



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate
2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Mauricio Yantas, Cristel Merly (ORCID: 0000-0002-0526-4449)

ASESOR:

Dr. Chávez Vera, Kerwin José (ORCID: 00000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta investigación va dedicado a mis padres por su apoyo incondicional que me brindaron durante mi carrera universitaria, también se lo dedico a mis docentes por las enseñanzas que me dieron en el transcurso de mi profesión.

Agradecimiento

Agradezco a mis padres y tío Roberto Mauricio López en especial por haberme orientado y apoyado durante el transcurso de mi carrera, por último, quiero agradecer a mi docente por la enseñanza y guía que dedico en brindarme sus conocimientos en especial al Dr. Kerwin José Chávez Vera, quienes fueron el soporte en este tiempo de estudio

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agrdecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos.....	23
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS.....	24
4.1. Estadística descriptivo	24
4.2. Estadística inferencial.....	36
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	52
ANEXOS	58

Índice de tablas

Tabla 1: Escala de medición	21
Tabla 2: Información de expertos designados para validación.....	21
Tabla 3: Estadística de fiabilidad general.....	22
Tabla 4: Estadística de fiabilidad de la variable selección de personal.....	22
Tabla 5: Estadística de fiabilidad de la variable desempeño laboral	23
Tabla 6: Resultado descriptivo de selección de personal.....	24
Tabla 7: Resultado descriptivo de calidad de trabajo	25
Tabla 8: Resultado descriptivo de responsabilidad	26
Tabla 9: Resultado descriptivo de compromiso organizacional.....	27
Tabla 10: Resultado descriptivo de liderazgo.....	28
Tabla 11: Resultado descriptivo de trabajo en equipo.....	29
Tabla 12: Resultado descriptivo de desempeño laboral.....	30
Tabla 13: Resultado descriptivo de motivación laboral	31
Tabla 14: Resultado descriptivo de productividad.....	32
Tabla 15: Resultado descriptivo de eficiencia	33
Tabla 16: Resultado descriptivo de innovación	34
Tabla 17: Resultado descriptivo de calidad.....	35
Tabla 18: Prueba de normalidad de selección de personal y desempeño laboral	37
Tabla 19: Prueba de hipótesis general de selección de personal y desempeño laboral	38
Tabla 20: Prueba de hipótesis específico de calidad de trabajo y desempeño laboral	39
Tabla 21: Prueba de hipótesis específico de responsabilidad y desempeño laboral	40
Tabla 22: Prueba de hipótesis específico de compromiso organizacional y desempeño laboral.....	41

Tabla 23: Prueba de hipótesis específico de liderazgo y desempeño laboral	42
Tabla 24: Prueba de hipótesis específico de trabajo en equipo y desempeño laboral	43

Índice de figuras

Figura 1: Dimensiones de selección de Personal.....	11
Figura 2: Dimensiones de Desempeño Laboral	14
Figura 3: Diseño de Investigación	15
Figura 4: Representación gráfica de Selección de Personal.....	25
Figura 5: Representación gráfica de Calidad de Trabajo	26
Figura 6: Representación gráfica de Responsabilidad	27
Figura 7: Representación gráfica de Compromiso Organizacional	28
Figura 8: Representación gráfica de Liderazgo.....	29
Figura 9: Representación gráfica de Trabajo en Equipo	30
Figura 10: Representación gráfica de Desempeño Laboral	31
Figura 11: Representación gráfica de Motivación Laboral	32
Figura 12: Representación gráfica de Productividad.....	33
Figura 13: Representación gráfica de Eficiencia	34
Figura 14: Representación gráfica de Innovación	35
Figura 15: Representación gráfica de Calidad	36

RESUMEN

La investigación titulada Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022. De tal forma que tiene como objetivo determinar la relación entre selección de personal y desempeño laboral. El estudio metodológico es de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, un nivel correlación transversal y un diseño no experimental. Por lo tanto, su muestra es de tipo censal que es se aplica a 30 colaboradores de la empresa Grapas, el instrumento aplicado es el cuestionario con escala tipo Likert conformado por 45 ítems, y determinando el coeficiente alfa de Cronbach con un valor de 0,943.

Al aplicar la estadística y procesar la información recolectada, se obtuvo un coeficiente 0.181 en el estadístico de Pearson, según la escala de estimación de correlación existe relación positiva muy fuerte, con un nivel de significancia de $< 0,05$, lo que determina que existe relación entre selección de personal y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022. Se concluye que al manifestar un buen estudio de selección de personal y desempeño laboral permite que los colaboradores sigan teniendo una confianza y prioridad en la empresa Grapas.

Palabras clave: Selección de personal, desempeño laboral, empresa Grapas

ABSTRACT

The research entitled Selection of personnel and job performance in the Grapas company, Ate 2022. In such a way that it aims to determine the relationship between selection of personnel and job performance. The methodological study is of an applied type, with a quantitative approach, a cross-sectional correlation level and a non-experimental design. Therefore, its samples is of a census type that is applied to 30 employees of the company Grapas, the instrument applied is the questionnaire with a Likert-type scale made up of 45 items, and determining the Cronbach's alpha coefficient was determined with a value of 0.943.

When applying the statistics and processing the collected information, a coefficient of 0.181 was obtained in the Pearson statistic, according to the correlation estimation scale there is a very strong positive relationship, with a significance level of <0.05 , which determines that there is a relationship between personnel selection and job performance in the company Grapas, Ate 2022. It is concluded that by manifesting a good study of personnel selection and job performance, it allows employees to continue to have confidence and priority in the company Grapas.

Keywords: Personnel selection, job performance and Company Grapas.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad existe diversas empresas que además se relaciona de método directa y/o indirecta con el desempeño laboral de los colaboradores, asimismo se relaciona con las capacitaciones y desarrollo, el buen clima laboral, el trabajo en equipo, la calidad total del trabajo dentro de la empresa, es por ello que la selección del personal se considera importante debido a que es un proceso que tiende a ser efectivo en toda empresa así como los estándares exigidos en cada área laboral, y es así que aseguran el buen desempeño laboral del colaborador dentro de la empresa (Cancinos, 2015).

A nivel internacional Medina (2017) establece que varias empresas carecen de un desarrollo mediante la selección de personal, por ello se privan por realizar pruebas correspondientes para los nuevos trabajadores que tan solo se ajustan a lo que mencionan en las empresas, aunque su proceso lo realizan con los mismos trabajadores, de la misma forma piensan que son capaz de poder cumplir con las fases requeridas, además son los mismos trabajadores que seleccionan a su criterio personal quien está calificado para ser parte de la empresa. Por lo tanto, sin tener en cuenta la importancia de su capacidad laboral dentro de la empresa donde determina que por eso las entidades pierden a trabajadores con buenos conocimientos y a su vez competitivo.

Sin embargo, por la falta de los procedimientos de selección del personal idóneo de las empresas de Bogotá no son muy productivas en su resultado durante su proceso, cabe resaltar que no están cumpliendo con dichas funciones para tener buenos trabajadores. Asimismo, es necesario destacar el perfil adecuado de cada empleado para no descartar la capacidad que tiene el trabajador y así se desarrolle si ningún problema dentro de la empresa (Charry, 2020).

A nivel nacional Guevara y Villanueva (2019), establecen que las empresas peruanas enfrentan graves problemas de desempeño laboral relacionados directamente con la evolución de selección de personal esto se debe a la mayoría de sus procesos con el recurso humano se desarrollan de manera tradicional considerando únicamente las funciones relacionadas con los puestos de trabajo sin estudiar elementos importantes como la capacitación del personal lo que ocasiona problemas relacionados con el desempeño de los trabajadores, también de lo que

no desarrollen una buena evaluación durante el proceso, ya que de igual modo su presentación será una auto ayuda para la empresas, y así mismo el seguimiento de los trabajadores pueda evitar tener dentro de la empresa a personas no capacitadas o como también tener solo a personas de confianza ya que esto haría que no se desarrollen como empresa.

En el mismo contexto nacional las empresas no cuentan con un proceso de selección del personal, de manera que tan solo realizan pequeñas entrevistas y recomendaciones antes de incorporarse al área de trabajo, se ha observado que también dejan de lado a colaboradores que pueden ser competencia, a su vez desarrollar los buenos resultados dentro de las empresas, sobre todo esto es uno de los principales problemas dentro del Perú, ya que hay colaboradores que no están atentos al puesto de vacantes y pierden la ocasión de concursar durante dicho proceso de selección de personal interno, por lo que a las empresas les cuesta mantenerse dentro del mercado dado la situación no logran ampliar sucursales en dentro del Perú (Zocón, 2016).

A nivel local la Librería Grapas es una empresa del rubro de ventas de útiles escolares y pasamanería, la cual lleva operando 17 años en el distrito de Ate - Salamanca, se puede observar que no cuenta con el proceso de reclutamiento de personal adecuado, y este es el motivo que los colaboradores renuncien a un corto tiempo de haber iniciado sus labores. Lo cual es observado por los clientes a recibir una atención de personal sin experiencia y que no recibió una buena capacitación para poder distinguir las necesidades de los clientes. Por otro lado, los colaboradores no presentan un buen desempeño laboral en las diferentes actividades que se realiza dentro de la empresa y así mismo no tienden a tener una buena comunicación con los demás colaboradores para poder realizar sus actividades con trabajo en equipo. Luego, se muestra el planteamiento del problema general de la investigación: ¿Cómo se relaciona la selección de personal y el desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022?

De igual forma se presentan los problemas específicos de la investigación: ¿Cuál es la relación entre calidad de trabajo y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022?, ¿Cuál es la relación entre responsabilidad y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022?, ¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional

y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022?, ¿Cuál es la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022?, ¿Cuál es el nivel de relación de trabajo en equipo y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022?

Asimismo, en este estudio se menciona cuatro tipos importantes de justificación como teórica, práctica, metodológica y social. La justificación teórica del estudio propuesto averigua la aplicación de la teoría, como también el concepto básico de selección de personal y desempeño laboral, de este modo se busca determinar la relación de las variables que sostienen en la entidad, cuyo resultado de esta información podrán contribuir los estudios del contenido. Justificación práctica, el reciente estudio busca entender qué relación entre el tipo de proceso de selección y desempeño profesional por lo cual es procedente para llevar a cabo estudios en otras organizaciones. Continuando con la Justificación metodológica se logra identificar el objetivo de cada estudio, por lo que se utiliza el procedimiento de investigación de manera que el cuestionario se encarga de calcular el nivel de realidad del desarrollo de selección y matriz de evaluación que se enfoca en el desempeño profesional de los colaboradores. Por ello se anhela saber qué tipo de relación hay en ambas variables. Finalmente, la justificación social es realizar la investigación en la empresa Grapas donde permita aportar tanto en capacitaciones, en el estudio de selección y reclutamiento personal con el fin que se pueda conseguir nuevas estrategias, ya que de esa manera la empresa va mejorar constantemente.

De la misma forma, se presenta el objetivo general de la investigación: Determinar la relación de selección de personal y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022. Asimismo, se redacta de igual forma los objetivos específicos: Identificar la relación entre calidad de trabajo y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022. Describir la relación entre responsabilidad y desempeño laboral. Analizar la relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022. Caracterizar la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022. Establecer el nivel de relación entre trabajo en equipo y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022.

Del mismo modo se presenta la hipótesis general: Existe relación entre selección de personal y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022. Asimismo, se redactan las hipótesis específicas: Existe relación entre calidad de trabajo y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022. Existe relación entre responsabilidad y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022. Existe relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022. Existe relación entre liderazgo y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022. Existe el nivel de relación entre trabajo en equipo y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el siguiente contexto se han realizado diversas investigaciones relacionadas con la selección del personal y desempeño laboral, teniendo como objetivo brindar una buena atención al cliente con el fin de demostrar un buen desempeño laboral. Por consiguiente, se hace mención a algunos estudios realizados en el nivel internacional y nacional.

A nivel internacional Chukwueze (2021), en su artículo titulado: Influencia del desarrollo del personal en el desempeño laboral de los docentes en las escuelas secundarias públicas del estado de Abia, 2021, tuvo como objetivo predominar los programas de desarrollo del personal en el desempeño profesional de cada docente en las escuelas secundarias, ya que el estudio se realizó de tipo descriptiva de diseño no experimental, sobre todo cabe destacar que la investigación estuvo compuesta de 3233 docentes en las tres zonas educativas del estado de Abia por lo que en la población se realizó a través del instrumento que pudo ser aplicado por encuestados, por medio del estudio concluyo dicho temario están constituido por talleres, seminarios y conferencias de aprendizaje abierto a distancia de los docentes son los programas de desarrollo del personal a los que asisten para que mejoren su desempeño como docente.

Salinas (2021) describe su investigación titulada: La selección de personal y su incidencia en el clima laboral de la empresa DAG Soluciones & Asociados, Ecuador 2021. Su objetivo es analizar el incidente de la variable de selección de personal en el clima profesional de la empresa DAG Soluciones & Asociados, por lo tanto,

los enfoques se desarrollan de forma cuantitativa y cualitativa, porque esto surgió para determinar la ayuda de los colaboradores de la empresa, utilizando las encuestas para evaluar los resultados y poder detallar con claridad dicha investigación que está establecido por una población de 20 colaboradores. Para finalizar se obtuvo el método del chi cuadrado de la investigación por lo que se comprueba también que la selección de personal afecto en el entorno profesional de la entidad, donde 2 a 3 dimensiones influye en la variable del estudio de investigación de la empresa DAG SOLUCIONES & ASCOCIADOS.

Según Martínez et al., (2021) en su investigación: Plan de mejora para la selección de personal en la empresa comercializadora el peluquero S.A.S, Palmira Valle 2021. Tiene como objetivo presentar un desarrollo del litigio de reclutamiento de personal en la empresa comercializadora, de tal manera que la sociedad obtuvo nuevos retos por lo que su proceso de selección empezó a tener bajos niveles de productividad, es por esa razón que su investigación es analizada y resaltado de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo, de manera que esta investigación ha sido desarrollado por encuestas, a su vez hizo uso de herramientas necesarias para tener un resultado más concreto, por ese motivo se hizo dicho estudio a una población de 50 colaboradores de la empresa, obteniendo como resultado un plan de mejora debido a su bajo estándares de talento humano, también la empresa obtenga y retenga a los mejores que le permite desarrollarse en su área laboral y conservar las ofertas que proponen la empresa.

Citando a Guzmán et al., (2020), describe su revista titulada: Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo en radiología, Colombia 2020, su objetivo es resolver dichos factores motivacionales y el desempeño laboral, y la ciencia de los médicos en la zona de radiología, por lo que se determinó el análisis es tipo descriptivo de corte transversal, por ende, se valida mediante encuesta y está compuesta la población por 77 y 64 participantes. Sin embargo, se tiene una relación con el desempeño laboral, obteniendo resultados que se enfocan en diversos estímulos de estabilidad profesional y se relaciona con el director ya que sostiene una corporativa elocuente con el rendimiento laboral del Trademark en la zona de segunda variable, también están enfocados en los logros,

la seguridad que van hacer que reflejen un verdadero orgullo con el puesto actual y/o firmeza del trabajo desarrollando una excelente productividad.

