivo o negativo, autores resaltan la importancia de analizar más allá de solo los resultados, ya que los mismos se ven influenciados por el contexto, de igual forma es importante definir los objetivos para que se pueda establecer en qué medida se cumplieron.

Motowidlo (2010) define al rendimiento laboral como los resultados que la organización espera del individuo en base a su conducta, la cual es evaluada en un momento definido.

(Osabiya, 2015) refiere que existen otros factores que afectan al rendimiento de los colaboradores y que se encuentran relacionados directamente con la motivación, pero esta a su vez implica factores que se relacionan con el estilo de liderazgo, supervisión, modalidad de contrato, el trabajo en equipo. y la provisión del mismo. Otros factores identificados son el que se puedan desarrollar tareas desafiantes, sentido de identificación con los objetivos y el cumplimiento respecto a las horas laboradas.

(Massoudi & Aldin, 2017) sobre factores que impactan en el rendimiento laboral indica que se debe considerar el ambiente de trabajo como otra variable que

también puede afectar al mismo, ya que condiciones no apropiadas pueden generar bajo rendimiento.

La evaluación del rendimiento laboral, muchas veces desencadena consecuencias como la separación de la empresa del colaborador incluso si este es un directivo, pero esta evaluación se puede ver afectada por factores externos al rendimiento, como desempeño de la industria, pero afecta la evaluación del mismo. (Dirk & Fadi, 2015)

Existe una confusión entre los conceptos de desempeño laboral y rendimiento laboral, pero la principal diferencia radica en que el desempeño está orientado como se hizo el trabajo, y el rendimiento a que se hizo, es por eso que es importante tener en cuenta los objetivos de la organización, ya que como se pudo observar en los conceptos revisados, el rendimiento se evalúa en función a la contribución del colaborador a los objetivos de la empresa, y que se mantenga la eficiencia en el tiempo.

El rendimiento también posee aspectos como el rendimiento en el contexto, adaptativo y comportamientos contraproducentes que no solo limitan la evaluación al cumplimiento de tareas asignadas, si no a como el colaborador contribuye a los objetivos en toda la organización.

Teoría de las demandas y recursos laborales, esta teoría brinda una explicación como las demandas y recursos laborales, pueden incidir en diferentes aspectos laborales, dentro de ellos se encuentra el rendimiento laboral, a pesar que tanto las demandas como los recursos, no tienen un punto de inicio en común, ambos pueden interactuar de manera conjunta afectando a los resultados como es el rendimiento laboral, las demandas son todos aquellos factores que exige el desempeño de una función, como la presión laboral, exigencia a nivel emocional, y los recursos son el apoyo emocional, soporte, retroalimentación, autoevaluación que se le puede brindar al trabajador, la combinación de estos, generan un mayor grado de autoestima y por ende este se ve reflejado en el rendimiento laboral, bienestar y compromiso de los colaboradores. (Bakker & Demerouti, 2013)

La relación entre la organización y los colaboradores es una simbiosis, el logro de los objetivos contribuye al desarrollo de ambas partes, pero el rendimiento laboral depende en parte de contar con las herramientas adecuadas que permitan el poder cumplir con los requerimientos de la funciones, ahora como explica la teoría revisada estas herramientas no solo son tangibles, sino también

emocionales, el aspecto humano de la organización es parte importante en la gestión de recursos humanos y actualmente se vuelto una de sus funciones el velar por el bienestar de sus colaboradores lo cual incide en su rendimiento.

Campbell et al. (1993) citado por Jaén (2010) refiere que existen diversos factores que pueden afectar el rendimiento de los trabajadores y que este no depende en su totalidad del individuo, como:

- Las practicas en la organización, las mismas hacen referencia a los procesos de comunicación internos, la capacitación, la identificación de las necesidades de los colaboradores, la clara definición de funciones, etc

- Inquietudes propias del puesto, como falta de definición de las funciones o requerimientos, exceso de carga laboral, falta de líneas de carrera, ambiente laboral, ajuste de las capacidades al perfil del puesto, etc

- Problemas relacionados con el ámbito, familiar, económico de índole personal, los cuales perjudican que se equilibre el trabajo y la vida personal del trabajador, etc.

- Externalidades, como problemas sindicales, conflictos éticos con las funciones desempeñadas, competencia propia del sector, etc.

Los principales factores que determinan del rendimiento en los colaboradores, según Jaen (2010), los cuales deben considerarse para realizar una correcta medición del desempeño laboral son:

- El rendimiento que está directamente relacionado al puesto que se desempeña, este está compuesto, por todos los requerimientos, como son conocimientos y habilidades, que permiten al colaborador poder realizar eficazmente sus funciones. La capacidad de desarrollar tareas diferentes a las de su posición, así como asumir cambios en la tarea ya desarrollada, también se considera la aplicabilidad de los conocimientos, para contribuir al logro de objetivos de la organización, las tareas en la empresa se pueden dividir en 2 tipos, las que se desarrollan para producir los bienes o servicios, y las que se desarrollan de forma interna para brindar soporte a la producción, como planificar, supervisar.

- El rendimiento en el contexto o que esta fuera de su rol, en este aspecto se debe considerar las actitudes que no están especificadas en sus funciones, pero se realizan por iniciativa propia del trabajador, estas pueden ser realizadas de forma voluntaria, de forma intencional, demostrando con sus actitudes el compromiso hacia la empresa, realizadas de forma positiva, en beneficio de la empresa, y de

forma desinteresada, que en las mismas no prime el interés personal.

Una de las funciones que realiza el área de recursos humanos es evaluar el rendimiento de los trabajadores, pero debido a la generalidad del concepto de rendimiento, es difícil definir qué puntos se deben evaluar, en base a la información revisada se establecen 2 factores importantes dentro de la evaluación del rendimiento como es el rendimiento relacionado con las funciones propias del puesto, y el rendimiento respecto a funciones que no están relacionadas con el puesto pero que de igual forma contribuyen al logro de objetivos de la empresa.

El estudio de la variable rendimiento laboral se analiza más detalle en función de la escala de medición establecida por Koopmans, donde considera 3 aspectos del rendimiento laboral, rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes, rendimiento en el contexto y rendimiento adaptativo. (Gabini & Salessi, 2016)

La primera dimensión es el **rendimiento en la tarea**; este aspecto está integrado por las características técnicas propias del puesto. (Gabini & Salessi, 2016)

Campbell et al., (2012) realizan una diferencia entre los conceptos entre el rendimiento y la efectividad, conceptualizando al rendimiento como que su significado se asemeja al de comportamiento, ya que el mismo puede ser observado, es propio de cada individuo e incluye todos aquellos comportamientos que tiene impacto en las metas de la organización.

(de Stobbeleir, Ashford, & Buyens, 2011) refiere que el apoyo que perciben los empleados en las empresas respecto a la creatividad e iniciativa inciden en la búsqueda de la retroalimentación, sea esta directa o indirecta, esto implica considerar que la mantener una retroalimentación continua no solo contribuye a una mejor adaptación, sino que también fomenta la creatividad en los colaboradores.

En base a estos dos conceptos, dentro del rendimiento laboral se tomará en cuenta aquellas capacidades y habilidades que contribuyen al cumplimiento de las funciones propias de la posición, también se considerará aspectos como el conocimiento y experiencia profesional. Esta evaluación, no se podrá realizar de forma inmediata, pero si es importante realizarla de forma periódica.

En este aspecto es importante que el colaborador, conozca todas sus

funciones, y en la organización las mismas deben estar correctamente definidas y delimitadas, el contar con documentos formales como el manual de funciones, perfiles de puestos, permitirá que estos procesos tengan una mayor estandarización y se lleven con mejor orden, la evaluación debe ser objetiva ya que es una responsabilidad compartida el correcto establecimiento de las funciones o tareas como el cumplimiento de las mismas por parte de la organización y el colaborador, al momento de realizar la evaluación de este aspecto se debe considerar ambas responsabilidades, ya que en ocasiones los colaboradores se ven afectados por factores externos que afectan su rendimiento y no son tomados en cuenta en sus evaluación del rendimiento.

La segunda dimensión respecto al **rendimiento en el contexto**, contempla todas aquellas actitudes, que promueven mantener un buen ambiente laboral, en su interacción con sus compañeros. (Gabini & Salessi, 2016)

En este aspecto se evalúa las habilidades sociales y de integración, son todas aquellas actitudes que promueven que el ambiente en la empresa mejore, podemos considerar los aspectos como trabajo en equipo, empatía, y compromiso empresarial.

La integración de funciones, en una organización es un aspecto importante ya que toda tarea es parte de un proceso y el cumplimiento de un objetivo, esto implica que se inicie con una correcta inducción del colaborador, donde se muestre la ubicación de su posición dentro del organigrama de la organización, así como la importancia de sus funciones para el logro de los objetivos, en qué porcentaje contribuyen, si existen tareas clave a las cuales deba prestar mayor atención, y finalmente se debe mostrar como sus funciones se integran con otras posiciones, si son tareas requisitos para que otros compañeros realicen sus funciones o si en el desempeño de las mismas él depende del cumplimiento de otras funciones de sus compañeros, una consideración adicional que se debe tener en cuenta es el impacto del desempeño de sus funciones, las consecuencias de sus decisiones, que el colaborador demuestre la comprensión de todos estos aspectos, permitirá que su rendimiento sea mejor.