De acuerdo Flores (2016), en su artículo: Estrategias para mejorar el proceso de reclutamiento y selección del personal en la Dirección de teleinformática de la gobernación del estado de Mérida, Venezuela 2016. Por ello tiene como propósito el avance del proceso y selección de personal del cargo teleinformática, este estudio se desarrolló de manera viable, haciendo que su metodología sea de tipo descriptivo, y dicha investigación es desarrollada por la encuesta que aplica en la población, además está constituido por sesenta y seis personas constituyen a la nómina de funcionarios. Sin embargo, el resultado fue que el prenombrado cargo de Teleinformática no se emprende en dicho proceso de reclutamiento de personal ajustadas en una misma gerencia administrativa, de igual forma se tiende a seguir brindando soluciones al problema que se presenta en la prenombrada Dirección y también la factibilidad por la cual se implementa los lineamientos de los diseños estratégicos del desarrollo de selección y reclutamiento en la gestión.

A nivel nacional Barrios, (2020) realizó una investigación titulada: Selección de personal y desempeño laboral en la empresa de distribuciones y representaciones Ornavital Oriente S.A.C, Filial Tocache, Huánuco 2020, su propósito es analizar la relación entre selección de personal y desempeño laboral dentro de la compañía establecida, por ello este estudio es de tipo cuantitativo no experimental y con un nivel descriptivo, por lo tanto se empezó a recolectar datos importantes para poder determinar mediante encuestas y procesarlo por los programas, realizando la evaluación de habitantes compuesta por tres altos directivos y veintiséis operarios de la empresa, por lo cual dicha herramienta obtuvo un valor correlacional que detalla el resultado de elección del personal, con pruebas recopiladas, de otra forma con la reunión y determinación que existe inferencia considerable con el rendimiento laboral de la organización comprobando su valor efectivo que tiene es muy baja para sus variables, por lo que se recomienda poner más énfasis en cuanto a la selección de sus trabajadores.

Según Ali (2019), en su estudio titulada: Selección de personal y relación con el desempeño laboral en la empresa montaje e instalaciones Quiroz E.I.R.L, Arequipa 2019, tiene como objetivo estimar la relación entre selección de personal y el

desempeño laboral de los operarios en la empresa de metalmecánica, dado que el proceso se desarrolló mediante muestras teniendo en cuenta que su probabilidad no sería completa, por el mismo hecho de que es pequeña la población siendo su estudio de correlacional, ya que para la obtención de información exacta se realizó el cuestionario a la población compuesto por trabajadores y clientes de la empresa, por lo cual esta evaluación reflejó posibles soluciones, sin embargo su resultado es que existe defecto en diversos indicadores siendo esto la consecuencia del inapropiado desarrollo de selección que está dentro de la empresa, a su vez se determina la transformación de selección de personal enlazando con el desempeño laboral, de tal forma haciendo que sus fragilidad y fortalezas hallando en sus 3 diferentes dimensiones las cuales son procesos, con la técnica que son evidenciados en la variables siendo rechazada tanto la hipótesis nula al mismo tiempo accediendo a la H1.

De acuerdo con Aponte y Hernández (2019) describe su investigación titulada: Selección de personal y el desempeño laboral de la empresa automotriz A.S.T S.A.C, Lima 2019. Se presento el objetivo fundamental, ya que planteo detallar la selección y desempeño profesional que de igual manera influye en seguir avanzando en la empresa automotriz, esta investigación se desarrolla mediante el enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo y lo más importante es diseño no experimental – correlacional es corte transversal con tipo básica, de tal manera que llegaran a tener como herramienta los programas donde recopilaban datos importantes que desarrollaran el resultado de la encuesta hecha a la población compuesta por 20 colaboradores de la empresa estudiada, lo cual se empezó a recolectar datos importantes para emplear la encuesta con preguntas válidas para alcanzar una confiabilidad viable del estudio. Por lo tanto, se obtuvo el resultado que el 55% de las encuestas realizadas se encuentran de acuerdo, mientras que el 35% totalmente de acuerdo, consiguiendo desarrollarse la selección de personal de tal modo influyendo el desarrollo del desempeño laboral de la empresa automotriz dando a conocer cada idea concreta para un buen rendimiento y desempeño laboral.

Carillo (2018) en su análisis: selección de personal y desempeño laboral de la profesional de enfermería en Aclas pilco marca, Huánuco 2018, el resultado que

tiene como objetivo es comprender la relación entre selección de personal, de igual forma el desempeño laboral de los expertos en enfermería, dando a conocer que el estudio desarrolló su metodología de manera explicativa de tipo prospectivo, observacional, transversal y analítico, ya que para obtener datos y muestras del estudio se realizó mediante encuestas. Sin embargo, este instrumento utilizado se obtuvo un resultado estadísticamente no paramétrico en un 0.578 y con evidencia del 95%, por lo que su coherencia de ambas variables durante el período 2018 de la investigación y que el 56.1% de las personas que han escuchados por el experto de enfermería, por consiguiente laboraron durante la fase del 2018 en pilco marca se han referido a la variable del desempeño que es eficiente pero ahora el 43,9% se observó su evidencia con un desempeño deficiente.

Ahumada (2016), señala en su investigación titulada: Selección de personal y el desarrollo organizacional de la oficina general de gestión de recursos humanos del ministerio de agricultura y riego, Lima 2016. tiene como propósito indicar la coherencia que será entre selección de personal y desarrollo organizacional conjuntamente en su oficina general de gestión de recursos humanos del ministerio de agricultura y riego, de tal modo que su metodología es de teoría aplicada, con nivel descriptivo-correlación, diseño no experimental de corte transversal, este estudio realiza su evaluación mediante el cuestionario donde obtendrá datos importantes y así mismo esto se desarrolla con una población de 120 operarios que laboran en el despacho de recursos humanos del ministerio de agricultura y riego, dicho estudio ingreso los datos por medio del programa SPSS, mediante este proceso arrojó el resultado determinando un 26.67% de trabajadores se muestra en un nivel eficiente por lo que se recomendó en efectuar talleres de capacitación a los trabajadores de la empresa y podrán así mejorar el nivel laboral.

Con sustento en los planteamientos antes establecidos se muestran las bases teóricas de las dos variables cual se determina que la selección de personal es un litigio por la cual uno deberá de conocer para poder ser contratado, asimismo esto inicia cuando una persona solicite el empleo y se debe de esperar hasta que finalice la selección para ver si fue o no contratado Ramírez et al., (2019).

Fernández et al., (2015), determina que selección de personal es una transformación que será efectuado mediante concepto y técnicas positivas, acorde

con la dirección estratégica de la organización y políticas de GRH (Gestión de Recursos Humanos) procedente, con el motivo de detectar al candidato que mejor se adapta a las competencias, actuales y futuros previsibles del empleo más de una organización real o propia.

Milanes et al., (2021) sostiene que la calidad de vida en el trabajo es uno de los sujetos que se relacionan con respecto a su salud, seguridad, educación, cultura y sobre todo en el trabajo. Por ello este impacto es negativo en cuanto al trabajo y la salud de los trabajadores, ya que en las recientes décadas la calidad de vida ha ido regulando por tal motivo como los descansos semanales, indemnizaciones por accidentes y por causa de una enfermedad, por lo tanto, la calidad de vida ha ido evolucionando y siendo el principal elemento que se relaciona con el desarrollo humano y organizacional siendo la seguridad para cada trabajador.

Grote y Guest (2017) explica sobre la calidad de vida laboral que debe de ser parte del desarrollo personal, políticas empresariales, establecimiento y sobre todo los derechos humanos que son fundamentales en cada labor. Por ello esto tiene que involucrarse con los aspectos principales como el comportamiento que es muy útil en la vida diaria, también es un medio para fomentar el bienestar y emancipación de los colaboradores, el sistema de trabajo que se maneja dentro de la empresa, los diferentes métodos de dirección y gerencia la cual aplican en dichas actividades y asimismo las estrategias organizacionales o la efectividad el resultado específico entre eficiencia y eficacia, por último, la productividad.

Sosa et al., (2016), detalla la responsabilidad es un deber de las personas, que permite a cada uno a reflexionar, administrar, orientar a los demás y saber valorar las consecuencias de sus actos. Asimismo, cuando hay un trabajo por cumplir, se vuelve desde ese momento una responsabilidad, al mismo tiempo y este valor es importante ya que detalla, anima, sobre todo sostiene a los diferentes valores, ya que esto significa darle vida y asumir cada decisión tomado, de tal manera que se desarrolle, donde el impulso y la energía faciliten el valor mismo de la persona.

Ghasemi, Ahmadi y Kazemnejad (2018), sostiene que la responsabilidad es procedimental, dinámico y complejo, teniendo en cuenta que sus propiedades son el pensamiento inteligente, así también los comportamientos gerenciales

apropiados, comunicativos y situacionales auto obligatorios, al mismo tiempo sus factores personales, educativo y profesional guiando al surgimiento de la responsabilidad entre los estudiantes. Por lo tanto, el comportamiento permitió el proceso de aprendizaje y/o educación, ya que asegura y promueve la salud a sus clientes y de la comunidad.

Ayala y Bustamante (2018). El compromiso organizacional es un método donde existe diferentes factores, por lo cual esto empieza a ver el desarrollo interior de la empresa ya que se mida el nivel de rendimiento, y es por ello que se da proceso para ver la efectividad, productividad de cada trabajador, por ello se empieza a tener claro sus objetivos y trazos.

Hanaysha (2016), sostienen que el compromiso organizacional es uno de los contenidos más famosos en el campo del comportamiento administrativo esto nos muestra que los académicos realizan cada cosa por comprender a la naturaleza, también viendo cuales son las consecuencias y a su vez captando cada predictor del compromiso organizacional, ya que esto realiza una búsqueda para comprender cada ver las bases teóricas dentro de la empresa.

El liderazgo es la idea de tener las cosas claras, y es por eso que cada tarea del líder tiene que ser concreto y claro, por lo que la responsabilidad es el suplemento importante de los estándares debido a que realza el desempeño de líder dentro de la organización, y es por eso que establezcan los diferentes canales de comunicación para el líder pueda saber ordenar y aplicar cada tarea a su grupo (Wipulanusat, Pauwatwanich & Stewart, 2017).

El liderazgo es complejo lo cual ha estudiado diferentes enfoques, tanto psicológicos y gestión. Asimismo, las microempresas han sido creado por emprendedores ya que su familia presenta un liderazgo limitado. Del mismo modo las tradiciones se basan en la cultura, por lo que este trabajo analizó la interrelación entre cultura y liderazgo tomando en cuenta las ventajas competitivas en las microempresas (Jardón y Martínez, 2019).

Cervantes et al., (2020), comenta que el trabajo en equipo es importante y relevante, para poder conceptualizar, identificar cada síntoma de un equipo que no está funcionando, por lo tanto, esta actividad es necesaria para obtener el objetivo

del trabajo investigado, por lo cual la información específica en cuanto al desempeño de la organización que tiene los clientes a su vez el distinguir la satisfacción de cada persona.

Sanyal y Wamique (2018), definen correctamente el trabajo en equipo con exactitud como un equipo de personas que laboran de forma asociada para así lograr cada objetivo específico y detallado dentro de la empresa. Este ingenio ha sido tan considerado ya que muchas organizaciones han logrado muchas habilidades para trabajar en equipo. Asimismo, esta habilidad se convirtió en una capacidad esencial para los trabajadores ya que así tienen en cuenta del cómo ser aceptado en el puesto donde van a laborar.



Figura 1: Dimensiones de Selección de personal

Fuente: Elaboración propia

En primer lugar, Virgana (2021) determina que desempeño laboral es el logro de la actividad del individuo en un tiempo determinado que ha pasado por un litigio de trabajo estándar. De igual forma se medirá en cuanto a la función de calidad, cantidad y tiempo, ya que será fundamental para cada empresa, tanto sus deberes y obligaciones del trabajador, de tal modo que es importante para determinar el

desarrollo de su aprendizaje y desenvolvimiento de sus empleados dentro de su área de trabajo.

Shields (2016), confirma que el desempeño laboral es un escenario para que un trabajador realice sus deberes y responsabilidades hacia su área donde labora, también dicho logro del trabajo que realizó el colaborador durante el procedimiento, a su vez cumplimiento sus tareas y responsabilidades por medio de su esfuerzo, así mismo ajustado a lo decretado por la misma empresa para tener el logro de sus objetivos propuestos desde un inicio.

Peña y Villón (2018) Motivación laboral es uno de los resultados que se da a entender por la interrelación de dicho individuo, y el estímulo que realiza la organización para poder impulsar, incentivar a cada empleado a lograr sus objetivos, de manera que cada individuo se caracteriza a través de su esfuerzo propio que da a conocer a la organización. Por ello van alcanzando sus metas por lo que mejoran la condición laboral y satisfacen sus necesidades de cada empleado y es así donde es una motivación de poder lograr alejarse de su zona de confort para concretar su meta sin ninguna inconveniencia dentro organización.

Tsung (2019) menciona que la motivación laboral es el trabajo y la aportación de los miembros del proyecto en los aspectos tales como el valor, las emociones, acción social y sobre todo la actitud, esto es lo que afecta a la motivación laboral, a su vez se han examinado los atributos personales como la experiencia laboral, educación, estado civil y entre ellos la edad, genero son fuentes de las medidas de afrontamientos de los empleados.

Costa y Santana (2019). Sustentan que la productividad es una medida de garantizar dicha protección del medio ambiente de manera que realiza negocios rentables ya que están relacionados con el enfoque sistemático y holístico, generando actividades productivas para el desarrollo accesible del medio ambiente u empresa laboral, de igual forma se requiere de un nivel clasificado para verificar las diferentes situaciones que se adquieren de las empresas mediante el cálculo de productividad e impacto ambiental dando a conocer dichas situaciones de las organizaciones.

Valente (2017), sostiene que la productividad es una habilidad por lo cual las personas pueden realizar en conjunto su trabajo y aplicar sus conocimientos, actitudes, valores. Asimismo, esto influye a través del nivel de rendimiento del trabajador, donde la empresa está en proceso de incrementar o poder resaltar las exigencias técnicas y productividad.

Blanco et al., (2019), La eficiencia es una ratio empresarial por lo que en estas últimas décadas ha ido trasladando de un campo de políticas públicas, también las evaluaciones administrativas tanto de tipo legal, administrativo y económico. Después se impone la necesidad de realizar evaluaciones de cumplimiento ya que esto nos ayuda a poder elegir un inputs y outputs, llegando analizar dicha conversación entre ellos, por lo cual el trabajo de investigación se aplica generalmente a la gestión universitaria.

Banton (2020), señala que eficiencia se refiere al nivel superior de rendimiento que se usa la mínima cantidad de insumos para así poder lograr la máxima cantidad de resultados. Por lo tanto, lo que se requiere es reducir dichas cantidades de recursos sobrados, tal cual son utilizados para elaborar un efecto concreto, integrado el tiempo y la energía personal.

Fischer et al., (2015) determina que la innovación es fundamental y que no solo se basa en un individuo o grupo, a su vez también en el trabajo que realiza la organización o grupos que son parte de cada compañía. De tal manera, el aprendizaje será el que da a conocer las situaciones y ver que enfoque van a solicitar y del mismo modo se pueda medir dicho nivel organizacional, o evaluar a cada equipo multiproyecto.

Godin (2015), menciona la innovación es significado fluido en cuanto al cambio de la utilidad donde el mundo tiene establecido los bienes de la tecnología por la cual analiza la literatura científica y técnica, de igual forma establece una idea central son los medios y políticas públicas, ya que transformando el emblema de la sociedad moderna.