La tercera dimensión son los **comportamientos contraproducentes**, estos son todas aquellas actitudes que van en contra de los objetivos de la empresa.

(Gabini & Salessi, 2016)

Jaén (2010) indica que los comportamientos contraproducentes son todas aquellas actitudes del trabajador que afectan a los intereses de la empresa, como por ejemplo dañar las propiedades de la empresa en forma intencionada, sustraer propiedad de la empresa, utilizar la información, los recursos, y el tiempo de forma inadecuada, ausencias reiteradas, realizar acciones que afecten a su seguridad y la de sus compañeros, consumo de sustancias ilícitas, tener acciones sean verbales o físicas contra la moral.

Esta dimensión se debe integrar con una clara definición de las políticas y objetivos de la empresa, los lineamientos de comportamiento al igual que las sanciones también son importantes, además de las actitudes calificadas como falta grave, se tienen en consideración, aquellas que afecten al ambiente laboral en la empresa.

Las actitudes que los trabajadores desarrollen o tengan frente al trabajo, es un factor relevante en el rendimiento laboral, y el cual también forma parte de la evaluación del rendimiento de los colaboradores, los comportamientos contraproducentes pueden tener efectos que se trasladen hacia otros compañeros de trabajo y afectar el ambiente laboral, por lo que se debe procurar que dentro de los filtros de selección de personal se consideren evaluaciones que permitan conocer las principales actitudes de los candidatos.

La cuarta dimensión **el rendimiento adaptativo** que se refiere a la capacidad del individuo para acoplarse a la nueva posición, así como los cambios que se puedan presentar. (Gabini & Salessi, 2016)

La capacidad de adaptarse a los cambios, no solo es importante cuando se ingresa a un nuevo trabajo, este aspecto también es evaluado en los cambios que puedan surgir en la posición, como nuevas responsabilidades o procesos propios de la actualización, en el contexto actual las empresas han tenido que adaptar sus procesos a fin de dar continuidad a sus operaciones y flujos de información, el tiempo y la capacidad de adaptación, han sido uno de los principales determinantes de éxito y permanencia de las empresas.

Esta característica del rendimiento laboral, presenta la dificultad de contar con indicadores, que permitan medir los resultados de forma objetiva, está relacionado con las habilidades blandas del candidato, como es la predisposición y aceptación

del cambio.

Actualmente la coyuntura ha demostrado la importancia de la capacidad de adaptación de los colaboradores debido a la predisposición al cambio en las formas habituales de trabajar que se están presentando, un factor importante que debe ser tomado en cuenta en los procesos de selección, la capacidad y tolerancia al cambio de los candidatos, si bien existe complejidad para poder evaluar esta característica en los candidatos ya que la misma se puede visualizar de forma práctica mas no teórica, es importante se considere dentro de la descripción del puesto, para las posiciones donde sea necesario.

Considerando los conceptos revisados el rendimiento laboral, se puede medir o evaluar desde 4 aspectos diferentes, los cuales a su vez se complementan y permiten tener una idea sobre la contribución que realiza el colaborador a los objetivos de la organización, iniciando desde el rendimiento en la tarea, que está relacionado principalmente con las funciones asignadas y propias del puesto que se está ocupando, posteriormente se evalúa el rendimiento en el contexto en el cual se integran las funciones asignadas a las funciones que se realizan en otras posiciones, como tercer punto se evalúan los comportamientos contraproducentes que puede tener el colaborador y que afectan al desenvolvimiento de la organización, para finalizar la evaluación con el rendimiento adaptativo, aspecto que va más allá del cumplimiento de sus funciones considerando la capacidad de adecuación al cambio del colaborador, aspecto que ha cobrado relevancia debido a los constantes cambios que se presentan en la gestión de empresas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación desarrollado se consideró aplicada, ya que tiene por finalidad dar solución a un problema identificado en la empresa Consorcio Comercial Arequipa.

Como indican Ñaupas et. al (2018) se considera que una investigación es aplicada, porque en primera instancia toma como base de su investigación los resultados que se han obtenido con la investigación básica, pero su finalidad es resolver un problema, para tal fin se realiza el planteamiento de una hipótesis.

Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación fue no experimental de corte transversal, ya que el análisis de las variables será realizado sin manipular a las mismas, y la información será recolectada en un solo momento.

Hernández Fernández y Baptista (2014) refieren que en la investigación no experimental es aquella en la que no se manipulan de forma deliberada las variables, es decir que no se provoca que estas varíen para observar su efecto sobre otras variables.

Nivel de investigación

El nivel de la investigación fue correlacional, debido a que se pretende describir la relación entre la selección de personal y el rendimiento laboral.

Hernández et. al (2014) sostiene que la investigación correlacional se enfoca

en encontrar el nivel de asociación que se presenta entre 2 o más variables, definiciones o categorías, en base a una muestra o en un entorno determinado, en base a mediciones que se realizan a las variables, y análisis posteriores, para establecer la existencia de correlaciones, las cuales se sustentan en hipotesis que se someten a prueba.

Enfoque de investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, utilizando un método hipotetico deductivo, el instrumento mediante el cual se obtuvo la informaión es un cuestionario, así mismo las variables estudiadas son suceptibles a ser medidas. Según Ñaupas et. al (2018), este enfoque se basa en la obtención y análisis de información con la finalidad de contestar los cuestionamientos que se planetaron en la investigación, y probar la hipotesis, este analisis se realiza mediante herramientas de medición estadisticas.

3.2. Operacionalización de las variables

La investigación desarrollada estudia las siguientes variables:

Variable	Categoría de la Variable
Selección de Personal	Cualitativa
Rendimiento Laboral	Cualitativa

Variable Cualitativa:

Ñaupas et. al (2018), indica que una variable se refiere a una característica que es susceptible a ser medida, es cualitativa se refiere a una cualidad, estas pueden expresarse en escalas como por ejemplo alto, medio y bajo.

Con el propósito de transformar los conceptos abstractos en unidades de medición se ha elaborado el cuadro de operacionalizacion de variables (Ver Anexo 1)

3.3. Población, muestra y muestreo

La población de la investigación estuvo conformada por los 30 trabajadores de la empresa Consorcio Comercial Arequipa.

La población es todos los que componen las unidades que se estudiarían, y que cuentan con características similares, las cuales son objeto de la investigación. (Ñaupas et. al 2018)

La muestra que se consideró es de tipo intencional, ya que el tamaño de la población es pequeña en consecuencia finita.

Se consideran características que delimitan a la selección de la muestra. (Otzen & Manterola, 2017)

El tipo de muestreo que se utilizó fue no probabilístico considerando a la totalidad de la población, ya que el tamaño de la misma es mínimo.

Criterios de selección

Inclusión

En la presente investigación fueron considerados todos los trabajadores de la empresa Consorcio Comercial Arequipa, sin considerar al personal de permiso o vacaciones.

Unidad de análisis

La unidad de análisis está conformada por cada uno de los colaboradores de la empresa Consorcio Comercial Arequipa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se utilizó en el desarrollo de la investigación es la Encuesta, la cual tiene como finalidad recolectar la información proveniente de la población seleccionada. Las técnicas de investigación son un conjunto de lineamientos que norman un procedimiento para alcanzar que permita el logro de los objetivos. (Ñaupas et. al, 2018)

Instrumento

El instrumento que se utilizó es el cuestionario. Los instrumentos son las herramientas ya sea de forma conceptual o material, que permiten obtener los datos o información, a través de las respuestas de la muestra analizada, están conformados por ítems o interrogantes, y se selecciona en base a la técnica. (Ñaupas et. al, 2018)

Tabla 1

Técnica e Instrumento

VARIABLES	TÉCNICAS	INSTRUMENTO
Selección de Personal	Encuesta	Cuestionario
Rendimiento Laboral	Encuesta	Cuestionario

Validez

La validez de los instrumentos utilizados, se obtuvo mediante el juicio de expertos, docentes de la Universidad Cesar Vallejo, quienes cuentan con amplia experiencia en el tema que se investiga, se evaluara la consistencia y coherencia de los cuestionarios.

Ñaupas et. al (2018) indica que un instrumento posee validez si el mismo cumple con la finalidad de medir la variable que se esta analizando.

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos aplicados se obtuvo mediante la utilización del software SPSS, el grado de confiabilidad que se obtuvo, se comparó con los rangos de interpretación del Alpha de Crombach.

Ñaupas et. al (2018) indica que un instrumento es confiable cuando los resultados obtenidos, no presentan variaciones, si se aplican en otro momento, o a una población que posee las mismas características.

Con la tabla de Kuder Richardson se puede interpretar el valor del coeficiente de confiabilidad.

Tabla 2

Coefficiente de Confiabilidad

Rangos	Magnitud
0.53 – a menos	Nula confiabilidad
0.54 – 0.59	Baja confiabilidad
0.60 – 0.65	Confiable
0.66 – 0.71	Muy confiable
0.71 – 0.99	Excelente confiabilidad
1.00	Perfecta confiabilidad

Fuente: Elaborado en Ñaupas et. al (2018)

Tabla 3*Alfa de Cronbach (Global)*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	37

En base a lo indicado en la tabla 3, el resultado que se obtuvo sobre el Alfa de Cronbach considerando los 37 ítems de ambas variables, se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0.912 el mismo que indica una “excelente confiabilidad” ya que está en el rango 0.72 a 0.99 esto quiere decir que el instrumento utilizado es confiable, considerando el precedente de la Tabla 2.

Tabla 4*Alfa de Cronbach (V1. Selección de Personal)*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	18

De igual forma, en la Tabla 4, se obtuvo el nivel de confiabilidad correspondiente a la variable1, donde se obtuvo un coeficiente de 0.907, indicando que la confiabilidad del instrumento es excelente en base a los rangos de la tabla 2.

Tabla 5*Alfa de Cronbach (V2. Rendimiento Laboral)*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	19

En el caso de la Tabla 5 el resultado de confiabilidad es 0.906 correspondiente a la variable número 2, el cual indica una excelente confiabilidad, en base a la tabla 2

3.5. Procedimientos

La presente investigación se originó con la identificación de la problemática en la empresa Consorcio Comercial Arequipa, en base a la misma se formuló el título de la investigación, la cual contempla el análisis de las variables cualitativas Proceso de Selección y Rendimiento Laboral. Posteriormente se desarrolló la introducción en la misma se presentó la realidad problemática, abordada desde el contexto internacional, nacional y local. Como siguiente punto se formularon los problemas, justificación, objetivos e hipótesis. Como siguiente punto se realizó el desarrollo del marco teórico considerando investigaciones realizadas a nivel internacional y nacional, así como teorías y enfoques de los conceptos que forman parte de la investigación. Luego se realizó la metodología de la investigación, indicando el tipo, corte y nivel de la misma. Continuando con la determinación de la población objeto de estudio. En la investigación se utilizó la técnica de encuesta e instrumento el cuestionario, para la recolección de la información, la misma que se presentará la información en una base de datos de Excel, que servirá para trabajar en el programa estadístico SPSS V.25. La información que se obtuvo permitió la adición de las variables, sus respectivas dimensiones e indicadores, por medio de la misma se estableció el nivel de confiabilidad, grado de relación existente entre las variables de Selección de Personal y Rendimiento Laboral. Finalmente, los resultados que se generaron se presentaron como tablas y figuras que posibilitaron su interpretación.

3.6. Método de análisis de datos

Estadística descriptiva

Se utilizó las medidas de estadísticas descriptivas como frecuencias, la misma que será presentada en formatos como tablas y gráficos a fin de describir el comportamiento de las variables.

Estadística inferencial

Hernández, et al. (2014), sostiene que la estadística inferencial permite la comprobación de hipótesis y el cálculo de parámetros.

3.7. Aspectos éticos

Para la realización de la presente investigación, se consideró la protección de la información brindada por las personas que participaron de la misma, de igual forma se comunicó las implicancias de las mismas respecto a objetivos y resultados.

Se respetó los derechos de autoría, con la utilización correcta de citas referencias en base a las normas APA.

IV. RESULTADOS

4.1. ANALISIS DESCRIPTIVO

Tabla 6

Descripción de la Variable - Selección de Personal

		Selección de personal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	13	43,33	43,33	43,33
	PROMEDIO	17	56,67	56,67	100,0
	DEFICIENTE	0	0	0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

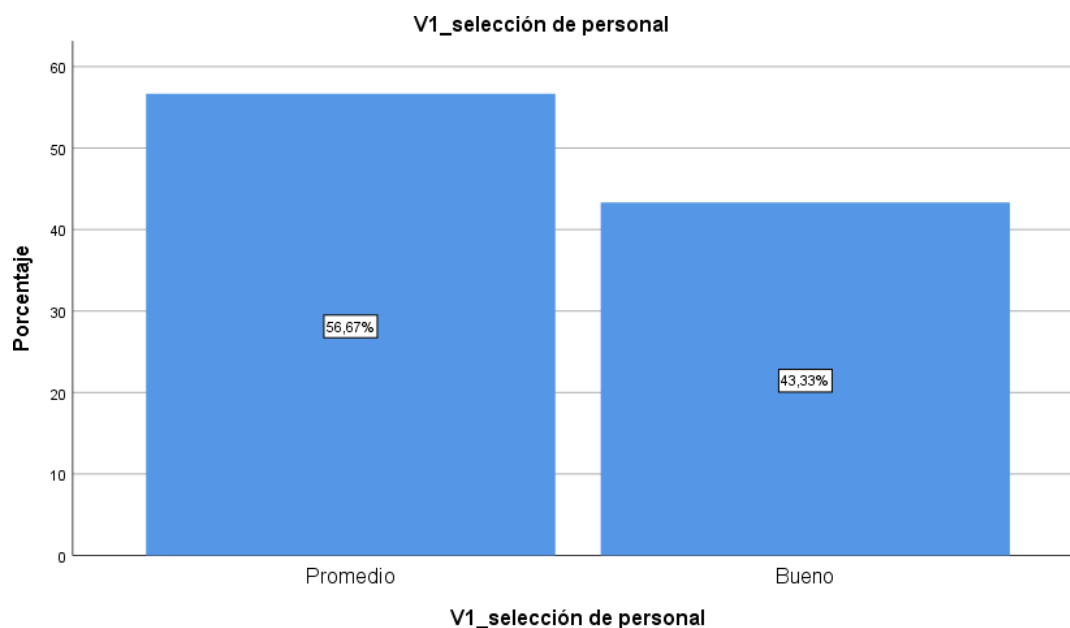


Figura 1:Selección de personal, encuesta a los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa

Comentario: En la Tabla 6. Selección de Personal, se obtuvo que el 56.67% de los colaboradores encuestados opinan que la selección de personal se encuentra en un nivel promedio, lo se consideran los parámetros adecuados para la elaboración de la descripción del puesto, elección de los procesos y análisis, así como los métodos y contratación correspondiente. Por otro lado, el 43.33% contestó que la selección de personal del consorcio es buena. En base a los resultados se llegó a la conclusión que el porcentaje más alto es el del nivel promedio, lo que quiere decir que los colaboradores del consorcio comercial tienen una buena apreciación de la forma en cómo se está llevando a cabo la selección de personal.

Tabla 7

Descripción de la Variable - Rendimiento Laboral

		Rendimiento Laboral			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	PROMEDIO	7	23,33	23,33	23,33
	BUENO	23	76,67	76,67	100,0
	DEFICIENTE	0	0	0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

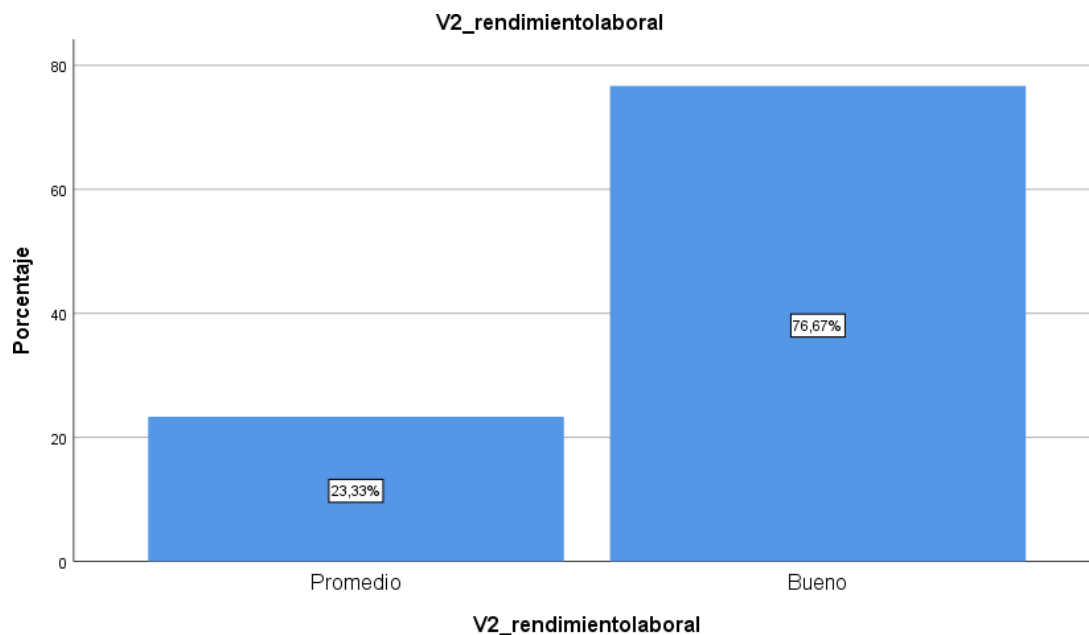


Figura 2: Rendimiento laboral, encuesta a los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa

Comentario: En la Tabla 7. Rendimiento laboral, donde se encuesta a 30 colaboradores, se obtuvo que el 23,33% considera que el rendimiento es promedio y 76,67% considera que se tiene un buen rendimiento laboral, bajo esta premisa se considera dentro del rendimiento que los colaboradores cumplen con las tareas indicadas, así como la toma de iniciativas y se evita tener comportamientos contraproducentes. Se llegó a la conclusión que el rendimiento laboral del Consorcio Comercial Arequipa en su mayor parte es percibido como bueno.