Arrascue y Segura (2015), sostiene que actualmente se considera que la necesidad de perfeccionar la calidad de los productos, como también de los servicios para ser competitivos y perseverar dentro del mercado, de modo que no hay una

comunicación para mantenerse. Asimismo, hay individuos y piensan que mejorar se dará por exigir la calidad en el trabajo para que lo miembros de la organización se desempeñen, por lo tanto, hay ideas de imponer la disciplina de los trabajadores.

Hassenstein y Vanella (2022), define la calidad que son datos y son entendidos como el grado en que la información de los intereses efectúe con los requisitos, están libres de cualquier falla y son convenientes para el propósito previsto. Asimismo, la calidad de los documentos generalmente se calcula varios criterios, que así logran diferir en términos de importancia, teniendo en cuenta ciertos datos disponibles, de igual forma las partes interesadas y el uso previsto.



Figura 2: Dimensiones de Desempeño Laboral

Fuente: Elaboración propia

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño investigación

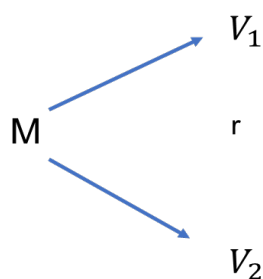
Tipo de Investigación

El tipo de investigación es de enfoque cuantitativo, por lo cual es indispensable para la validación de datos. Por lo tanto, es de tipo aplicada, de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), dicho estudio se basó en la investigación de teorías y conocimientos por la cual se aplicó en el tema, de igual forma recopiló información

e incremento aprendizaje. Siendo su nivel de estudio correlacional y determinando la coherencia que existe entre las dos variables correspondientes, obteniendo resultados mas precisos.

Diseño de Investigación

El diseño del estudio es no experimental, de manera que no se manipulo ninguna de las dos variables, de corte transversal por lo cual se realizó una recopilación de datos en un tiempo único. Siendo de nivel descriptivo – correlacional ya que esto será evaluado de la misma forma para ver si tiene una coherencia en ambas variables. (Hernández, Fernández, & Baptista, P. 2014) Asimismo, se empezó a medir las variables mediante las pruebas de sus hipótesis y sus técnicas desarrolladas estadísticamente, ya que el estudio no será establecido de la forma directa las relaciones causales por lo que se podrá aportar pruebas de las posibles causas de una anomalía. (Aries, 2016).



Donde:

V_1 : Selección de personal

V_2 : Desempeño laboral

R : Relación entre las variables estudiadas

M : Muestra

Figura 3: Diseño de investigación

Fuente: Elaboración propia

3.2 Variables y operalización

Asimismo, las dos variables de la investigación son selección de personal y desempeño laboral, de tal modo que son cualitativas, siendo de enfoque cuantitativo por la cual se obtuvo a través de la matriz de operacionalización.

Define Espinoza (2019) que el procedimiento o indicaciones que realizó la medición de una de las variables, ya que, para obtener información sobre la variable de tal manera de captar el contexto adecuado, por lo que se tiene que hacer es volver a revisar el marco teórico. Asimismo, la variable y operacionalización es la técnica para obtener la recolección de información, siendo compatibles con los objetivos de la investigación y también de la línea de investigación, de tal modo que puede ser cualitativo - cuantitativo.

Variable de Selección de Personal

Definición conceptual

Fernández et al., (2015). Determinan que la selección de personal es una transformación que se efectúa a través de concepto y técnicas positivas, acorde a la dirección estratégica de la organización y políticas de GRH (Gerencia de recursos humanos) procedente, con el motivo de investigar al candidato que mejor se adapta a las competencias existentes, actuales y futuros previsible del empleo más de una organización real o propia

Definición operacional

La variable selección de personal ha sido medida a través de la técnica de encuesta aplicando un instrumento de tipo cuestionario que cuenta con una escala de respuestas tipo Likert, el cual se diseñó en base sus respectivas dimensiones e indicadores.

Variable de Desempeño Laboral

Definición conceptual

Shields (2016), confirma que el desempeño laboral es un escenario para que un trabajador realice sus deberes y responsabilidades hacia su área donde labora, también dicho logro del trabajo que realizó el colaborador durante el procedimiento a su vez cumplimiento sus tareas y responsabilidades por medio de su esfuerzo, así mismo ajustado a los decretado por la empresa para tener el logro de sus objetivos propuestos desde un inicio.

Definición operacional

La variable desempeño laboral ha sido calculada mediante la técnica de la encuesta aplicando a los colaboradores de la empresa Grapas, donde se utilizó el cuestionario en la escala de Likert, mediante sus 5 dimensiones y sus 10 indicadores.

Variables y operacionalización

VARIABLE	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Selección de personal	Ramírez, et al. (2019) determina que la selección de personal es un litigio por el cual uno deberá de conocer para poder ser contratado, asimismo esto inicia cuando una persona solicite el empleo y se debe de esperar hasta que finalice la selección para ver si fue o no contratado.	La variable selección de personal ha sido medida a través de la técnica de encuesta aplicando un instrumento de tipo cuestionario que cuenta con una escala de respuestas tipo Likert, el cual se diseñó en base sus respectivas dimensiones e indicadores	Calidad de trabajo	Minuciosidad, pulcritud y empeño que pone al trabajo	Ordinal
			Responsabilidad	Actuar con eficiencia y autonomía	
			Compromiso organizacional	Compromiso con la empresa	
			Liderazgo	Logras familiarizarte con las habilidades que tiene cada integrante del equipo	
			Trabajo en equipo	El rendimiento adecuado en la empresa	
Desempeño laboral	Virgana (2021) determina que el desempeño laboral es el logro de la actividad del individuo en un tiempo determinado que ha pasado por un litigio de trabajo estándar. De igual forma se medirá en cuanto a la función de calidad, cantidad y tiempo, ya que será fundamental para cada empresa, tanto sus deberes y obligaciones de un trabajador, es importante para determinar el desarrollo de su aprendizaje y desenvolvimiento de sus empleados dentro de su área de trabajo.	La variable desempeño laboral ha sido calculada mediante la técnica de la encuesta aplicando a los colaboradores de la empresa Grapas, donde se utilizó el cuestionario en la escala de Likert, mediante sus 5 dimensiones y sus 10 indicadores.	Motivación laboral	Compensación	Ordinal
				Seguridad en el empleo	
				Características del trabajo asignado	
			Productividad	Logros en su vida laboral y personal	
				Grado de compromiso e identificación con el trabajo	
			Eficiencia	Satisfacción laboral	
Identificación con la organización					
Innovación	El cumplimiento de los objetivos				
Calidad	Actitud mental buscando la constante mejora de lo que existe				
	Brindar servicio que satisfacen las necesidades de los clientes				

Fuente: Elaboración propia

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población está establecido por los colaboradores de la empresa Grapas, conformado por 30 colaboradores que se encuentra laborando. Desde el punto de vista de Arias et al., (2016) definen que el grupo de casos, que está definido y como limitado, por la cual formó parte para ser el referente de la elección y dicha muestra que analiza series de criterios predeterminados y no necesariamente se está desarrollando sino también lo están aplicando a seres humanos, biólogos y expedientes

Criterios de Inclusión: La exploración de la investigación se utilizó una parte fundamental de la Población donde se considera a los colaboradores tanto del género masculino y femenino de la Empresa Grapas.

Criterios de Exclusión: La investigación no consideró como población a los colaboradores del género masculino y femenino que no laboran en la Empresa Grapas.

Muestra y Muestreo

Ochoa (2015), define que el muestreo es el conjunto de la población de tal manera que es un componente es similar de la probabilidad que podría ser elegido, pero en cambio se tiene componentes de la muestra, y se caracteriza con elementos homogéneos, ya que se toma consideración para la investigación.

La muestra del estudio que ha sido desarrollado es censal, por lo que toda la investigación ha sido considerada muestra, por lo que se determina el lugar y universo, de igual forma su población puede ser pequeña.

Unidad de Análisis: Estará conformado por cada uno de los colaboradores de La Empresa Grapas, 2022 a las personas se le realizará la encuesta preparada en la investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección

Técnicas de recolección de datos

Asimismo, la recolección de datos de la investigación se utilizará la técnica de encuestas a los colaboradores, ya que también se podría utilizar otros medios. Asimismo, es importante tener la información necesaria para que obtener una encuesta precisa y que cada colaborador interprete de manera fácil y con el propósito de que realice sus perspectivas con la investigación.

La encuesta es un instrumento para recopilar datos de ambos enfoques tanto cualitativa y cuantitativa de una población. Para esto, se realizó un formulario, de lo cual los datos adquirido ha sido procesado por medio de métodos estadísticos, y esto dependerá de la investigación (Westreicher, 2020).

El análisis documental es una técnica que se basa en buscar, estudiar, planificar e investigar una recopilación de datos para realizar cuestionarios del tema. Asimismo, en el actual estudio se distingue mediante el desarrollo de la gestión, particularizando el criterio de selección de personal como reciente enfoque que se puede ayudar a crear el marco teórico y metodológico del criterio (Hernández, Tobón y Vázquez, 2015).

Instrumento

Como instrumento se utilizó el cuestionario por lo cual contendrá preguntas concretas, con alternativas múltiples, demostrando que los datos recopilados son válidos y confiables, ya que se trata de recopilar información fundamental de ambas variables para facilitar medición del instrumento, y obtener resultados favorables que fueron procesado estadísticamente.

La ficha de investigación es un formato empleado para la investigación, luego se podrá registrar los datos concernientes al estudio. De igual forma, es considerado un componente fundamental dentro de alguno de las investigaciones, por lo que ayuda a guardar y proteger los datos recogidos y esto también nos a da conocer la incorporación de datos, citas todo respecto al estudio (Mejia, 2021).

El cuestionario es un instrumento para recoger datos primarios, ya que regularmente esto implica en dialogar y pedirle a la persona que conteste algunas

preguntas ya sea oral o escrita. Asimismo, se estandariza para que sea conforme los datos para el análisis obteniendo un resultado concreto (Godoy, 2020).

En la presente investigación el cuestionario está compuesto por dos variable y 45 ítems de tal manera que se observa la V1 de selección de personal es 23 y V2 de desempeño laboral es 22, teniendo en cuenta que se utilizó la metodología de los 5 puntos de Likert de acuerdo con la siguiente escala.

Tabla 1.

Escala de Medición

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Fuente: Elaboración propia

Validez

Hernández (2018) define que la validez de la investigación se adquiere el informe de los expertos que asimismo aclara que cada dimension medida por el instrumento sean específica, ya que la evidencia de la validez se origina al correlacionar las calificaciones de los postulantes, adquirido a través del instrumento, con capacidades logrados en el criterio, y saber que la correlación incluye agrupar evidencias adquiridas por ambas muestras.

Es importante para este estudio la aprobación de los instrumentos donde esta detallado específicamente lo que consiste los ítems y a su vez se observa que se mantengan las consistencias en relación con cada indicador a las dimensiones de las variables investigadas.

Tabla 2

Información de los expertos designados para validación

Nro.	Nombres
1	Dr. Carlos Abraham Aramburú Geng
2	Mg. Alfredo Alonso López
3	Dr. Kerwin José Chávez Vera

Confiabilidad

Se efectúa que dicho instrumento se diseñó para que se midiera la confiabilidad en dicho estudio, de tal manera que es aprobado a través de la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach, así como determinar la relación y correlación teórico. A través del problema planteado en la investigación, y se dedujo que los instrumentos son confiables para la investigación.

Muñoz (2019) Especifica que alfa de Cronbach es la teoría clásica de los test y el método de consistencia es el procedimiento más frecuente para evaluar la fiabilidad de evaluaciones, escalas o test, cuando se usan conjuntos de ítems se espera que se mida el contenido, por lo que la ventaja es que se requiere solo de una prueba, lo esencial del coeficiente basado en el planteamiento es fácil de calcular y esta apto como opción del estudio en los programas estadísticos mas utilizando en la investigación. En esta escala de coeficiente el alfa de Cronbach, es el mas extenso y a su vez es usado por los investigadores.

Tabla 3

Estadística de fiabilidad general

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,943	45

En la Tabla 3, y siendo la fiabilidad general se aplicó 45 preguntas en el Alfa de Cronbach de las variables de selección de personal y desempeño laboral de la investigación, donde dicho valor es 0.943, el cual se consideró fiable.

Tabla 4

Estadística de fiabilidad de la variable selección de personal

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,915	23

Observado en la tabla 4, y siendo la fiabilidad de la variable selección de personal que son 23 preguntas que se aplicó al Alfa de Cronbach donde el valor detallado es de 0.915, obteniendo como un nivel de confiabilidad perfecta y aplicándolo en la investigación.

Tabla 5

Estadística de fiabilidad de la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,884	22

Observado en la tabla 5, siendo la fiabilidad de la variable desempeño laboral donde 22 preguntas, se aplicó al Alfa de Cronbach donde el valor detallado es de 0.884, obteniendo como un nivel de confiabilidad elevada, y aplicando en la investigación.

3.5 Procedimientos

El informe del procedimiento de la investigación titulada “selección de personal y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022”, donde primero se analizó la problemática tanto nivel internacional, nacional y local, ya que de ese modo se pueda realizar en forma general y específico, donde se presentó las preguntas de la investigación. Asimismo, se formula dicho estudio con el objetivo general junto a la interpretación de la investigación específica y la hipótesis

Al adquirir el soporte teórico, donde se hace uso de la encuesta verificado para explicar el tipo y diseño del análisis, de igual forma los componentes del estudio, la operatividad, lugar, tecnología y sobre todo las herramientas de recolección de datos, es por ello que así brindaron los detalles metodológicos de toda la investigación.

Después el gerente de la empresa Grapas acordó, determino y autorizo la solicitud de documento, donde el instrumento utilizado brindo toda información que consta de 45 preguntas. Tanto respuestas y preguntas fueron clasificados de acuerdo al tipo Likert.

3.6 Método de análisis de datos

En principal se realizó el siguiente análisis para poder facilitar con certeza objetiva y competente donde se podrá ayudar y refutar las hipótesis. Por lo cual la recolección de datos y cifras se ha obtenido a través del programa del Microsoft Excel después se insertó los datos al software estadístico SPSS V.26, después que efectuó cada dato para especificar la validez y confiabilidad de los instrumentos, asimismo se realizó el informe estadístico de selección de personal y desempeño

laboral, efectuando el análisis inferencial conforme a la hipótesis establecida, empezando de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, dado que la muestra es de 30 colaboradores, siendo la determinación de difusión de datos normal, de tal modo que se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, obteniendo buenos resultados sin afectar la integridad emocional y social de los colaboradores de la empresa.

3.7 Aspectos éticos

Mediante la Resolución de Consejo Universitarios N° 0262-2020/UCV la información respeta la autonomía, de acuerdo al Artículo 10° La investigación con seres humanos, y que se basa al cumplimiento de los criterios referidos al D.S.017-2006-SA Y D.S. 006.2007-SA, contando con la confiabilidad de los datos, de manera que esto se realizó a través de una encuesta que es validado por especialista, asimismo se aplicó un consentimiento, pero esto se hizo mediante la autorización de la Empresa Grapas, Ate 2022, de igual forma los datos serán respaldados y no puedan manipular o tocar. Por lo tanto, también se mantuvo comunicación con los derechos del autor que también serán protegidos, por lo cual se hará uso la investigación y se aplicará los programas APA, siendo que la responsabilidad sea lo primero de ahí está la ética profesional.

IV. RESULTADOS

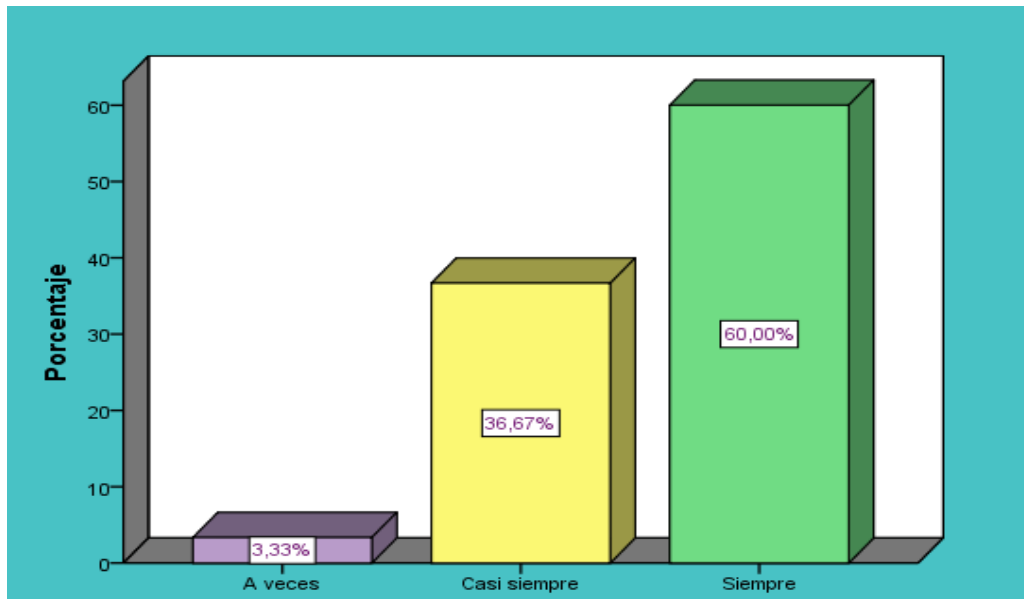
4.1 Estadística Descriptiva

4.4.1 Análisis descriptivo de selección de personal

Tabla 6

Resultado descriptivo de selección de personal

	Frecuencia	porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	0	0,0	0,0
Casi nunca	0	0,0	0,0
A veces	1	3,3	3,3
Casi siempre	11	36,7	40,0
Siempre	18	60,0	100,0
Total	30	100,0	



Fuente: Elaboración SPSS V26

Figura 4. Representación gráfica de selección de personal

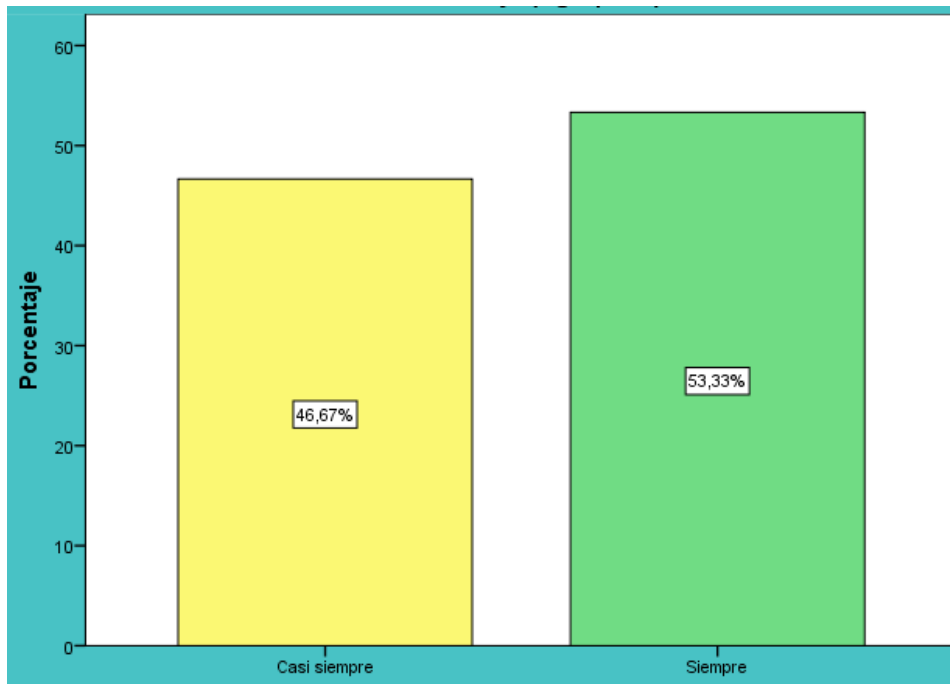
Observado en la tabla 6 y figura 4, se sostiene dichos resultados muestran que 30 colaboradores que pertenecen a la empresa Grapas, Ate 2022, tal que representa el 100% de la muestra, por lo que el 60,00% de colaboradores comprende que el nivel de selección de personal es alto, 36,67% moderado y el 3,33% bajo.

4.4.2 Análisis descriptivo de calidad de trabajo

Tabla 7

Resultado descriptivo de calidad de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	0	0,0	0,0
Casi nunca	0	0,0	0,0
A veces	0	0,0	0,0
Casi siempre	14	46,7	46,7
Siempre	16	53,3	100,0
Total	30	100,0	



Fuente: Elaboración SPSS V26

Figura 5. Representación gráfica de calidad de trabajo

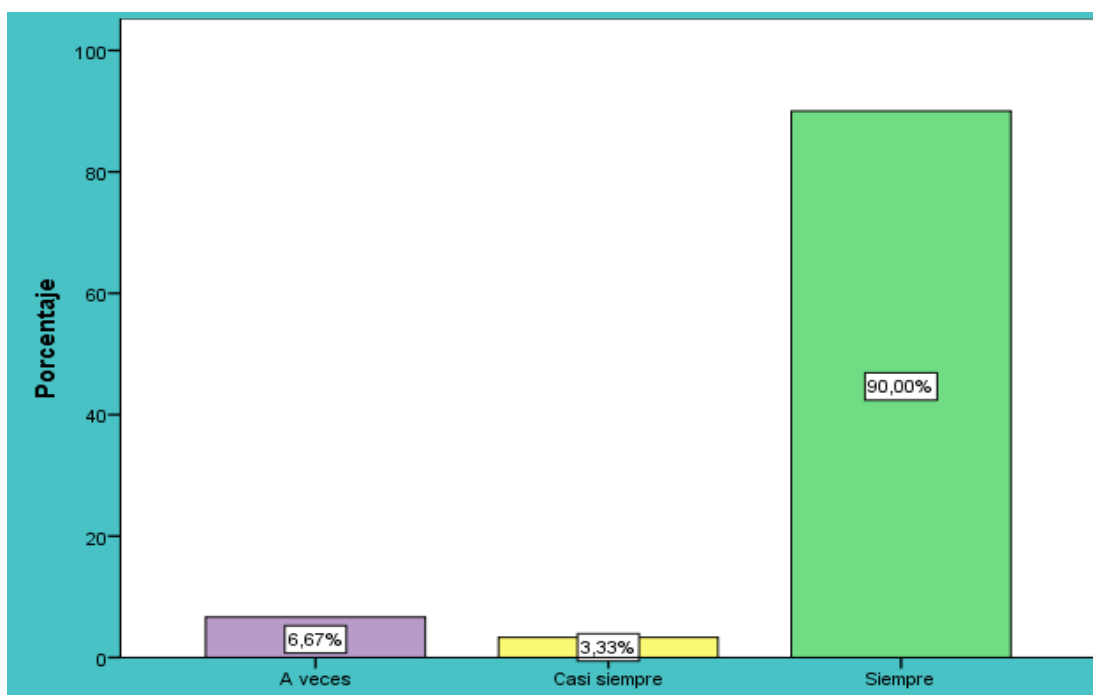
Se observó en la tabla 7 y figura 5, se sostiene dichos resultados muestran que 30 colaboradores que pertenecen a la empresa Grapas, Ate 2022, tal que representa el 100% de la muestra, por lo que el 53,33% de colaboradores entienden que el nivel de calidad de trabajo es alto y 46,67% moderado.

4.4.3 Análisis descriptivo de responsabilidad

Tabla 8

Resultado descriptivo de responsabilidad

	Frecuencia	porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	0	0,0	0,0
Casi nunca	0	0,0	0,0
A veces	2	6,7	6,7
Casi siempre	1	3,3	10,0
Siempre	27	90,0	100,0
Total	30	100,0	



Fuente: Elaboración SPSS V26

Figura 6 Representación gráfica de responsabilidad

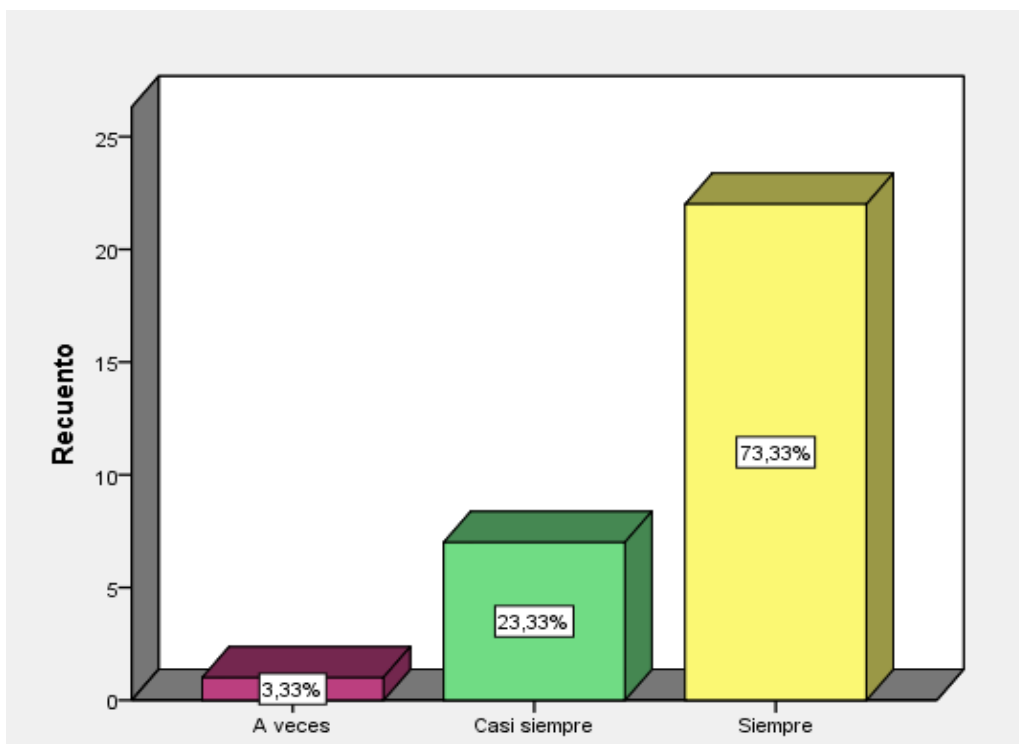
Se observó en la tabla 8 y figura 6, se sostiene dichos resultados muestran que 30 colaboradores que pertenecen a la empresa Grapas, Ate 2022, tal que representa el 100% de la muestra, por lo que el 90,00% de colaboradores entienden que el nivel de responsabilidad alto, 6,67% moderado y el 3,33% bajo.

4.4.4 Análisis descriptivo de compromiso organizacional

Tabla 9

Resultado descriptivo de compromiso organizacional

	Frecuencia	porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	0	0,0	0,0
Casi nunca	0	0,0	0,0
A veces	1	3,3	3,3
Casi siempre	7	23,3	26,7
Siempre	22	73,3	100,0
Total	30	100,0	



Fuente: Elaboración SPSS V26

Figura 7 Representación gráfica de compromiso organizacional

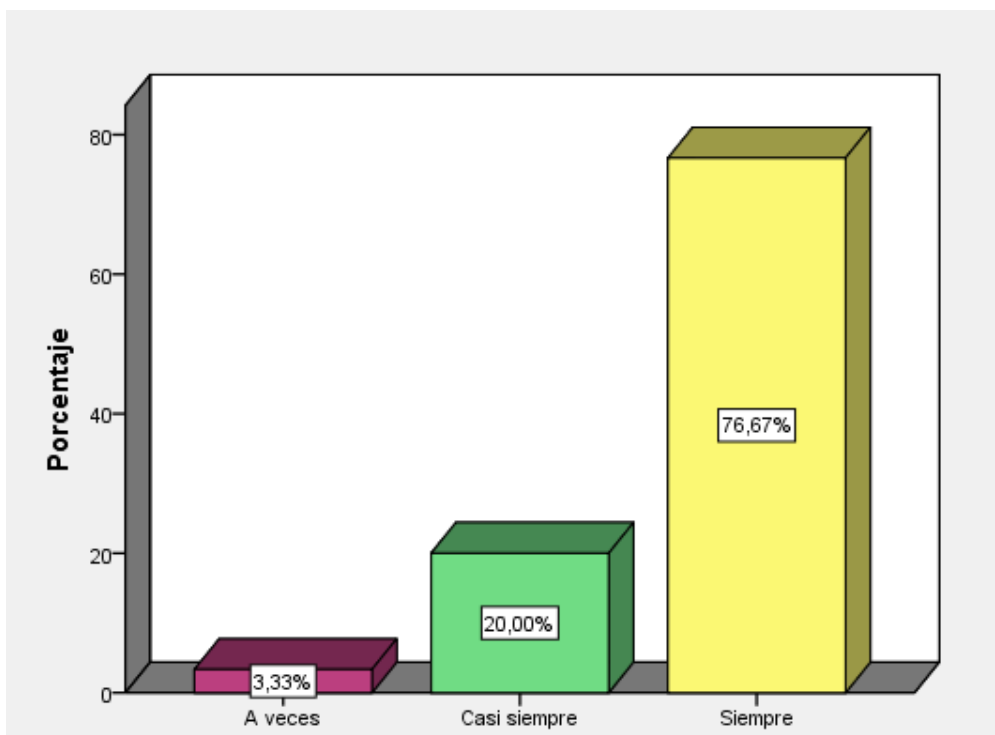
Observado en la tabla 9 y figura 7, se sostiene dichos resultados muestran que 30 colaboradores que pertenecen a la empresa Grapas, Ate 2022, tal que representa el 100% de la muestra, por lo que el 73,33% de los colaboradores comprenden con nivel de compromiso organizacional es alto, 23,33% moderado y el 3,33% bajo.