Tabla 8

Descripción de la dimensión - Descripción del Puesto

		Descripción del Puesto			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	PROMEDIO	16	53,33	53,33	53,33
	BUENO	14	46,67	46,67	100,0
	DEFICIENTE	0	0	0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

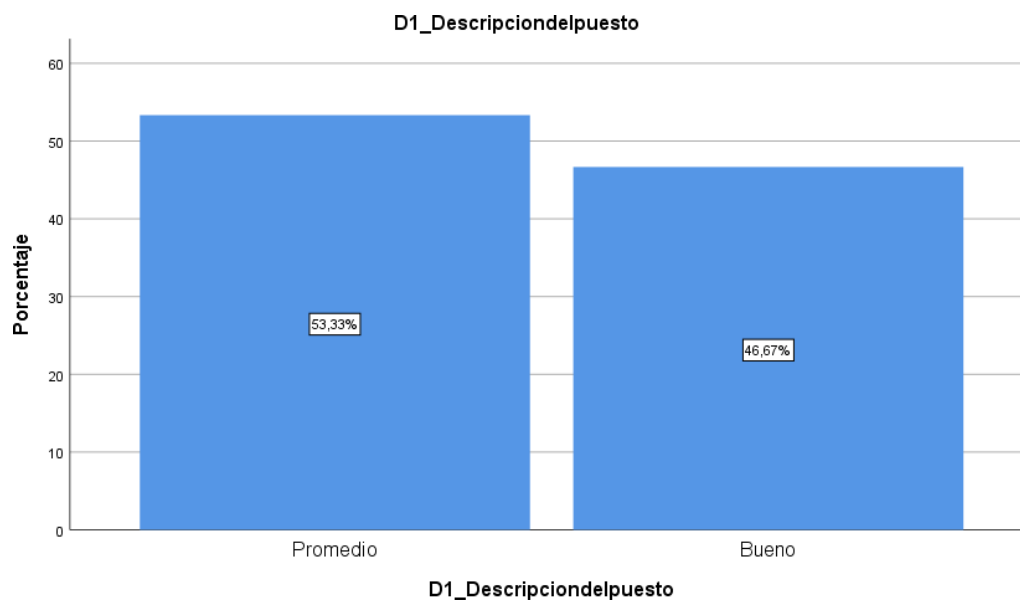


Figura 3: Descripción del Puesto, encuesta a los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa

Comentario: En la Tabla 8 Descripción del Puesto, se obtuvo que el 53.33% de los colaboradores consideran que esta es promedio y el 46,67% considera que se realiza una buena descripción del puesto en el proceso de selección de personal, se concluye que el mayor porcentaje considera que se toman en cuenta las características como el perfil y la integración de los puestos con los demás puestos de la empresa en forma promedio, aun teniendo puntos por mejorar.

Tabla 9

Descripción de la dimensión - Procesos y Análisis

		Procesos y Análisis			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	1	3,33	3,33	3,33
	PROMEDIO	14	46,67	46,67	50,0
	BUENO	15	50,00	50,00	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

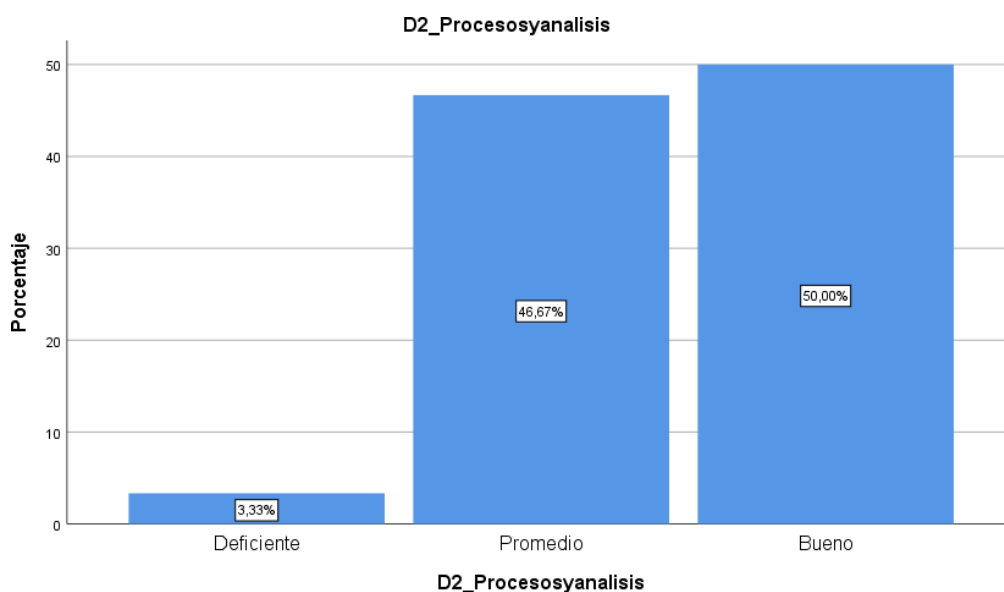


Figura 4: Procesos y Análisis, encuesta a los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa

Comentario: En la Tabla 9. Procesos y Análisis, se obtuvo como resultado que el 3,33% de los colaboradores encuestados consideran que los procesos y análisis son deficientes, mientras el 46,67% consideran que estos se encuentran en un nivel promedio y el 50% considera que los mismos son buenos, en este aspecto se consideran las herramientas que son criterios para la toma de decisiones, es decir que el porcentaje más alto de colaboradores consideran que tanto los métodos como análisis de elegibilidad son buenos en el Consorcio Comercial Arequipa.

Tabla 10

Descripción de la dimensión - Métodos y Selección

		Métodos y Selección			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	1	3,33	3,33	3,33
	PROMEDIO	13	43,3	43,3	46,7
	BUENO	16	53,33	53,33	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

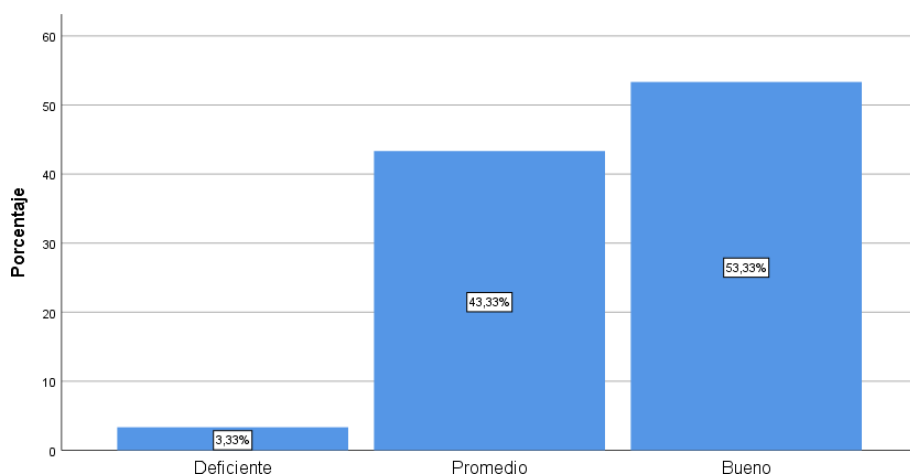


Figura 5: Métodos y Selección, encuesta a los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa

Comentario: En la Tabla 10. Métodos y Selección de Personal, se obtuvo como respuesta que el 3,33% considera que los métodos y selección de personal son deficientes, un 43,33% considera que los mismos tienen un nivel promedio y el 53,33% considera que los métodos y selección son buenos, el porcentaje más alto está compuesto por los colaboradores que opinan que los métodos y selección son buenos, pero en base al porcentaje promedio se debe considerar una actualización de los métodos, actualmente utilizados.

Tabla 11

Descripción de la dimensión – Contratación

		Contratación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	1	3,33	3,33	3,33
	PROMEDIO	15	50,00	50,00	53,33
	BUENO	14	46,77	46,77	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