4.4.5 Análisis descriptivo de liderazgo

Tabla 10

Resultado descriptivo de liderazgo

	Frecuencia	porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	0	0,0	0,0
Casi nunca	0	0,0	0,0
A veces	1	3,3	3,3
Casi siempre	6	20,0	23,3
Siempre	23	76,7	100,0
Total	30	100,0	



Fuente: Elaboración SPSS V26

Figura 8 Representación gráfica de liderazgo

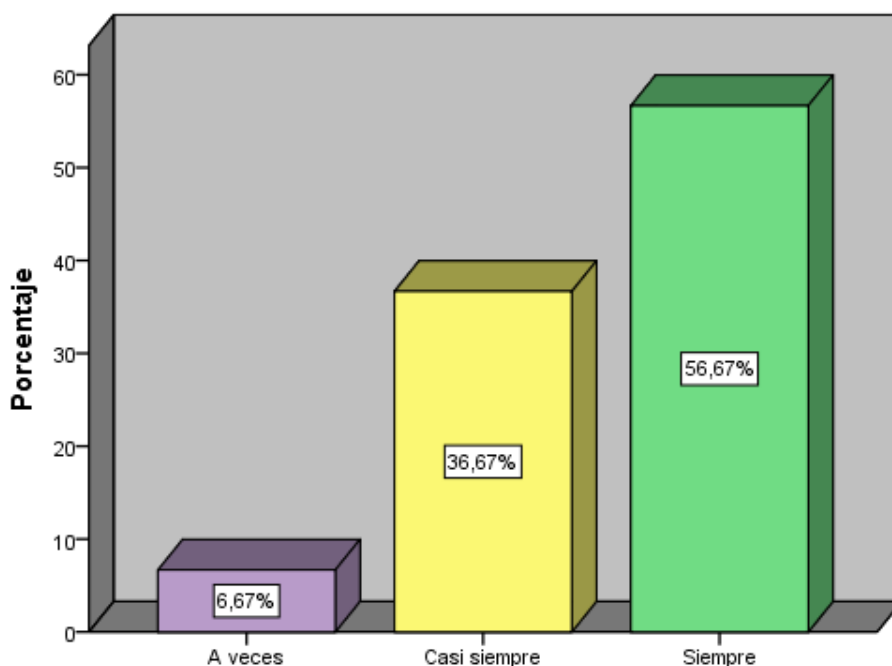
Se observó en la siguiente tabla 10 y figura 8, lo que se sostiene dichos resultados que se muestra que 30 colaboradores que pertenecen a la empresa Grapas, Ate 2022, tal que representa el 100% de la muestra, por lo que el 76,67% de los colaboradores entienden que nivel de liderazgo es alto, 20,00% moderado y el 3,33% bajo.

4.4.6 Análisis descriptivo de trabajo en equipo

Tabla 11

Resultado descriptivo de trabajo en equipo

	Frecuencia	porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	0	0,0	0,0
Casi nunca	0	0,0	0,0
A veces	2	6,7	6,7
Casi siempre	11	36,7	43,3
Siempre	17	56,7	100,0
Total	30	100,0	



Fuente: Elaboración SPSS V26

Figura 9 Representación gráfica de trabajo en equipo

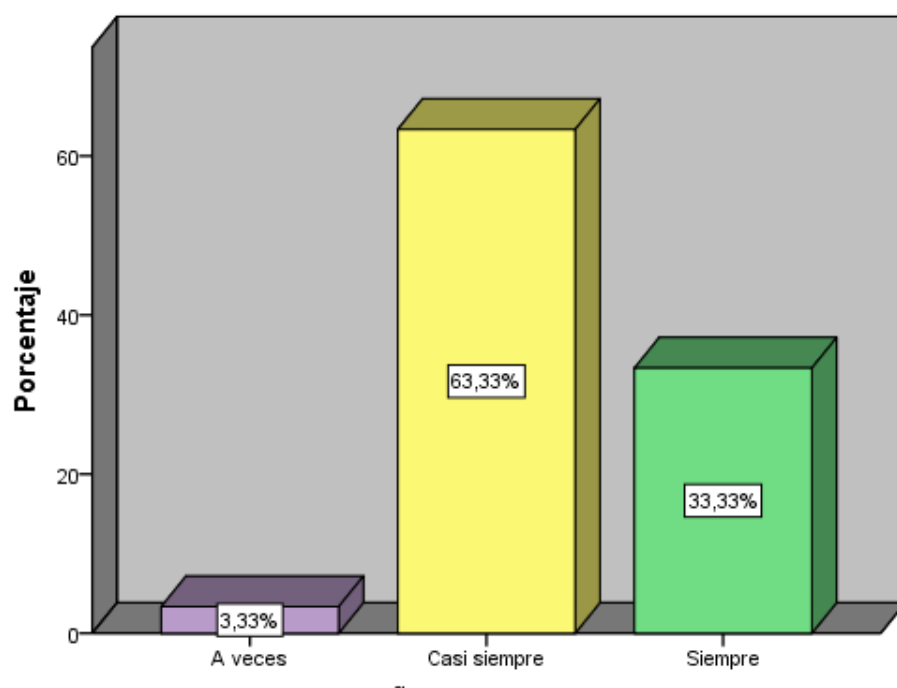
Se observó en la siguiente tabla 11 y figura 9, lo que se sostiene dichos resultados que muestra 30 colaboradores que pertenecen a la empresa Grapas, Ate 2022, tal que representa el 100% de la muestra, por lo que el 56,67% de colaboradores comprenden que el trabajo en equipo es muy alto, 36,67% alto, y el 6,67% regular.

4.4.7 Análisis descriptivo de desempeño laboral

Tabla 12

Resultado descriptivo de desempeño laboral

	Frecuencia	porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	0	0,0	0,0
Casi nunca	0	0,0	0,0
A veces	1	3,3	3,3
Casi siempre	19	63,3	66,7
Siempre	10	33,3	100,0
Total	30	100,0	



Fuente: Elaboración SPSS V26

Figura 10 Representación gráfica de desempeño laboral

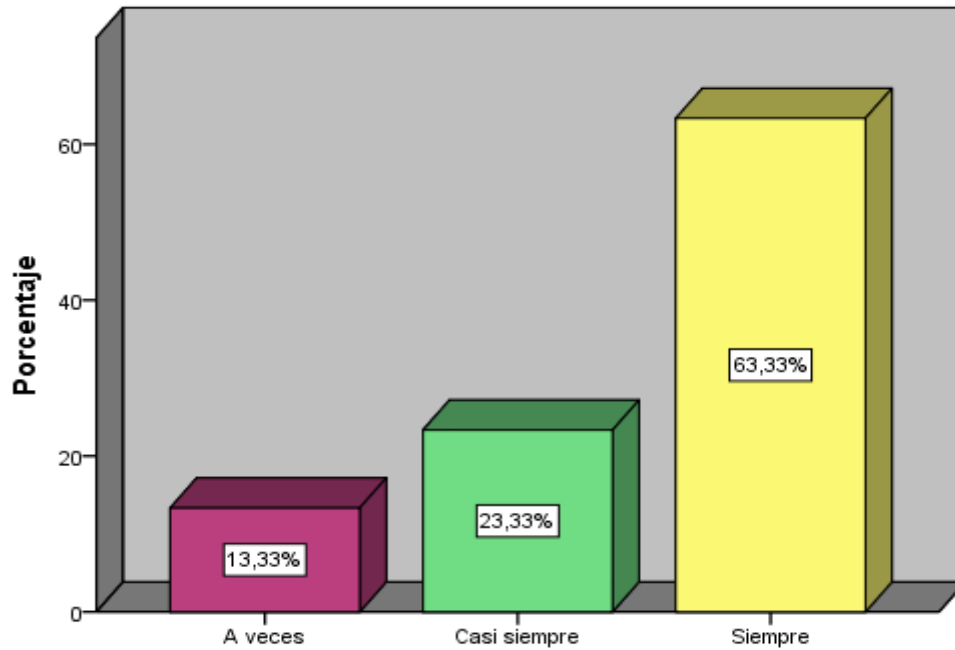
Observado que la tabla 12 y figura 10, se sostiene dichas muestras que 30 colaboradores pertenecientes a la empresa Grapas, Ate 2022, tal que representa el 100% de la muestra, por lo que el 63,33% de colaboradores entienden que el desempeño laboral es muy alto, 33,33% alto y el 3,33% regular

4.4.8 Análisis descriptivo de motivación laboral

Tabla 13

Resultado descriptivo de motivación laboral

	Frecuencia	porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	0	0,0	0,0
Casi nunca	0	0,0	0,0
A veces	4	13,3	13,3
Casi siempre	7	23,3	36,7
Siempre	19	63,3	100,0
Total	30	100,0	



Fuente: Elaboración SPSS V26

Figura 11 Representación gráfica de motivación laboral

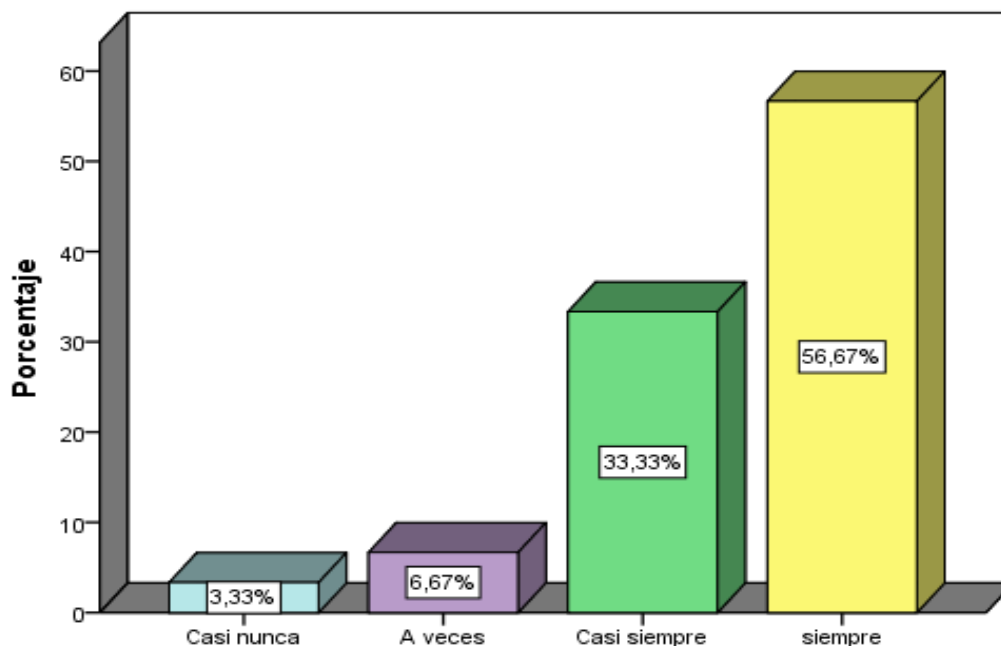
Se observó en la tabla 13 y figura 11, se sostiene dichas muestras que 30 colaboradores pertenecen a la empresa Grapas, Ate 2022, tal que representa el 100% de la muestra, por lo que el 63,33% de colaboradores comprende que el nivel de motivación laboral es muy alto, 23,3% alto y el 13,33% regular.

4.4.9 Análisis descriptivo de productividad

Tabla 14

Resultado descriptivo de productividad

	Frecuencia	porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	0	0,0	0,0
Casi nunca	1	3,3	3,3
A veces	2	6,7	10,0
Casi siempre	10	33,3	43,3
Siempre	17	56,7	100,0
Total	30	100,0	



Fuente: Elaboración SPSS V26

Figura 12 Representación gráfica de productividad

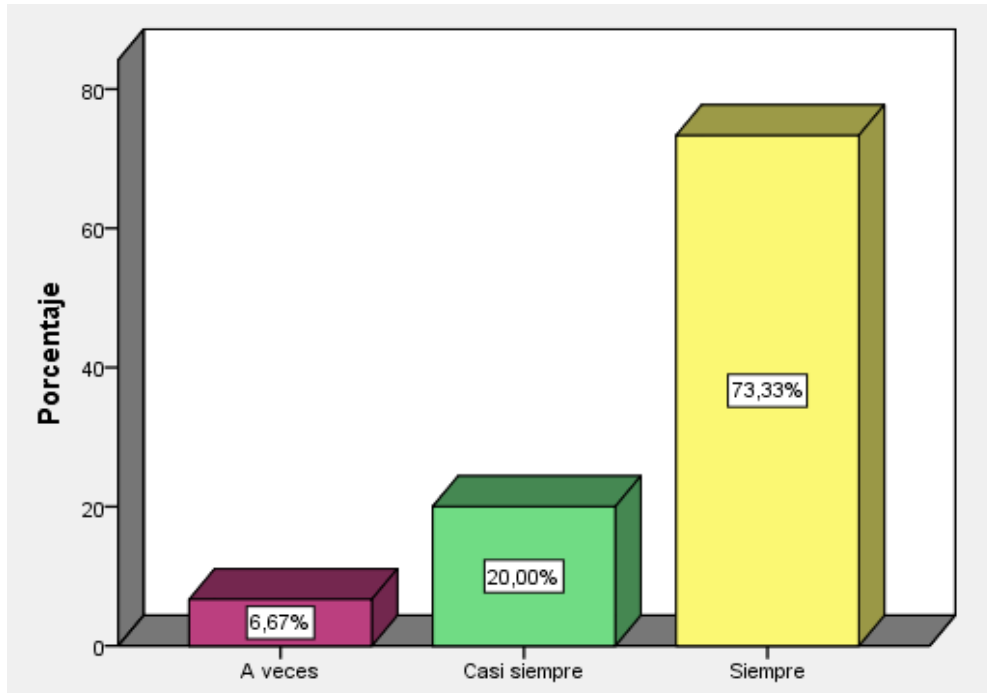
Se observa en la siguiente tabla 14 y figura 12, se sostiene dichas muestras que 30 colaboradores que pertenecen a la empresa Grapas, Ate 2022, tal que representa el 100% de la muestra, por lo que el 56,67% de colaboradores alcanza el nivel de productividad es muy alto, 33,33% alto, 6,67% regular y el 3.33% bajo.

4.4.10 Análisis descriptivo de eficiencia

Tabla 15

Resultado descriptivo de eficiencia

	Frecuencia	porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	0	0,0	0,0
Casi siempre	0	0,0	0,0
A veces	2	6,7	6,7
Casi siempre	6	20,0	26,7
Siempre	22	73,3	100,0
Total	30	100,0	



Fuente: Elaboración SPSS V26

Figura 13 Representación gráfica de eficiencia

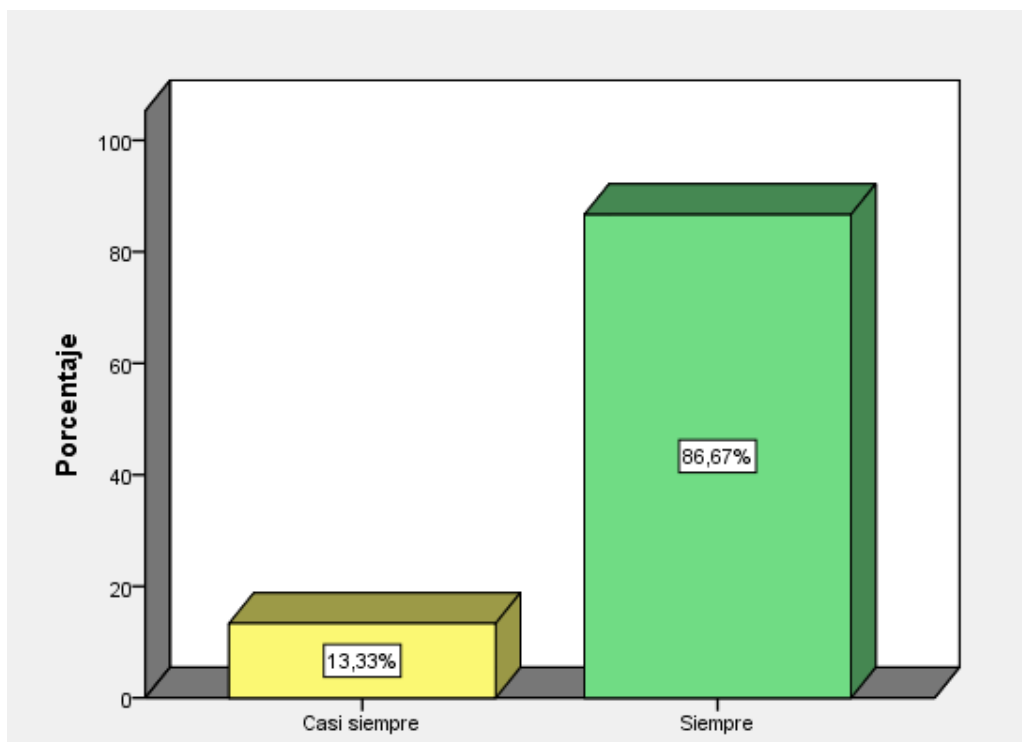
Observa en la Tabla 15 y figura 13, se sostiene dichas muestras que 30 colaboradores pertenecen a la empresa Grapas, Ate 2022, tal que representa el 100% de la muestra, por lo que el 73,33% de colaboradores comprende que el nivel de eficiencia es muy alto, 20,00% alto y el 6,67% regular.