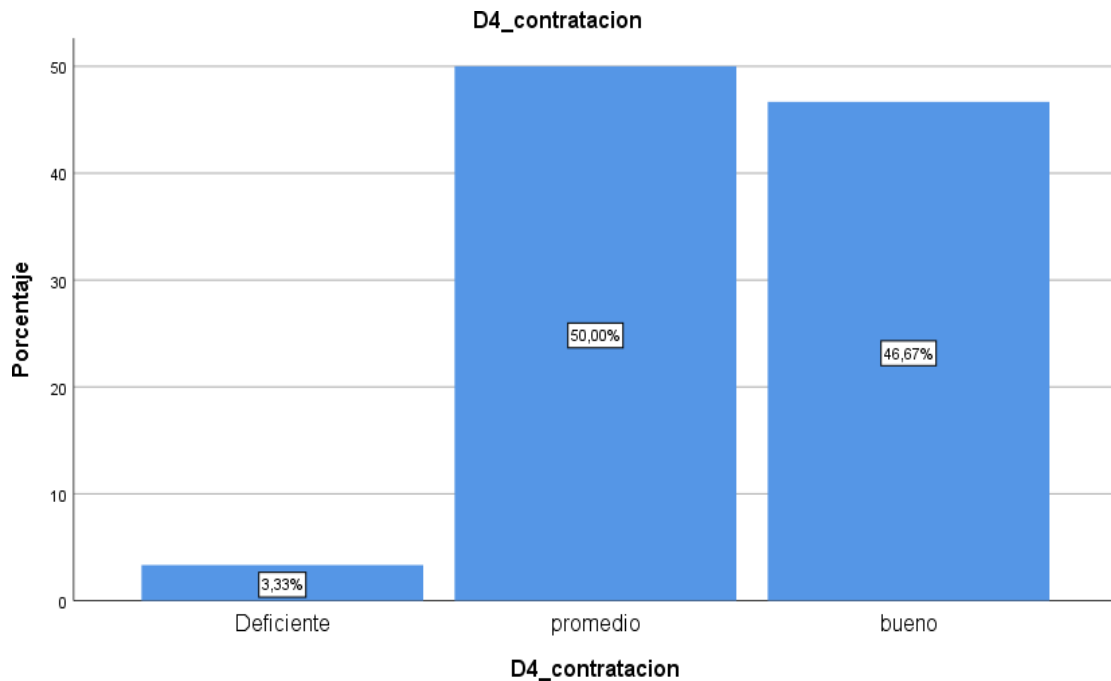


Figura 6: Contratación, encuesta a los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa

Comentario: En la Tabla 11. Contratación, se obtuvo como respuesta que la contratación del Consorcio Comercial Arequipa, de los 30 colaboradores encuestados el 33,33% considera que es deficiente, el 50% considera que se encuentra en un nivel promedio, mientras que el 46,67% considera que es buena, dentro de la contratación se consideran aspectos como los procesos formales de inducción, al encontrarse un 53,33% con una percepción que la misma se debe mejorar, ya que si bien es efectiva, la misma no es eficiente.

4.2. ANALISIS INFERENCIAL

4.2.1. Prueba de normalidad

H0: La distribución de la muestra es normal.

H1: La distribución de la muestra no es normal

Decisión:

Sig. $p < \text{sig. } 0.05$ se rechaza la H0 y aceptamos H1

Sig. $p \geq \text{sig. } 0.05$ se acepta la H0 y rechazamos H1

Tabla 12*Cuadro de Prueba de Normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Selección de Personal	,195	30	,005	,868	30	,002
Rendimiento laboral	,229	30	,000	,881	30	,003

a Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 12, en base a los resultados mostrados respecto a la normalidad de la población, y considerando que nuestra muestra tiene un tamaño de 30, se utilizó prueba de Shapiro-Wilk. Lo que indica que no existe una distribución normal, por tal razón se hizo uso del estadístico de Rho Spearman. Como indica el nivel de significancia menor a 0.05, se rechaza la H_0 .

4.2.2. Prueba de hipótesis

El coeficiente de correlación de Spearman permite medir la relación entre 2 variables de libre distribución, el método que utiliza es reemplazar los datos por rangos, si existe una correlación fuerte los rangos deben guardar concordancia, su interpretación oscila entre valores de -1 a 1, indicando si la relación que existe es positiva o negativa, y la magnitud de la misma. (García, Rivas, & Palacios, 2019)

Tabla 13*Rango de Valores del Coeficiente de Correlación de Spearman*

Coeficiente de Correlación de Spearman	
Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez y Campos (2015)

Prueba de hipótesis general

Prueba de hipótesis entre selección de personal y rendimiento laboral

-H0: No existe relación entre selección de personal y rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020.

-H1: Existe relación entre selección de personal y rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020.

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 14

Correlación entre selección de Personal y Rendimiento Laboral

		Correlaciones	
		Selección de personal	Rendimiento laboral
Selección de Personal	Correlación de Pearson	1,000	,412*
	Sig. (bilateral)	.	,024
	N	30	30
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	,412*	1,000
	Sig. (bilateral)	,024	.
	N	30	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la Tabla 14, se puede observar que la significancia (Bilateral) tiene un valor de 0,024 siendo menor al $p < 0.05$. Por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna. De igual forma se tiene que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.412.

Bajo esta premisa, se comprueba que existe una correlación positiva moderada entonces se tiene que la selección de personal se relaciona de forma considerable y positiva con el rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020, debido a que una mejor selección de personal llevaría a un mejor rendimiento laboral.

Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis entre la descripción del puesto y el rendimiento laboral

-H0: No existe relación entre la descripción del puesto y el rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020.

-H1: Existe relación entre la descripción del puesto y el rendimiento laboral de

los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020.

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 15

Correlación entre la descripción del puesto y el rendimiento laboral

Correlaciones			
		Descripción del Puesto	Rendimiento laboral
Descripción del Puesto	Correlación de Pearson	1,000	,399*
	Sig. (bilateral)	.	,029
	N	30	30
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	,399*	1,000
	Sig. (bilateral)	,029	.
	N	30	30

* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 15 se puede observar que la significancia (Bilateral) tiene un valor de 0,029 siendo menor al $p < 0.05$. Por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna. De igual forma se tiene que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.399.

Bajo esta premisa, se comprueba que existe una correlación Positiva baja, entonces se tiene que la descripción del puesto se relaciona de forma considerable y positiva con el rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020, debido a que una mejor descripción del puesto llevaría a un mejor rendimiento laboral.

Prueba de hipótesis entre los procesos y análisis con el rendimiento laboral

-H0: No existe relación entre los procesos y análisis con el rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020.

-H1: Existe relación entre los procesos y análisis con el rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020.

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 16*Correlación entre los procesos y análisis con el rendimiento laboral*

		Correlaciones	
		Procesos y Análisis	Rendimiento laboral
Procesos y Análisis	Correlación de Pearson	1,000	,169*
	Sig. (bilateral)	.	,371
	N	30	30
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	,169*	1,000
	Sig. (bilateral)	,371	.
	N	30	30

* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 16 se puede observar que la significancia (Bilateral) tiene un valor de 0,371 siendo mayor al $p \geq 0.05$. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Además, infiere con un nivel de correlación de 0.169 siendo ello una correlación positiva muy baja

Bajo esta premisa, se infiere que no existe una correlación entre los procesos y análisis con el rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020, debido a que una mejor gestión de los procesos y análisis no incidiría en el rendimiento laboral.

Prueba de hipótesis entre los métodos y selección de personal con el rendimiento laboral

-H0: No existe relación entre los métodos y selección de personal con el rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020.

-H1: Existe relación entre los métodos y selección de personal con el rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020.

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 17*Correlación entre métodos y selección con rendimiento laboral*

		Correlaciones	
		Métodos y Selección de Personal	Rendimiento laboral

Métodos y Selección de Personal	Correlación de Pearson	1,000	,413*
	Sig. (bilateral)	.	,023
	N	30	30
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	,413*	1,000
	Sig. (bilateral)	,023	.
	N	30	30

* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 17 se puede observar que la significancia (Bilateral) tiene un valor de 0,023 siendo menor al $p < 0.05$. Por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna. De igual forma se tiene que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.413.

Bajo esta premisa, se comprueba que existe una correlación positiva moderada, entonces se tiene que los métodos y selección de personal se relaciona de forma considerable y positiva con el rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020, debido a que una mejor gestión de los métodos y selección de personal llevaría a un mejor rendimiento laboral.

Prueba de hipótesis entre Contratación y el rendimiento laboral

-H0: No existe relación entre la contratación y el rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020.

-H1: Existe relación entre la contratación y el rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020.

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 18

Correlación entre contratación y rendimiento laboral

		Correlaciones	
		Contratación	Rendimiento laboral
Contratación	Correlación de Pearson	1,000	,325*
	Sig. (bilateral)	.	,079
	N	30	30
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	,325*	1,000
	Sig. (bilateral)	,079	.
	N	30	30

* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 18 se puede observar que la significancia (Bilateral) tiene un valor de 0,079 siendo mayor al $p \geq 0.05$. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Además, se infiere con una correlación positiva baja de ,325.

Bajo esta premisa, se infiere que no existe una correlación entre la contratación y el rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020, debido a que una mejor gestión de la contratación no incidiría en el rendimiento laboral.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo por finalidad analizar la relación de entre la selección de personal y el rendimiento laboral del Consorcio Comercial Arequipa, 2020. Los resultados que se obtuvieron muestran una correlación en base al coeficiente de correlación, de Rho de Spearman de 0.412, lo que indica que posee una correlación positiva moderada entre las variables de selección de personal y rendimiento laboral, información que al ser comparada con Portuondo (2018) en su tesis titulada “*Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018*”, quien concluyo que las variables tienen un coeficiente del correlación de 0,616, demostrando que existe una correlación considerable entre la selección de personal y el desempeño de los colaboradores, adicionalmente Quijano y Silva (2016) en su trabajo titulado “*Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA - Chiclayo 2016*” concluyeron que la relación de la selección de personal con el desempeño laboral tienen una magnitud de 0,687, manifestando una correlación considerable con ambas variables, también se cuenta con la referencia sobre el rendimiento laboral y su correlación con otras variables como lo muestra Miranda (2018) es su tesis Titulada “*Competencia y Rendimiento Laboral del personal de la empresa Inversiones Recreativos Guerrero SAC, Lima 2018*” donde obtuvo un coeficiente de correlación de 0,756, donde demuestra que aspectos propios de la gestión de recursos humanos se relacionan significativamente con el rendimiento laboral, con los datos encontrados coincidentemente se AFIRMA que la selección de personal se relaciona de manera considerable con el rendimiento laboral, además según Jaén (2010) Sostiene que el rendimiento laboral hace referencia a los resultados de las actitudes de los colaboradores y la relación que existe entre los mismos, desde un punto de vista conductual, además resalta la importancia de considerar el entorno en el que se dan los resultados, y no solo enfocarse en los mismos.

Respecto al primer objetivo específico que tiene por finalidad describir la relación entre la descripción del puesto y del rendimiento laboral, los resultados de la investigación realizada indican que existe una correlación positiva baja, sustentada con un coeficiente de correlación de 0,399 comparado con los resultados de la investigación de Padilla y Torres (2019) en su investigación “*Ergonomía y rendimiento laboral en Servicios, Cobranzas e Inversiones, Jesús*

María, 2019”, se AFIRMA la relación existente entre la ergonomía y el rendimiento laboral, donde se concluyó que es relevante para el rendimiento laboral considerar las herramientas que se brindan para una buena adaptación al puesto, con un nivel de correlación de 0,914, además a nivel de la investigación desarrollada se tiene que el bajo desempeño se debe al poco conocimiento del puesto, en el Consorcio Comercial Arequipa, el 46,67% de los colaboradores encuestados consideran que se realiza una buena descripción del puesto. Chiavenato (2011) refiere que la descripción del puesto está referida a la obtención de la información del puesto, y sienta las bases del proceso de selección, se define y analiza el puesto, la finalidad es que, al culminar la selección de personal, la persona seleccionada cumpla con las características requeridas por la posición.

En el caso del segundo objetivo específico que busca describir la relación entre los procesos y análisis con el rendimiento laboral, se obtuvo como resultado una correlación de 0.169 lo que indica una correlación positiva baja, pero con un nivel de significancia mayor a 0.05 este resultado en comparación con lo concluido por Miranda (2018) es su tesis Titulada “*Competencia y Rendimiento Laboral del personal de la empresa Inversiones Recreativos Guerrero SAC, Lima 2018*”, donde se indica que tiene una correlación significativa positiva con un coeficiente de correlación de 0,756, sosteniendo que la definición de las competencias incide en el rendimiento laboral que DISCREPA con los resultados sobre los procesos y análisis donde no se encontró una relación significativa, además Chiavenato (2011) indica que la selección de personal debe ser eficiente y eficaz, la eficiencia del mismo se determina en la correcta aplicación de los procesos y análisis, así como el tiempo en el que el proceso se realizó, la eficacia del proceso radica en el cumplimiento de los objetivos, esta información permite realizar ajustes en el proceso a fin de que, mediante la selección de personas, se logre que la organización sea cada vez mejor.

El tercer objetivo específico orientado a describir la relación entre los métodos y selección con el rendimiento laboral, el resultado obtenido es un coeficiente de correlación de Spearman de 0,413, con una significancia menor a 0.05, teniendo una correlación positiva moderada, que comparado al resultado de la investigación de Portuondo (2018) en su tesis titulada “*Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis*

de Octubre – 2018”, quien obtuvo un coeficiente de correlación de 0,616 un valor cercano al que se obtuvo, en base a esta comparación se AFIRMA una correlación entre los métodos o evaluaciones y el rendimiento laboral, a diferencia de los procesos, los métodos utilizados independientemente de la naturaleza de la organización, tienen como finalidad evaluar el cumplimiento de los requerimientos del puesto en cada uno de los candidatos. Chiavenato (2011) sostiene que existen 5 principales grupos de técnicas de selección, las entrevistas, los exámenes, pruebas o test de conocimientos o capacidades, exámenes psicométricos, exámenes de personalidad, y técnicas de simulación.

El cuarto objetivo específico sobre la relación entre la contratación y el rendimiento laboral en la investigación se concluyó que la contratación no guarda correlación con el rendimiento laboral, ya que se obtuvo un nivel de significancia mayor a 0,05, DISCREPANDO con los resultados de Medina (2017) en su investigación titulada “*La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO*”, quien obtuvo un resultado de una correlación con un nivel de significancia menor a 0,05, demostrando que si bien existe una correlación la misma no es significativa. Esta variación en los resultados de ambas investigaciones, tiene como posible fundamento la cultura de cada país ya que los resultados fueron comparados con una investigación realizada en un país extranjero, además (Portuondo, 2018) sostiene que la contratación es el acuerdo voluntario entre las dos partes, el empleado y el empleador donde existe una relación de subordinación, el empleado está obligado a prestar sus servicios y el empleador a retribuir el servicio prestado.

VI. CONCLUSIONES

Posterior al desarrollo de la investigación, la selección de personal y el rendimiento laboral del Consorcio Comercial Arequipa, 2020. Se llegaron a las siguientes conclusiones:

Primera: Respecto al objetivo general, sobre la relación entre las variables objeto de estudio, se determinó que la existe una correlación positiva moderada, basando este resultado en el coeficiente de Rho de Spearman de 0.412, entonces se deduce que al realizar una eficiente selección de personal, en cada una de sus aspectos desde el detalle de un perfil del puesto hasta la contratación esto conllevara a mejor rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa.

Segunda: En base al primer objetivo específico, acerca de la relación entre la descripción del puesto y el rendimiento laboral, es de 0.399, resultado que indica una correlación positiva baja, concluyendo que existe relación entre la descripción del puesto y el rendimiento laboral, es decir que a una mejor identificación del puesto permitirá mayor involucramiento del personal.

Tercera: Con respecto al segundo objetivo específico, orientado a analizar la relación entre los procesos y análisis con el rendimiento laboral, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,169, con un nivel de significancia que conlleva a la conclusión que no existe relación entre los procesos y análisis y el rendimiento laboral, esta conclusión refiere que a un mejor proceso y análisis en las etapas de selección, garantizara un incremento sostenido en el rendimiento laboral.

Cuarta: En el caso del tercer objetivo específico, sobre la relación entre los métodos y selección con el rendimiento laboral, la correlación que se obtuvo fue de 0,413, concluyendo que existe una correlación positiva moderada entre los métodos y selección con el rendimiento laboral de los colaboradores del consorcio comercial Arequipa, en base al resultado obtenido se concluye que la mejora de los métodos y selección, evidenciaran un mejor rendimiento laboral.

Quinta: El cuarto objetivo específico, con respecto a la contratación y su relación con el rendimiento laboral si bien se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,325, se encontró un nivel de significancia mayor a 0,05; concluyendo que no existe relación entre la contratación y el rendimiento laboral, se puede inferir que la formalización del proceso de contratación no incide en el rendimiento laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. - En base a los resultados sobre la relación entre la selección de personal y el rendimiento laboral, la misma que es positiva y moderada se sugiere al Consorcio Comercial Arequipa, evaluar el proceso y desarrollo de su selección de personal, considerando que la misma incide de manera considerable con el rendimiento laboral de sus colaboradores.

La segunda. - En base a los resultados obtenidos sobre la descripción del puesto y el rendimiento laboral, la cual es positiva baja, se sugiere al consorcio comercial Arequipa se considere la descripción de puesto, a nivel actualización y elaboración del mismo con la información pertinente, ya que, si bien la incidencia es baja, contribuye a la mejora del rendimiento laboral.

La tercera. - Está referida a la relación entre los procesos y análisis con el rendimiento, se determinó no existe una relación significativa, por tanto, se sugiere el establecer un proceso estandarizado y contar con las herramientas adecuadas a fin de efectuar un análisis al interior de la organización, considerando que el área de gestión de recursos humanos se encuentra en constante cambio y todas las áreas deben de adaptarse.

Cuarta. - Sobre la relación entre los métodos y selección de personal con el rendimiento laboral, la misma es positiva moderada, se plantea al consorcio comercial Arequipa, realizar un análisis de los métodos actuales de selección, a su vez considerar los aspectos como la automatización y sistematización durante el proceso de selección de personal, así como requisitos propios de cada puesto, ya que estos métodos inciden en el rendimiento laboral de sus colaboradores.

Quinta. - Se considera la relación entre la contratación y el rendimiento laboral, con respecto a la misma se obtuvo que no existe una correlación significativa, más se debe tener en cuenta que la contratación es un proceso de formalización del ingreso del candidato seleccionado, si bien no tiene una incidencia en el rendimiento laboral es un proceso que se debe cumplir a cabalidad, por lo tanto, se propone al consorcio comercial Arequipa, se mantenga las buenas prácticas en la misma.