4.4.11 Análisis descriptivo de innovación

Tabla 16

Resultado descriptivo innovación

	Frecuencia	porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	0	0,0	0,0
Casi nunca	0	0,0	0,0
A veces	0	0,0	0,0
Casi siempre	4	13,3	13,3
Siempre	26	86,7	100,0
Total	30	100,0	



Fuente: Elaboración SPSS V26

Figura 14 Representación gráfica de innovación

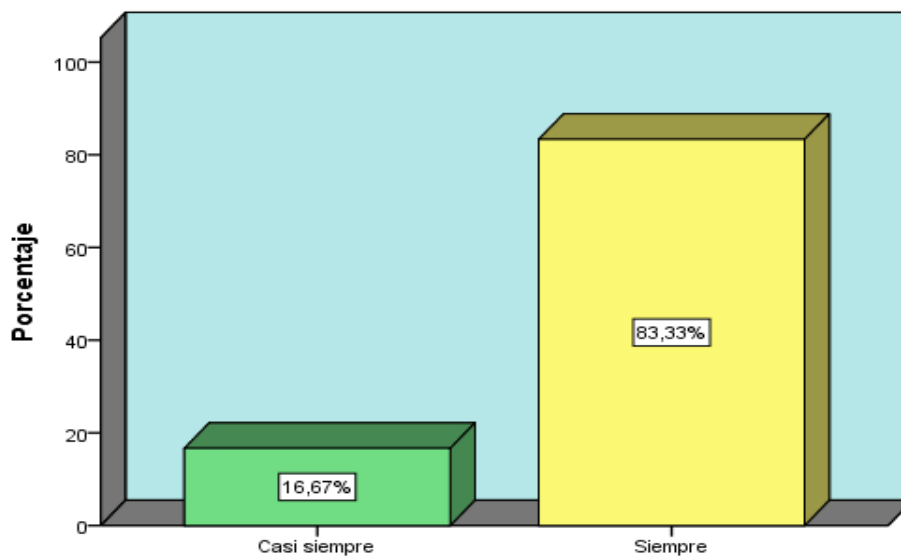
Se observó en la siguiente tabla 16 y figura 14, se sostiene dichas muestras que 30 colaboradores que pertenecen a la empresa Grapas, Ate 2022, tal que representa el 100% de la muestra, por lo que el 53,33% de los colaboradores entienden que el nivel de innovación es muy alto y el 13,33% alto.

4.4.12 Análisis de descriptivo de calidad

Tabla 17

Resultado descriptivo de calidad

	Frecuencia	porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	0	0,0	0,0
Casi nunca	0	0,0	0,0
A veces	0	0,0	0,0
Casi siempre	5	16,7	16,7
Siempre	25	83,3	100,0
Total	30	100,0	



Fuente: Elaboración SPSS V26

Figura 15 Representación gráfica de calidad

En la tabla 17 y figura 15, se tiene en cuenta la muestra de 30 colaboradores que representan a la empresa Grapas, Ate 2022, tal que representa el 100% de la muestra, por lo que el 83,33% de colaboradores comprende que el nivel de calidad es muy alto y el 16,67% alto.

4.2 Estadística inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

Asimismo, la prueba de normalidad es utilizada para comprobar que la cantidad de información muestran distribución normalmente o a la vez no. Por eso, a través de dicha prueba, se determina el tipo de estadística que se utilizará para aprobar las siguientes hipótesis del estudio.

H_0 : Distribución de la muestra es normal

H_1 : Distribución de la muestra no es normal

Criterio de decisión:

El Valor de significancia es ≥ 0.05 lo cual aceptamos H_0

El Valor de significancia es < 0.05 lo cual rechazamos H_0

Tabla 18

Prueba de normalidad de selección de personal y desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
SELECCIÓN DE PERSONAL	,134	30	,181	,942	30	,102
DESEMPEÑO LABORAL	,153	30	,071	,948	30	,145

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS V.26

Para Pedrosa (2015), determina que el kolmogorov-Smirnova es la prueba no paramétrica donde se encarga de analizar los datos de la muestra y son recomendables ya que se aplica cuando las muestras son medios o superiores a 30.

De acuerdo con la tabla 18, se percibe resultado en la prueba con una significancia $v= 0.181$ siendo este mayor a 0.05, considerando como muestra no paramétrica en las variables, por lo tanto, se realiza la correlacional de Pearson para constatar las hipótesis.

4.2.2 Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general de selección de personal y desempeño laboral

H₀: No existe la relación entre selección de personal y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022

H₁: Existe la relación entre selección de personal y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022

Decisión:

El valor de significancia ≥ 0.05 lo cual es aceptada H₀

El valor de significancia >0.05 lo cual es rechazada H₁

Tabla 19

Prueba de hipótesis general de selección de personal y desempeño laboral

		SELECCIÓN DE PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL
SELECCIÓN DE PERSONAL	Correlación de Pearson	1	,778**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,778**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: SPSS V.26

En la siguiente Tabla 19, se determinó el coeficiente Pearson de 0.778, en el cual existe correlación positiva muy fuerte. Además, H_0 se rechaza demostrando que no existe la relación entre selección de personal y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022. Entonces H_1 se acepta como el nivel de significancia ($p < 0.05$), por lo que existe la relación entre selección de personal y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022.

Prueba de hipótesis específico de calidad de trabajo y desempeño laboral

H_0 : No existe la relación entre calidad de trabajo y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022.

H_1 : Existe la relación entre calidad de trabajo y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022.

Criterio de decisión:

El valor de significancia ≥ 0.05 lo cual es aceptada H_0

El valor de significancia es >0.05 lo cual es rechazada H_1

Tabla 20

Prueba de hipótesis específico de calidad de trabajo y desempeño laboral

		Calidad de Trabajo	Desempeño laboral
Calidad de Trabajo	Correlación de Pearson	1	,667**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,667**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: SPSS V.26

Se observó en la siguiente tabla 20, se determinó el coeficiente R de Pearson de 0.667, acordé con dicha escala de estimación de correlación de Pearson, que si existe una correlación positiva considerable. Además, H_0 se rechaza mostrando que no surge la relación entre calidad de trabajo y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022. Entonces, H_1 se aceptaba ya que el nivel de significancia (< 0.05), por lo que, se indica que existe la relación entre calidad de trabajo y desempeño laboral en la Grapas, Ate 2022.

Prueba de hipótesis específico de responsabilidad y desempeño laboral

H_0 : No existe relación entre responsabilidad y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022.

H_1 : Existe relación entre responsabilidad y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2021.

Criterio de decisión:

El valor de significancia ≥ 0.05 es acepta H_0

El valor de significancia > 0.05 se rechaza H_1

Tabla 21

Prueba de hipótesis específico de responsabilidad y desempeño laboral

		Responsabilidad	Desempeño laboral
Responsabilidad	Correlación de Pearson	1	,418*
	Sig. (bilateral)		,022
	N	30	30
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,418*	1
	Sig. (bilateral)	,022	
	N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: SPSS V.26

Observado en la siguiente tabla 21, se determinó el coeficiente R de Pearson de 0.418, acorde con dicha escala de estimación de la correlación de Pearson, que si existe correlación positiva media. Además, H_0 se rechaza mostrando que no surge relación entre responsabilidad y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022. La H_1 se acepta con nivel de significancia (< 0.05), por lo tanto, se indica que existe la relación entre responsabilidad y desempeño laboral en la Grapas, Ate 2022.

Prueba de hipótesis específico de compromiso organizacional y desempeño laboral

H_0 : No existe relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022.

H_1 : Existe relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022.

Criterio de decisión:

Valor de significancia ≥ 0.05 lo cual se acepta H_0

Valor de significancia es >0.05 lo cual se rechaza H_1

Tabla 22

Prueba de hipótesis específico de compromiso organizacional y desempeño laboral.

		Compromiso Organizacional	Desempeño lab
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	1	,7
	Sig. (bilateral)		
	N	30	
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,763**	
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	

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

Fuente: SPSS V-26

Se observó en la tabla 22, que se realizó el coeficiente de R de Pearson obteniendo 0.763, según la escala de estimación de la correlación de Pearson, existe correlación positiva considerable. Además, H_0 se rechaza mostrando que no existe relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022. Luego, H_1 se acepta con nivel de significancia (< 0.05), por lo que se indica que existe relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral en la Grapas, Ate 2022.

Prueba de hipótesis específico de liderazgo y desempeño laboral

H_0 : No existe la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022.

H_1 : Existe la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022.

Criterio de decisión:

El Valor de significancia ≥ 0.05 lo cual se acepta H_0

El Valor de significancia > 0.05 lo cual se rechaza H_1

Tabla 23

Prueba de hipótesis específico de liderazgo y desempeño laboral

		Liderazgo	Desempeño laboral
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,750**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,750**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: SPSS V-26

Sé observó en la siguiente tabla 23, que el coeficiente R de Pearson, obteniendo 0.750, según a la presente escala de estimación de la correlación de Pearson, que existe una correlación positiva considerable. Además, H_0 se rechaza mostrando que no existe la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022. A continuación, la H_1 se acepta como nivel de significancia (< 0.05), por eso, se indica que existe la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la Grapas, Ate 2022.

Prueba de hipótesis específico de trabajo en equipo y desempeño laboral

H_0 : No existe la relación entre trabajo en equipo y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022.

H_1 : Existe la relación entre trabajo en equipo y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022.

Criterio de decisión:

El Valor de significancia ≥ 0.05 lo cual se acepta H_0

El Valor de significancia es >0.05 lo cual se rechaza H_1

Tabla 24:

Prueba de hipótesis específica de trabajo en equipo y desempeño laboral

		Trabajo en equipo	Desempeño laboral
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	1	,684**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,684**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: SPSS V-26

Observado en la tabla 24, se estudió el coeficiente R de Pearson obteniendo 0,684, según la escala de estimación de la correlación de Pearson, existe una correlación positiva considerable. Además, H_0 se rechaza lo que se demuestra de que no surge la relación entre trabajo en equipo y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022. A continuación, H_1 se acepta con nivel de significancia (< 0.05), por lo que, se indica que existe relación entre trabajo en equipo y desempeño laboral en la Grapas, Ate 2022.

V. DISCUSIÓN

En cuanto el objetivo general, es determinar la relación entre selección de personal y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022. El resultado adquirido en la tabla 20, por lo tanto, se muestra con nivel de significancia de 0,000 correlación positiva muy fuerte ($r=0.778$) entre selección de personal y desempeño laboral, mostrando que ambas variables tienen un vínculo directo con selección de personal y desempeño laboral en la empresa Grapas.

Del mismo modo, Aponte y Hernández (2019), en su investigación titulada Selección de personal y desempeño laboral en la empresa automotriz A.S.T., se presentó el objetivo fundamental, ya que planteo detallar la selección y desempeño profesional de igual manera influye en seguir avanzando en la empresa automotriz, asimismo el estudio se desarrolla mediante un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y lo más importante que es diseño no experimental – correlacional, lo cual se empezó a recolectar datos importantes para emplear la encuesta con preguntas válidas para alcanzar una confiabilidad viable del estudio, ya que su Pearson del 0,865 lo que significa que es una correlación muy fuerte. Dado el resultado, se confirma que existe relación entre las dos variables de la investigación, donde selección de personal se relaciona de un modo favorable con desempeño laboral, donde se diferencia en el nivel de correlación de las dos variables. Por lo tanto, se respalda el estudio de Martínez et. al (2021) afirma que por sus bajos estándares de talento humano la empresa obtenga y retenga a los mejores que le permite desarrollarse en su área laboral y conservar las ofertas que proponen la empresa.

De acuerdo con el contexto del primer objetivo específico, es identificar si existe la relación entre calidad de trabajo y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022. El resultado adquirido en la tabla 21, donde se muestra el nivel de significancia de 0,000 y una correlación positiva considerable ($r=0,667$) entre calidad de trabajo y desempeño laboral, se manifiesta que dichos métodos que se realiza en las dos variables se mantienen en una relación con los colaboradores de la empresa.

Asimismo, Ahumada (2016) en su investigación titulada: Selección de personal y el desarrollo organizacional en la oficina general de gestión de recursos humanos del

ministerio de agricultura y riego, mediante este proceso arrojó el resultado determinando un 26,67% de trabajadores se muestra en un nivel eficiente por lo que se recomendó en desarrollar talleres de capacitación a todos los trabajadores en la empresa ya que su correlación de 0,669 es moderada. De manera que con el resultado se asegura que existe relación entre las dos variables de la investigación lo cual conlleva a optar por realizar la mejora del proceso mencionado que se enfocara en los trabajadores. Además, Flores (2016) al obtener el resultado no se emprende en un proceso de reclutamiento personal ajustadas en la gerencia administrativa, se tiende a seguir brindando soluciones que se presentan, por la cual también se implementa los lineamientos de los diseños estratégicos del desarrollo de selección y reclutamiento en la gestión.

De acuerdo con el contexto del segundo objetivo específico, es describir la relación entre responsabilidad y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022. El resultado adquirido en la tabla 22, se muestra su nivel de significancia de 0,022 y una correlación positiva media ($r= 0,418$) entre la responsabilidad y desempeño laboral, evidenciado en las variables que tienen una relación directa con selección de personal y desempeño laboral en la empresa.

Del mismo modo, Barrios (2020) en su investigación titulada “Selección de personal y desempeño laboral en la empresa de distribuciones y representaciones Ornavital Oriente S.A.C.”, su objetivo es analizar la relación de las dos variables dentro de la compañía establecido por ello el estudio es de tipo cuantitativo no experimental y un nivel descriptivo, por lo tanto se empezó a recolectar datos importantes, realizando la evaluación de habitantes compuesta por 3 altos directivos y 26 trabajadores de la empresa, por lo cual dicha herramienta obtuvo un valor de 0.01. De tal forma el resultado confirma que hay relación entre las dos variables de la investigación, tal que la responsabilidad se relaciona de manera baja con el desempeño laboral. Por lo mismo, el nivel de correlación de las variables coincide que también Salinas (2019) menciona que en la investigación del método del chi cuadrado compruebo que tanto la selección de personal afecto en el clima profesional de la entidad, y debido a esto se estableció respectivas soluciones para el beneficio de la empresa.