REFERENCIAS

- Afshari, R., Nikolić, M., & Čočkaló, D. (2014). Applications of fuzzy decision making for personnel selection problem. *Journal of Engineering Management and Competitiveness*, 4(2), 68-77.
- Alonso, P., Moscoso, S., & Cuadrado, D. (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 79-89. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.002>
- Angulo, J. (2012). Diseño de cargos en la organización moderna. *Universidad de la Sabana*.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). Teoría de las demandas y recursos laborales. *Rev. psicol. trab. organ.*, 29(3), 107-115.
- Bangerter, A., Roulin, N., & König, C. (2012). Personnel selection as a signaling game. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 719-738. doi:<https://doi.org/10.1037/a0026078>
- Berkelaar, B., & Buzzanell, P. (2014). Cybervetting, person-environment fit, and personnel selection: Employers' surveillance and sensemaking of job applicants' online information. *Journal of Applied Communication Research*, 42(4), 456-476. doi:<https://doi.org/10.1080/00909882.2014.954595>
- Buckingham, M., & Goodall, A. (2015). Reinventing performance management. *Harvard Business Review*, 93(4).
- Castaño, M., López, G., & Prieto, J. (2011). Guía Técnica y de buenas prácticas en reclutamiento y selección de personal (R&S). Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- Cerinus, M., & Shannon, M. (2014). Improving staff selection processes. *Nursing Standard*, 29(10), 37-44. Obtenido de <https://search.proquest.com/openview/401719ba2858901f895d81c6515350cd/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2042228>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones 9a ed.* México: The McGraw-Hill.
- de Stobbeleir, K., Ashford, S., & Buyens, D. (2011). Self-regulation of creativity at work: The role of feedback-seeking behavior in creative performance. *Academy of management journal*, 54(4), 811-831. doi:<https://doi.org/10.5465/amj.2011.64870144>
- Dirk, J., & Fadi, K. (2015). turnover and relative performance evaluation. *the Journal of Finance*, 70(5), 2155-2184. doi: <https://doi.org/10.1111/jofi.12282>
- Farooquia, S. F., & Nagendrab, A. (2014). The Impact of Person organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees. *Procedia Economics and Finance*,

- 11(14), 122 – 129. Obtenido de http://www.academia.edu/download/37389401/safia_asha_procedia_paper.pdf
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores Argentinos. *Evaluar*, 16(1), 31-45.
- García, I., Rivas, R. P., & Palacios, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Rev Alerg Mex.*, 66(3), 354-360. doi:10.29262/ram.v66i3.651
- Gil, F. (25 de Junio de 2019). Entrevista laboral: ¿Por qué puede demorar hasta 45 días un proceso de selección? *Gestión*.
- Hakan, T. (2015). Taylor's "Scientific Management Principles": Contemporary Issues in Personnel Selection Period. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(11), 1102-1105.
- Hernández, B. (2012). La selección de persona algunas cosnideraciones frente a sus prácticas. *Semestre Económico*, 15(31), 173-186.
- Hernández, J., Espinosa, J., & Peñaloza, M. (2018). Sobre El Uso Adecuado Del Coeficiente De Correlación De Pearson: Definición, Propiedades Y Suposiciones. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(5), 587- 595. Obtenido de <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2469>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación 6a ed.* México: Mc Graw Hill.
- Jaén, Marian. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales.* Madrid.
- Karabasevic, D., Zavadskas, E., Turskis, Z., & Stanujkic, D. (2016). The framework for the selection of personnel based on the SWARA and ARAS methods under uncertainties. *Informatica*, 27(1), 49-65. Obtenido de <https://content.iospress.com/articles/informatica/inf1090>
- Kehoe, R., & Wright, P. (2013). The impact of high-performance human resource practices on employees' attitudes and behaviors. *Journal of management*, 39(2), 366-391. doi:<https://doi.org/10.1177/0149206310365901>
- Massoudi, A., & Aldin, S. (2017). The Consequence of work environment on Employees Productivity. *Journal of Business and Management*, 19(1), 35-42. doi:www.iosrjournals.org
- Medina, A. (2017). La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores dela empresa LO&LO. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Miranda, D. (2018). Competencia y Rendimiento Laboral del personal de la empresa Inversiones Recreativos Guerrero SAC, Lima 2018 . Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- Nabeeh, N., Smarandache, F., Abdel, M., El-Ghareeb, H., & Aboelfetouh, A. (2019). An

- Integrated Neutrosophic-TOPSIS Approach and its Application to Personnel Selection: A New Trend in Brain Processing and Analysis. 7, 29734-29744.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis 5a ed.* Bogota: Ediciones de la U.
- Osabiya, B. (2015). The effect of employees motivation on organizational performance. *Journal of public administration and policy research* , 7(4), 62 - 75. doi:<https://doi.org/10.5897/JPAPR2014.0300>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232.
- Padilla, B., & Torres, L. (2019). Ergonomía y rendimiento laboral en servicios, cobranzas e inversiones, Jesús María, 2019. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Pérez, M. (Diciembre de 2014). Selección de Personal por competencias en las empresas de servicios. *AGLALA*, 5(1), 107-125.
- Pesantez, H. (2014). El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP Gobierno Autónomo Decentralizado de la Municipio de Pujili. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Ping, C. (2017). Valoración del talento Humano y el rendimiento laboral en empresas China en el Perú. Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- Portuondo, L. (2018). "Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018". Piura: Escuela de Postgrado Cesar Vallejo.
- Quijano, A., & Silva, K. (2016). Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA - Chiclayo 2016. Chiclayo, Perú: Universidad Señor de Sipán.
- Rueda, C., Jiménez, C., & Yesenia, S. (2015). Percepciones del impacto de la capacitación, compensación y selección de personal en la eficiencia de los proyectos. *ADMINISTER*, 5-26.
- Sampertegui, H. (2015). Selección de personal por competencias para la gestión del talento humano. *Rev. Horizonte Empresarial*, 2(2).
- Steiner, D. (2012). Personnel selection across the globe. *The Oxford handbook of personnel assessment and selection*. doi:10.1093 / oxfordhb / 9780199732579.013.0032
- Terán, J. (2017). Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral. Arequipa: Universidad Católica San Pablo.
- Warning, S. (2014). How to pick your staff? Using data envelopment analysis. *Management*

ANEXOS

Anexo 1: Cuadro de Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V1: La Selección de Personal	Chiavenato (2011) sostiene que la selección de personal forma parte del proceso en el cual la empresa provisiona personal de acuerdo a sus necesidades, este proceso se integra con el reclutamiento, el mismo cuyo objetivo es la difusión y en el caso de la selección es elegir, y permitir el ingreso o restringir el mismo a los candidatos captados, la finalidad es la eficiencia de la empresa.	La variable Selección de Personal medirá mediante un cuestionario que consta de 18 ítems, utilizando una escala de Likert	Descripción del puesto	- Perfil - Funciones	1-6	Ordinal Medición: Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
			Procesos y Análisis Métodos y Selección de Personal	- Técnicas	7-9	
			Contratación	- Evaluación - Inducción - Aspectos Formales	10-12 13-18	

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V2: El Rendimiento Laboral	Koopmans (2013) citado por Gabini y Salessi (2016) sostiene que el rendimiento laboral abarca varias disciplinas, y son todas las actitudes que son importantes para el logro de los objetivos de la empresa, además estas depende de cada individuo, elegir, y permitir el ingreso o restringir el mismo a los candidatos captados, la finalidad es la eficiencia de la empresa.	La variable Rendimiento laboral se medirá mediante un cuestionario que consta de 19 ítems, utilizando una escala de Likert	rendimiento en la tarea	- Efectividad - Proactividad - Actitud frente a problemas	1-3 4-7	Ordinal Medición: Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
			comportamientos contraproducentes	- Comentarios Negativos	8-10 11-12	
			rendimiento en el contexto	- Planificación - Habilidades	13-14 15-16	
			rendimiento adaptativo	- Integración	17-19	

Anexo 2: Cuestionario V1

VARIABLE: SELECCIÓN DE PERSONAL						
Lea cuidadosamente cada enunciado y seleccione una acción de respuesta de acuerdo con la escala de valoración. Marque con una "X" el recuadro que corresponda a su respuesta, teniendo en cuenta que: 1. Totalmente en desacuerdo - 2. En desacuerdo - 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo - 4. De acuerdo - 5. Totalmente de acuerdo						
Ítems		1	2	3	4	5
1	¿Cree usted que la información sobre el puesto se basa en un adecuado análisis?					
2	¿Considera usted que la información sobre el puesto es concisa y clara?					
3	¿Los requisitos del puesto están de acuerdo al mercado?					
4	¿Se definen claramente las funciones a desarrollar?					
5	¿Se explica la relación de las funciones con los demás puestos?					
6	¿Se cumple con informar las funciones desde el inicio del proceso					
7	¿La técnica seleccionada se adecua a la necesidad del puesto?					
8	¿Se evalúan aspectos de actitud más allá del conocimiento?					
9	¿Considera usted que las entrevistas que se aplican son las más adecuadas?					
10	¿Considera usted que desarrolla un adecuado proceso de evaluación en el proceso de selección?					
11	¿Se evalúan de manera considerable los resultados posteriores a la selección?					
12	¿Se realizan mejoras en los procesos de selección?					
13	¿Cuándo ingresa a la empresa recibió la información necesaria sobre su puesto?					
14	¿Se recibe información sobre los aspectos generales de la empresa?					
15	¿El proceso de inducción al puesto es el adecuado y cumple con los estándares de calidad?					
16	¿Se formaliza la contratación en el tiempo indicado?					
17	¿Los beneficios que recibe cumplen con sus expectativas?					
18	¿Las contrataciones se ajustan a las normas y reglamentos establecidos?					