De acuerdo con el contexto del tercer objetivo específico, es analizar la relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022. Los resultados adquiridos en 23, se comprueba que el nivel de significancia es 0,000, con una correlación positiva considerable ($r=0,63$). Entre compromiso organizacional y desempeño laboral, manifestando que ambas variables tienen un análisis directo con selección de personal en la empresa Grapas. Por efecto, los datos al comparar con lo hallado por una correlación positiva muy fuerte ($r=0,65$), de tal manera se asegura que si existe relación entre las variables de la investigación y que el desempeño laboral si se cataloga de manera favorable. Por lo tanto, se conforma la correlación de las variables. Encontrado por Aponte y Hernández (2019), el resultado debe influir en la empresa automotriz dando a conocer cada idea concreta para un buen rendimiento y fortaleciendo las relaciones laborales e interpersonales. Además, Chukwueze (2021), indica que los programas de aprendizaje constituido por talleres, seminarios y conferencias tiene que ser constantemente para que mejoran el desempeño de cada trabajador.

En el contexto del cuarto objetivo específico, es caracterizar la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022. El resultado adquirido en la tabla 24, se comprueba que su nivel de significancia es 0,000, con correlación es positiva considerable ($r=0,750$) hay entre liderazgo y desempeño laboral, evidencia en las variables tienen una relación directa con selección de personal en la empresa, donde al ser comparados con los datos encontrados por Chukwueze (2021), en su artículo titulado "Influencia del desarrollo del personal en el desempeño laboral de los docentes en las escuelas secundarias públicas del estado de Abia" tuvo como propósito predominar los programas del desarrollo del personal en el desempeño profesional cabe destacar que la investigación está compuesta por docentes en las tres zonas educativas del estado de Abia por lo que en la población se realizó a través del instrumento obteniendo su Pearson 0,678 con una correlación positiva considerable. De manera que este estudio está realizando para poder predeterminar que el estudio sea mejorado para el desarrollo de los trabajadores. Además, Ahumada (2016) menciona que la muestra obtenida es eficiente para poder realizar talleres de capacitación a todos los trabajadores y así podrán mejorar el nivel laboral en la empresa.

Los resultados del quinto objetivo específico, es establecer el nivel de relación entre trabajo en equipo y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022. El resultado adquirido en la tabla 25, se comprueba con nivel de significancia de 0,000 con correlación positiva considerable ($r=0,684$). Entre el nivel de relación entre trabajo de equipo y desempeño laboral, evidencia que ambas variables tienen coherencia directa con selección de personal en la empresa Grapas. Así que sus datos similares con lo encontrado por una correlación positiva moderada de 0,591. Dado este resultado, sostiene que, si surge relación entre las variables de investigación, y que el desempeño laboral se relaciona de manera efectiva. Así que, dicho nivel de correlación de las variables coincide con lo encontrado por Guzmán et. al (2020), enfocándose en diversos estímulos de estabilidad profesional y se relaciona con el director ya que sostiene una corporativa elocuente con el rendimiento laboral. Por lo que debe de realiza la seguridad y firmeza cada trabajo reflejando el desarrollo de la productividad dentro de la empresa mostrando un excelente trabajo. Asimismo, Carrillo (2018) menciona sobre su evidencia con un desempeño considerable en el trabajo para continuar con la mejora de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se estableció que hay relación entre selección de personal y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022 con coeficiente Pearson de 0.778, mostrando que es de correlación positiva muy fuerte, y con un nivel de significancia (< 0.05). En conclusión, si se aplica la selección de personal en la empresa Grapas, donde alcanza la responsabilidad, el compromiso organizacional, el liderazgo y el trabajo en equipo y por parte de recursos humanos lo que permite restaurar ideas y estrategias para lograr un desempeño laboral adecuado.

Segunda: Se estableció que hay la relación entre calidad de trabajo y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022 con coeficiente de Pearson de 0.667, mostrando que es de correlación positiva considerable y con un nivel de significancia (< 0.05). En conclusión, si se aplica selección de personal en la calidad de trabajo, siendo una de las dimensiones y por parte de recursos humanos lo que permite restaurar ideas y estrategias para así lograr un desempeño laboral adecuado.

Tercera: Se estableció que hay la relación entre responsabilidad y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022 con coeficiente de Pearson de 0.418, mostrando que es de correlación positiva media y con un nivel de significancia (< 0.05). En conclusión, si se aplica selección de personal en la responsabilidad, siendo una de las dimensiones y por parte de recursos humanos lo que permite restaurar ideas y estrategias para así lograr un desempeño laboral adecuado.

Cuarta: Se estableció que hay la relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022 con coeficiente de Pearson de 0.763, mostrando que es de correlación positiva considerable y con un nivel de significancia (< 0.05). En conclusión, si se aplica selección de personal en el compromiso organizacional, siendo una de las dimensiones y por parte de recursos humanos lo que permite restaurar ideas y estrategias para así lograr un desempeño laboral adecuado.

Quinta: Se estableció que hay relación entre liderazgo y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022 con coeficiente de Pearson de 0,750, mostrando que es de correlación positiva considerable y con un nivel de significancia (< 0.05). En

conclusión, si se aplica selección de personal en el liderazgo, siendo una de las dimensiones y por parte de recursos humanos lo que permite restaurar ideas y estrategias para así lograr un desempeño laboral adecuado.

Sexta: Se estableció que hay relación entre trabajo en equipo y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022 con coeficiente de Pearson de 0.684, mostrando que es de correlación positiva considerable y con un nivel de significancia (< 0.05). En conclusión, si se aplica selección de personal en el trabajo en equipo, siendo una de las dimensiones y por parte de recursos humanos lo que permite restaurar ideas y estrategias para así lograr un desempeño laboral adecuado.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al departamento de recursos humanos se le recomienda mejorar en el proceso de selección para obtener buenos resultados al momento de realizar las entrevistas laborales, así mismo para brindar capacitaciones a cada colaborador que ingrese a trabajar en la empresa. A través del estudio de selección de personal en la empresa que permite restaurar ideas y estrategias para así lograr un desempeño laboral adecuado.

Segunda: Al departamento de recursos humanos se le recomienda mejorar el ambiente laboral para así lograr un trabajo agradable y también favorecer la comunicación entre los colaboradores, además para que se desarrollen profesionalmente y demuestren su creatividad a cada uno de los colaboradores de la empresa. A través del estudio de calidad de trabajo en la empresa que permite restaurar ideas y estrategias para así lograr un desempeño laboral adecuado.

Tercera: Al departamento de recursos humanos mejorar en la contratación ya que es importante para medir la actitud y desempeño del colaborador al momento de trabajar también el compromiso de la empresa ante colaboradores. A través del estudio de responsabilidad en la empresa que permite restaurar ideas y estrategias para así lograr un desempeño laboral adecuado.

Cuarta: Al departamento de recursos humanos mejorar en la comunicación de metas y expectativas a los colaboradores ya que serían parte del futuro de la empresa, además para sus objetivos sean eficaz y mantengan el compromiso con cada colaborador al comunicarle cada detalle de la empresa. A través del estudio de compromiso organizacional en la empresa que permite restaurar ideas y estrategias para así lograr un desempeño laboral adecuado.

Quinta: Al departamento de recursos humanos se le recomienda mejorar en desarrollo del líder durante el trabajo con colaboradores para que así sus resultados de la empresa sean excelentes, también para lograr una comunicación durante su proceso laboral de cada colaborador y teniendo como motivación el apoyo de su líder. Además, que comprenda que cada uno de los colaboradores desarrollan su tarea designada con mucha creatividad y apoyándose en equipo. A través del

estudio de liderazgo en la empresa que permite restaurar ideas y estrategias para así lograr un desempeño laboral adecuado.

Sexta: Al departamento de recursos humanos se le recomienda mejorar en el trabajo parcial que se da a cada colaborador de manera que las tareas designadas sean por igual, además, que al desarrollar cada trabajo sea hasta concluir y así obtendrán la confianza en equipo teniendo en cuenta el progreso de la empresa. A través del estudio de trabajo en equipo en la empresa que permite restaurar ideas y estrategias para así lograr un desempeño laboral adecuado.

REFERENCIAS

- Ahumada, R. (2016). Selección de personal y el desarrollo organizacional de la oficina general de gestión de recursos humanos del ministerio de agricultura y riego. Tesis, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima. Obtenido de <https://acortar.link/6R81Zt>
- Ali, P. (2019). Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa montaje e instalaciones Quiroz E.I.R.L. Tesis, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa. Obtenido de <https://acortar.link/qTP0KQ>
- Aponte, E. y Hernández, L. (2019). Selección de personal y el desempeño laboral de la empresa automotriz A.S.T S.A.C. Tesis, Universidad Peruana de las Américas, Lima. Obtenido de <https://acortar.link/KMYa3R>
- Arias, J., Villasis, M. & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. Revista Alergia México, 63(2), 201-206. <https://acortar.link/xHmk5>
- Arrascue, J. y Segura, E. (2016). Gestión de calidad y su influencia en la satisfacción del cliente en la clínica de fertilidad del norte "clinifer". Tesis Universidad Señor de Sipán, Pimentel. Obtenido de <https://acortar.link/VaFBKB>
- Ayala, C. y Bustamante, A. (2018). Compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa OPEMIP S.A.C. Tesis, Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa. Obtenido de <https://acortar.link/QBrGDB>
- Banton, C. (2020). Efficiency. Revista Investopedia, <https://acortar.link/vbAV9R>
- Barrios, Y. (2020). Selección de personal y desempeño laboral en la empresa distribuciones y representaciones ornavital oriente S.A.C. Tesis, Universidad de Huánuco, Huánuco. Obtenido de <https://acortar.link/WLYzy5>
- Blanco, M., Bares, L. & Hrynevych, O. (2018). Análisis de la eficiencia global de las 50 mejores universidades del mundo. Revista Espacios, 40(9), 30. <https://acortar.link/9Kps8R>

- Cancinos, A. (2015). Selección de personal y desempeño laboral. Tesis, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Obtenido de <https://acortar.link/oIBMtH>.
- Carrillo, K. (2018). Selección de personal y desempeño laboral del profesional de enfermería de aclas pilco marca. Tesis, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco. Obtenido de <https://acortar.link/yL80Nq>
- Cervantes, G., Muñoz, G. & Inda, A. (2020). El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes. *Revista Espacios*, 41(14), 27. <https://acortar.link/vdAAIf>
- Charry, S. (2020). Selección de personal. Tesis, Universidad de América, Bogotá. Obtenida de <https://acortar.link/A3nOuq>.
- Chukwueze, A. C. (2021, June). Influence of staff development on teachers' job performance in Abia state public secondary schools. *Journal of Educational Research and development*, 4 (1), 215 - 222. <https://acortar.link/PJ6rsz>
- Costa, D & Santana, L. (2019). Measuring green productivity: a proposal measure. *Revista Scielo Brasil* 26(1), <https://doi.org/10.1590/0104-530X1618-19>
- Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Revista Scielo*, 15(69). <https://acortar.link/ba2HX0>
- Fernández, M., Vázquez, M., Dujarric, G., Díaz, N., & Soto, H. (2015). Perfil por competencias laborales y modelo de selección de personal para el cargo técnico a en gestión de recursos humanos. *Wimb lu, Rev. electrónica de estudiantes Esc. De psicología*, 10(2), 19-37
- Fischer, T., Moller, K., & Schultze, W. (2015). *Controlling: Grundlagen, Instrumente and Entwicklungsperspektiven* (2, Überarbeitete Auflage). Stuttgart (Germany): Schaffer Poeschel Verlag. <https://acortar.link/lgilRH>
- Flores, J. (2016). Estrategias para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Dirección de teleinformática de la gobernación del estado Mérida. *Revista Sapienza Organizacional*, 3 (5), 79-102. <https://acortar.link/L5u7gh>

- Ghasemi, S., Ahmadi, F. & Kazemnejad, A. (2018). Responsibility among bachelor degree nursing students: A concept analysis. *Revista Sage Journals*, <https://doi.org/10.1177/0969733018754369>
- Godin, B. (2015). Innovation Contested: the idea of innovation over the centuries. *Revista Elsevier*, 98. <https://acortar.link/ZasZxl>
- Godoy, C. (2020). Guía básica para diseñar un cuestionario. Tesis de cero a 100. <https://tesisdeceroa100.com/guia-basica-para-disenar-un-cuestionario/>
- Grote, G. y Guest, D. (2016). The case for reinvigorating quality of working life research. *Revista Human Relations*, 70(2), 149-167. <https://doi.org/10.1177/0018726716654746>
- Guevara, R. y Villanueva, L. (2019). Selección del personal y desempeño laboral en la empresa tiendas exclusiva S.R.L. Tesis, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca. Obtenido <https://acortar.link/5pYhG7>
- Guzmán, G. et al. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo medico en radiología. *Revista CEA*, 6 (12), 87 – 103. <https://doi.org/10.22430/24223182.1543>
- Hanaysha, J. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. *Revista Elsevier*, 229, 298-306. <https://acortar.link/dmq3O5>
- Hassenstein, M. y Vanella, P. (2022). Data quality – concepts and problems. *Revista Encyclopedia*, 2(1), 498-510, <https://www.mdpi.com/2673-8392/2/1/32/htm>
- Hernández, H., Tobón, S. & Vázquez, J. (2014). Estudio conceptual de la docencia socioformativa. *Revista Ra Ximhai*, 10(5), 89-101. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/461/46132134006.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). La metodología de la investigación. Ciudad de México: Mc. Graw Hill Education. Recuperado de <https://acortar.link/J8XtH>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc. Graw Hill Education. Recuperado de

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana

Jardon C. M. & Martínez C. X. (2019). Leadership and organizational culture in the sustainability of Subsistence small businesses: An intelectual capital based view. *Sustainability*, 11(12), 3491. <https://doi.org/10.3390/su11123491>

Martínez, A. et al. (2021). Plan de mejora para la selección de personal en la empresa comercializadora el peluquero S.A.S Palmira Valle. Tesis, Universidad Nacional Abierta y a Distancia- UNAD, Cali. Obtenido de <https://acortar.link/j9T0Mu>

Medina, A. (2017). La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO. Tesis, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://acortar.link/XAVPaF>.

Mejia, T. (2021). Ficha de investigación. Lifereder. Recuperado de: <https://www.lifereder.com/ficha-investigacion/>.

Milanes, L., et al. (2021). Calidad de vida en el trabajo y salud pública: Estructura dimensional de una escala. *Revista Scielo*, 20(62). <https://acortar.link/gS3bCX>

Muñoz, R. (2019) Análisis de la situación de la metodología para proyectos de servicios tecnológicos, caso CIATEQ AC. Recuperado de: <https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/375/1/Mu%C3%B1ozChavezRaulRoberto%20MDGPI%202019.pdf>

Ochoa, C. (2015). Convenience sampling. netquest. *Revista Sage Journals*. 60(4). doi.org/10.1177/1470785318765537

Pedrosa, I. et al. (2015). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿Qué estadístico utilizar? *Revista Dialnet*, 14(1), 245 – 254.

- Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Ramírez, R., Espíndola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Revista Scielo*, 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Salinas, C. (2021). La selección de personal y su incidencia en el clima laboral de la empresa DAG Soluciones & Asociados. Tesis, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://acortar.link/IW23el>
- Sanyal, S. y Wamique, M. (2018). The impact of teamwork on work performance of employees: A study of facultad memebers in dhofar university. *Journal of business and management*. 20(3), 15-22. <https://acortar.link/jUeS08>
- Shields, J. (2016). The Quality of human Resources, Job Performance and Employee Loyalty. *Revista, Psychosocial*, 24(3), <https://acortar.link/jUeS08>
- Sosa, L., et al. (2016). Acciones para reforzar los valores responsabilidad y humanismo en los futuros profesionales de la salud. *Revista Scielo*, 8(1). <https://acortar.link/jbbfsU>
- Tsung, C. (2018). Principals' transformational leadership and teachers' work motivatio: Evidence from elementary y schools in taiwan. *Internationa Journal of Orgaznizational Innovation*, 11(3). <https://acortar.link/BpSWhl>
- Valente, J. (2017). Liderazgo situacional como influencia en el desempeño laboral del personal del restaurante toro gallo. Tesis de Licenciatura, Universidad Fermín Toro, Yaracuy. <https://acortar.link/m4hJdY>
- Virgana, V. (2021). The Dynamic of teachers' job performance. *Magazine Social Sciences*, 56(2). <https://acortar.link/EKPP5j>
- Westreicher, G. (2020). Encuesta. *Revista Economipedia*. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/encuesta.html>

Wipulanusat, W., Panuwatwanich, K. & Stewart, R. (2017). Exploring leadership styles for innovation: an exploratory factor analysis. *Revista Sciendo*, 9, 7-17. <https://acortar.link/LfDta7>

Zocón, L. (2016). Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Soluciones Globales Empresariales EIRL”. Tesis, Universidad Nacional de Cajamarca. Obtenido de <https://acortar.link/BkOq7j>

ANEXOS

Matriz de la operalización de la variable selección de personal

VARIABLE	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de medición
Selección de personal	Ramírez, et al. (2019) determina que la selección de personal es un litigio por la cual uno deberá de conocer para poder ser contratado, asimismo esto inicia cuando una persona solicita el empleo y se debe de esperar hasta que finalice la selección para ver si fue o no contratado.	La variable selección de personal ha sido medida a través de la técnica de encuesta aplicando un instrumento de tipo cuestionario que cuenta con una escala de respuestas tipo Likert, el cual se diseñó en base sus respectivas dimensiones e indicadores.	Calidad de trabajo	Minuciosidad, pulcritud y empeño que pone al trabajo	1 -5	Ordinal Escala de Likert 1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi Siempre 5=Siempre
			Responsabilidad	Actuar con eficiencia y autonomía	6-10	
			Compromiso organizacional	Compromiso con la empresa	11-13	
			Liderazgo	Logras familiarizarte con las habilidades que tiene cada integrante del equipo	14 -18	
			Trabajo en equipo	El rendimiento adecuado en la empresa	19-23	

Matriz de operalización de la variable desempeño laboral

VARIABLE	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de medición
Desempeño laboral	Virgana (2021) determina que el desempeño laboral es el logro de la actividad del individuo en un tiempo determinado que ha pasado por un litigio de trabajo estándar. De igual forma se medirá en cuanto a la función de calidad, cantidad y tiempo, ya que será fundamental para cada empresa, tanto sus deberes y obligaciones de un trabajador, es importante para determinar el desarrollo de su aprendizaje y desenvolvimiento de sus empleados dentro de su área de trabajo.	La variable desempeño laboral ha sido calculada mediante la técnica de la encuesta aplicando a los colaboradores de la empresa Grapas, donde se utilizó el cuestionario en la escala de Likert, mediante sus 5 dimensiones y sus 10 indicadores.	Motivación laboral	Compensación	24-27	Ordinal Escala de Likert 1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4= Casi Siempre 5=Siempre
				Seguridad en el empleo		
				Características del trabajo asignado		
			Productividad	Logros en su vida laboral y personal	28 -30	
			Eficiencia	Grado de compromiso e identificación con el trabajo	31- 35	
				Satisfacción laboral		
				Identificación con la organización		
			Innovación	El cumplimiento de los objetivos		
			Calidad	Actitud mental buscando la constante mejora de lo que existe	36 - 40	
				Brindar servicio que satisfacen las necesidades de los clientes	41 -45	

Formulación de problema	Objetivos	Hipótesis	Variables		
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1: Selección de personal		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
¿Cómo se relaciona selección de personal y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022?	Determinar la relación de selección de personal y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022	Existe relación entre selección de personal y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022	Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Minuciosidad • Pulcritud • Empeño que pone al trabajo 	Ordinal
Problema Especifico	Objetivo Especifico	Hipótesis Especifico	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar con eficiencia y autonomía 	
¿Cuál es la relación entre calidad de trabajo y selección de personal en la empresa Grapas, Ate 2022?	Identificar la relación entre calidad de trabajo y selección de personal en la empresa Grapas, Ate 2022	Existe relación entre calidad de trabajo y selección del personal en la empresa Grapas, Ate 2022	Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con la empresa 	
¿Cuál es la relación entre responsabilidad y selección de personal en la empresa Grapas, Ate 2022?	Describir la relación entre responsabilidad y selección de personal en la empresa Grapas, Ate 2022	Existe relación entre responsabilidad y selección de personal en la empresa Grapas, Ate 2022	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Logras familiarizarte con las habilidades que tiene cada integrante del equipo 	

¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional y selección de personal en la empresa Grapas, Ate 2022?	Analizar la relación entre Compromiso organizacional y selección de personal en la empresa Grapas, Ate 2022	Existe relación entre compromiso organizacional y selección de personal en la empresa Grapas, Ate 2022	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • El rendimiento adecuado en la empresa 	
¿Cuál es la relación entre liderazgo y selección de personal en la empresa Grapas, Ate 2022?	Caracterizar la relación entre liderazgo y selección del personal en la empresa Grapas, Ate 2022,	Existe relación entre liderazgo y selección del personal en la empresa Grapas, Ate 2022			
¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo y selección de personal en la empresa Grapas, Ate 2022?	Establecer el nivel de relación entre trabajo en equipo y selección de personal en la empresa Grapas, Ate 2022.	Existe el nivel de relación entre trabajo en equipo y selección de personal en la empresa Grapas, Ate 2022.			

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

Estimados colaboradores, el presente cuestionario servirá para conocer su opinión en lo que realmente sucede en la empresa Grapas. Así mismo se les pide ser honesto y sinceros al responder cada pregunta.

El cuestionario consta de 45 ítems y cada ítem tiene 5 niveles de las cuales tiene que marcar con una "X" la alternativa correspondiente, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, gracias por su colaboración.

CORREO:		
GÉNERO:	Femenino	Masculino

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
1	¿La calidad con la que los empleados desempeñan sus labores es adecuada?					
2	¿Los colaboradores desarrollan sus labores con una actitud positiva?					
3	¿Los colaboradores realizan su labor con pulcritud?					
4	¿Existe reconocimientos por la puntualidad por parte de la empresa?					
5	¿Suelen los colaboradores desarrollar sus tareas designadas con esfuerzo?					
6	¿Los colaboradores son responsables en sus labores diarias?					
7	¿Los colaboradores demuestran sus conocimientos en el momento de su labor?					
8	¿Los colaboradores cumplen con su horario establecido?					
9	¿Los colaboradores logran un grado de responsabilidad en la empresa?					
10	¿Usted es capaz de aceptar la responsabilidad de sus actos?					
11	¿Los colaboradores están comprometidos con sus clientes?					
12	¿Los colaboradores se sienten identificado con la empresa?					

13	¿A usted le informan acerca de las metas de la empresa?				
14	¿Los colaboradores perciben la presencia de un líder?				
15	¿En la empresa el líder está motivado para orientar a los colaboradores?				
16	¿Cree usted que los colaboradores brindan ideas productivas?				
17	¿El líder de la empresa está en constante comunicación con sus colaboradores?				
18	¿Realiza el líder la convocatoria por la página de la empresa?				
19	¿Los colaboradores demuestran el trabajo en equipo?				
20	¿El trabajo en equipo es necesario en la empresa?				
21	¿Los colaboradores realizan sus tareas a tiempo en el horario que laboran?				
22	¿La repartición de tareas es imparcial?				
23	¿Cree usted que hay apoyo entre los colaboradores al momento de realizar una tarea?				
24	¿El líder realiza acciones que fomenten la motivación de los colaboradores?				
25	¿El dueño de la empresa da una compensación a sus colaboradores por el buen desempeño laboral?				
26	¿Usted ha tenido retribuciones justas de la empresa?				
27	¿Crees que las tareas realizadas dentro de la empresa te motiven para desarrollarte profesionalmente?				
28	¿Los beneficios económicos te motivan a ser eficiente?				
29	¿El jefe reconoce por los objetivos de las producciones alcanzadas?				
30	¿La empresa Grapas premia al colaborador por su aumento de ventas?				
31	¿Los colaboradores son proactivos en el departamento de ventas?				
32	¿La empresa tiene un plan para fomentar la eficiencia?				
33	¿Los colaboradores se identifican con el incremento de ventas?				
34	¿Los colaboradores demuestran respeto con los resultados?				
35	¿Los colaboradores reciben capacitaciones para su crecimiento profesional?				
36	¿Es esencial la innovación en la librería?				
37	¿Considera usted que es necesario mejorar el área de atención al cliente?				

38	¿Es esencial la creatividad en los colaboradores?					
39	¿La tecnología te ayuda a innovar productos?					
40	¿La empresa te permite subir productos nuevos en las redes sociales?					
41	¿Usted está satisfecho con los productos que vende la empresa?					
42	¿Los colaboradores se sienten felices durante sus horas laborables?					
43	¿Cree usted que vender productos de garantía es importante para incrementar sus ventas?					
44	¿El acceso a internet te permite dar un buen servicio?					
45	¿La calidad de entrega por delivery es adecuado?					

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:	ARAMBURÚ GENG CARLOS ABRAHAM
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - ATE
Especialidad:	ADMINISTRACIÓN
Instrumento de evaluación:	CUESTIONARIO
Autor (s) del instrumento (s):	CRISTEL MAURICIO YANTAS

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

VARIABLE 1: SELECCIÓN DE PERSONAL

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				4	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				4	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				4	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				4	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y				4	

	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:				4	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				4	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					5
PUNTAJE TOTAL					28	15
		43				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

43

Lugar y fecha

Lima, 03 de mayo del 2022



Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:	ARAMBURÚ GENG CARLOS ABRAHAM
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Especialidad:	ADMINISTRACIÓN
Instrumento de evaluación:	CUESTIONARIO
Autor (s) del instrumento (s):	CRISTEL MAURICIO YANTAS

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				4	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				4	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				4	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				4	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y				4	

	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:				4	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				4	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					5
PUNTAJE TOTAL					28	15
		43				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

43

Lugar y fecha

Lima, 03 de mayo del 2022



Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:	ALONSO LÓPEZ ALFREDO
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Especialidad:	ADMINISTRACIÓN
Instrumento de evaluación:	CUESTIONARIO
Autor (s) del instrumento (s):	CRISTEL MAURICIO YANTAS

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

VARIABLE 1: SELECCIÓN DE PERSONAL

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y				X	

	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					24	20
						44

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento ANTES DE SER APLICADO DEBE SER MEJORADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

44



Lugar y fecha Lima, 04 mayo 2022

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:	ALONSO LÓPEZ ALFREDO
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Especialidad:	ADMINISTRACIÓN
Instrumento de evaluación:	CUESTIONARIO
Autor (s) del instrumento (s):	CRISTEL MAURICIO YANTAS

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y					X

	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					20	25
						45

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

45



Lugar y fecha Lima, 04 mayo 2022

Alonso López, Alfredo
Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **CHÁVEZ VERA KERWIN JOSÉ**

Institución donde labora: Universidad Autónoma de Ica

Especialidad: Doctor en Gerencia

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Autor (s) del instrumento (s): MAURICIO YANTAS CRISTEL MERLY

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

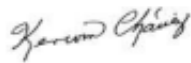
III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Lima, 5 de mayo de 2022



Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **CHÁVEZ VERA KERWIN JOSÉ**

Institución donde labora: Universidad Autónoma de Ica

Especialidad: Doctor en Gerencia

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): MAURICIO YANTAS CRISTEL MERLY

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.						X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.						X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.						X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.						X
PUNTAJE TOTAL							50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Lima, 5 de mayo de 2022



Firma

ANEXO 4 Matriz de datos

Variable	SELECCIÓN DE PERSONAL																						
Dimensiones	Calidad de Trabajo					Responsabilidad					Compromiso organizacional			Liderazgo			Trabajo en equipo						
Indicadores	Calidad	Actitud	Pulcritud	Reconocimientos		Puntualidad	Conocimiento	Puntualidad	Responsabilidad		Comprometidos		Información	Motivación		Comunicación		Convocatoria	Trabajo en equipo		Puntualidad	Imparcialidad	
Preguntas	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23
1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5
2	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5
6	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4
7	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	5	4	3	3	4	4	2	3	5	4	3	3
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	5	4	3	3	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	5	5	3	2	3
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5
14	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	2	5	5	4	1	4
15	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
16	4	5	3	3	4	5	4	5	3	5	4	3	3	4	3	4	5	5	4	5	4	3	3
17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5
18	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	3	4	5	3	3	4
19	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	1	3	2	4	2	4
20	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4
22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
25	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	4	3
28	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5
29	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	1	4
30	4	4	4	4	2	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	1	4

Variable	DESEMPEÑO LABORAL																					
Dimensiones	Motivacion laboral				Productividad			Eficiencia					Innovación				Calidad					
Indicadores	Motivación	Compensación	Retribuciones	Desarrollo	Beneficios	Objetivos	Incremento de ventas	Proactivo	Eficiencia		Respeto	Capacitaciones	Mejoramiento en el area		Creatividad	tecnología	Satisfaccion		Garantía	servicio adecuado		
Preguntas	Pregunta 24	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 29	Pregunta 30	Pregunta 31	Pregunta 32	Pregunta 33	Pregunta 34	Pregunta 35	Pregunta 36	Pregunta 37	Pregunta 38	Pregunta 39	Pregunta 40	Pregunta 41	Pregunta 42	Pregunta 43	Pregunta 44	Pregunta 45
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3	5	5	3	4	4	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5
9	4	2	5	3	5	3	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4
10	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5
11	3	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	2	4	4	4	1	1	5	1	3	5	1	5	2	5	5	5	4	4	5	5	5
14	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5
15	5	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5
16	4	3	3	5	4	3	3	4	5	3	3	4	5	4	5	5	2	4	3	5	3	5
17	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
18	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4
19	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	3	5	5	3	3	5	4	3
20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
21	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	3
22	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
25	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
27	3	2	2	3	5	3	3	5	1	3	5	3	5	5	4	4	3	5	3	5	5	5
28	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4
29	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5
30	5	3	3	4	2	3	3	4	5	4	3	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	3

ANEXO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 04 de mayo de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Ate

A través del presente, **Victor Genaro Manyahuilca Lujan**, identificado (a) con DNI N°40779850 representante de la empresa/institución **Empresa Grapas** con el cargo de **Gerente General**, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

Cristel Merly Mauricio Yantas

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "**Selección de personal y desempeño laboral de la empresa Grapas, Ate 2022**"

Si No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,




VICTOR MANYAHUILCA LUJAN
Gerente General