Anexo 3: Cuestionario V2

VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL						
Lea cuidadosamente cada enunciado y seleccione una acción de respuesta de acuerdo con la escala de valoración. Marque con una "X" el recuadro que corresponda a su respuesta, teniendo en cuenta que: 1. Totalmente en desacuerdo - 2. En desacuerdo - 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo - 4. De acuerdo - 5. Totalmente de acuerdo						
	Items	1	2	3	4	5
1	¿Usted cree que la efectividad de su trabajo depende del tiempo y esfuerzo necesarios?					
2	¿Usted cree que reúne condiciones necesarias para realizar tareas laborales efectivas?					
3	¿Considera usted que la actitud frente al trabajo es un indicador determinante para lograr los resultados esperados.?					
4	¿Considera usted que aporta soluciones creativas frente a los nuevos problemas?					
5	¿Considera usted que al culminar el trabajo asignado, inicia nuevas tareas por iniciativa propia?					
6	¿Considera que es importante mantener actualizados los conocimientos laborales?					
7	¿Considera que es importante asumir nuevos desafíos en el trabajo para su desarrollo personal?					
8	¿Considera que las quejas de asuntos sin importancia en el trabajo, afectan el rendimiento?					
9	¿Considera que en ocasiones se acentuaron los problemas que se presentaron en el trabajo, afectando el rendimiento?					
10	¿Considera que el enfocarse en los aspectos negativos del trabajo en lugar de las cosas positivas, afectan el desempeño?					
11	¿Considera que en la empresa se comentan aspectos negativos sobre el trabajo entre compañeros?					
12	¿Considera que existen comentarios de aspectos negativos sobre el trabajo con gente que no pertenece a la empresa?					
13	¿Considera que se cuenta con una planificación del trabajo de manera tal que puede hacerse en tiempo y forma?					
14	¿Considera que la planificación del trabajo actual es óptima?					
15	¿Cree usted que la capacitación y aptitudes permiten mantener sus habilidades laborales actualizadas?					
16	¿Considera que es importante la participación activa en las reuniones para mejorar las habilidades laborales?					
17	¿Considera que se difunden adecuadamente todos los procesos de la empresa?					
18	¿Considera que se difunde adecuadamente la importancia de sus funciones para otras áreas?					
19	¿Considera que se da la debida importancia a la integración de todas las áreas?					

Anexo 4: Formato de Validación



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. ARAMBURU GENG CARLOS ABRAHAM
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: **Huanca Barrios Lisset Tiffany**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					86
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					86
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					86
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					86
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					86
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					86
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					86
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					86
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					86
PROMEDIO DE VALORACIÓN						86

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: SELECCIÓN DE PERSONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

86%

Ate, 27 de diciembre del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 44075484

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. ARAMBURU GENG CARLOS ABRAHAM
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: **Huanca Barrios Lisset Tifanny**

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					87
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					87
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					87
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					87
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					87
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					87
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					87
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					87
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13		✓		
14		✓		
15			✓	
16			✓	
17			✓	
18			✓	
19			✓	

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

87 %

Ate, 27 de diciembre del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 44075484

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACION
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: **Huanca Barrios Lisset Tiffany**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					88
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					88
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: SELECCIÓN DE PERSONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15		✓		
16		✓		
17		✓		
18		✓		

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

88%

Ate, 27 de diciembre del 2020



Firma de experto informante
DNI N°08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. BARDALES CARDENAS MIGUEL
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACION
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: **Huanca Barrios Lisset Tiffany**

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					88
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					88
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. BARDALES CARDENAS MIGUEL
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACION
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: **Huanca Barrios Lisset Tiffany**

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					88
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					88
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13		✓		
14		✓		
15			✓	
16			✓	
17			✓	
18			✓	
19			✓	

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

88 %

Ate, 27 de diciembre del 2020



 Firma de experto informante
 DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACION
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: *Huanca Barrios Lisset Tiffany*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					87
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					87
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					87
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					87
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					87
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					87
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					87
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					87
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: SELECCIÓN DE PERSONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

87 %

Ate, 27 de diciembre del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACION
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: **Huanca Barrios Lisset Tiffany**

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					87
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					87
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					87
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					87
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					87
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					87
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					87
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					87
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

87%

Ate, 27 de diciembre del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 06614765

Anexo 5: Matriz de Datos Variable Selección de Personal

Variable		SELECCIÓN DE PERSONAL																		
Dimensiones		Descripción del puesto						Procesos y Análisis			Métodos y Selección de Personal			Contratación						
Indicadores		Perfil		Funciones				Técnicas			Evaluación			Inducción			Aspectos Formales			
Preguntas		ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	
participantes	1	3	4	5	4	6	2	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	
	2	5	3	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	
	3	2	5	4	3	5	3	1	3	4	4	4	1	4	4	3	4	5	5	
	4	5	5	2	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	
	5	5	4	4	5	5	5	4	2	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	
	6	4	4	3	4	6	4	1	1	4	4	4	1	2	4	4	2	2	5	5
	7	5	5	4	5	5	3	2	4	4	5	2	5	5	4	3	5	4	5	5
	8	4	5	5	3	6	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
	9	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5
	10	5	3	5	4	6	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4
	11	5	5	4	5	5	5	2	5	4	1	2	4	5	4	3	4	4	5	5
	12	4	1	3	3	3	3	2	2	4	4	1	3	3	3	2	3	4	4	4
	13	3	4	2	4	4	4	2	5	3	2	2	5	4	3	3	5	5	4	4
	14	2	3	3	5	5	2	3	2	1	3	3	3	3	4	2	3	4	5	5
	15	5	4	2	3	4	5	2	3	4	5	1	5	5	3	3	5	5	4	4
	16	5	4	5	3	6	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5
	17	4	5	3	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5
	18	1	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4	2	2	3	4	3	3	3
	19	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5
	20	5	5	4	4	6	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5
	21	4	5	3	2	5	4	3	4	5	3	3	5	5	3	4	5	4	4	4
	22	5	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	4	2	2	3	5	3	3
	23	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
	24	4	5	4	3	5	2	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
	25	2	2	1	4	1	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3
	26	3	2	3	5	2	5	2	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4
	27	4	4	5	4	5	2	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5
	28	5	4	3	4	6	3	2	4	4	5	2	5	5	4	3	5	4	5	5
	29	2	2	4	1	2	4	2	1	5	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3
	30	4	5	5	4	6	4	2	3	4	5	2	5	5	4	3	5	4	5	5

Anexo 6: Matriz de Datos Variable Rendimiento Laboral

Variable		RENDIMIENTO LABORAL																		
Dimensiones		Rendimiento en la Tarea						Comportamientos contraproducentes						Rendimiento en el Contexto				Rendimiento Adaptativo		
Indicadores		Efectividad			Proactividad			Actitud frente a problemas			Comentarios Negativos			Planificación		Habilidades		Integración		
Nº		ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19
Participantes	1	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4
	2	3	2	3	5	1	5	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4
	3	4	4	5	4	4	2	3	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5
	4	5	4	3	4	5	3	2	4	4	5	2	4	5	4	3	5	4	5	5
	5	2	2	4	1	1	4	2	1	5	4	2	1	2	2	3	2	3	3	3
	6	5	5	4	5	3	5	2	5	4	1	2	5	5	4	3	4	4	5	5
	7	2	2	2	1	3	1	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3
	8	3	4	5	4	5	2	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4
	9	5	3	3	5	2	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4
	10	2	5	4	3	4	3	1	3	4	4	1	3	4	4	3	4	5	5	5
	11	5	5	2	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4
	12	5	4	4	5	4	5	4	2	5	5	4	2	5	4	4	4	5	5	5
	13	4	4	3	4	5	4	1	1	4	4	1	1	4	4	2	2	5	5	5
	14	5	5	4	5	4	3	2	4	4	5	2	4	5	4	3	5	4	5	5
	15	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
	16	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5
	17	4	1	3	3	2	3	1	2	4	4	1	2	3	3	2	3	4	4	4
	18	3	4	2	4	3	4	2	4	3	2	2	4	4	3	3	5	5	4	4
	19	2	3	3	5	4	2	3	2	1	3	3	2	3	4	2	3	4	5	5
	20	5	4	2	3	4	5	1	3	4	5	1	3	5	3	3	5	5	4	4
	21	4	5	3	2	4	4	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4
	22	5	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	5	3	3
	23	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
	24	4	5	4	3	4	2	5	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5
	25	4	5	5	4	4	4	2	3	4	5	2	3	5	4	3	5	4	5	5
	26	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5
	27	4	5	3	5	3	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5
	28	1	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3
	29	4	3	5	4	4	5	3	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5
	30	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5



Declaratoria de Originalidad del Autor

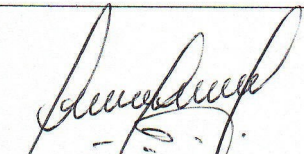
Yo **HUANCA BARRIOS LISSET TIFANNY**, bachiller de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulada:

SELECCION DE PERSONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL CONSORCIO COMERCIAL AREQUIPA, 2020, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Ate, 22 de enero 2021

HUANCA BARRIOS LISSET TIFANNY	
DNI: 47737321	Firma 
ORCID: 0000-0001-8254-5247	