

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



TESIS:

“Selección del personal y el desempeño de los trabajadores dentro de la empresa Eli
Allstore, 2023”

AUTORAS:

Bach. Marquez Callahui, Alisson Sandra &

Bach. Salvatierra Saavedra, Diana Elizabeth.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

ASESOR:

Mg. Hermoza Ochante, Ruben Edgar

ID ORCID: 0000-0003-4769-0101

DNI: 42037740

LIMA – PERÚ

2023

INFORME DE SIMILITUD N°096-2023-UPCI-FCEYN-REHO-TT

A : **MG. HERMOZA OCHANTE RUBÉN EDGAR**
Decano (e) de la Facultad de Ciencias Empresariales y de Negocios

DE : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**
Docente Operador del Programa Turnitin

ASUNTO : Informe de evaluación de Similitud de Tesis:
BACHILLER MARQUEZ CALLAHUI, ALISSON SANDRA
BACHILLER SALVATIERRA SAAVEDRA, DIANA ELIZABETH

FECHA : Lima, 4 de octubre de 2023.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático **Turnitin** (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado la Tesis titulada: **“SELECCIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DENTRO DE LA EMPRESA ELI ALLSTORE, 2023”**, presentado por las Bachilleres **MARQUEZ CALLAHUI, ALISSON SANDRA** y **SALVATIERRA SAAVEDRA, DIANA ELIZABETH**.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que la Tesis en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 27%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, las Bachilleres en mención **PUEDEN CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,


.....
MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR
Universidad Peruana de Ciencias e Informática
Docente Operador del Programa Turnitin

Adjunto:

- *Recibo digital turnitin*
- *Resultado de similitud*

DEDICATORIA

A mis amados hijos Isabella y Patrick y a mis padres, a ellos les debo esta meta cumplida, son los que me dieron fuerzas y motivos para luchar.

Bach. Marquez Callahui, Alisson Sandra.

A mí esposo Rober Alvino, a mi hijo Robert Antonio y a mi madre que están en el cielo, a ellos le debo mi fortaleza y son la razón por la cual, supere los desafíos y las fuerzas para salir adelante.

Bach. Salvatierra Saavedra, Diana Elizabeth.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme alcanzar un nuevo nivel en mi carrera profesional.

También quiero expresar mi agradecimiento a todas las personas que estuvieron involucradas en este proceso. A la universidad, quiero reconocer a los excelentes profesores que me brindaron su apoyo para culminar la tesis; mi gratitud hacia ellos es eterna por su apoyo incondicional.

PRESENTACIÓN

Presentamos ante los señores jurados, compañeros estudiantes y público en general nuestra tesis titulada “Selección del personal y el desempeño de los trabajadores dentro de la empresa Eli Allstore, 2023”, que evalúa el reclutamiento interno y externo, las técnicas de selección y el proceso de selección de personal en la empresa, observando su efecto sobre el desempeño laboral, este trabajo se presenta cumpliendo fielmente la estructura propuesta por la Universidad, así como, los requerimientos éticos, la conformidad con los aspectos de redacción APA y el respeto a los participantes.

Bach. Marquez Callahui, Alisson Sandra &

Bach. Salvatierra Saavedra, Diana Elizabeth

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PRESENTACIÓN.....	iv
ÍNDICE.....	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
I INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Realidad problemática	1
1.2 Planteamiento del problema	2
<i>1.2.1 Problema General</i>	2
<i>1.2.2 Problemas Específicos</i>	2
1.3 Hipótesis de la Investigación.....	3
<i>1.3.1 Hipótesis General</i>	3
<i>1.3.2 Hipótesis Específicas</i>	3
1.4 Objetivos de la investigación.....	3
<i>1.4.1 Objetivo general</i>	3
<i>1.4.2 Objetivos específicos</i>	3
1.5 Variables, dimensiones e indicadores	4
1.6 Justificación del estudio	5
1.7 Antecedentes nacionales e internacionales	7
1.8 Marco Teórico.....	9
<i>1.8.1 Selección de personal</i>	9
<i>1.8.2 El desempeño laboral</i>	12
1.9 Definición de términos básicos.....	14
II METODO.....	17
2.1 Tipo y diseño de investigación	17
2.2 Poblacion y Muestra.....	18

2.3 Técnicas para la recolección de datos.....	18
2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos.....	19
2.5 Procesamiento y análisis de datos.....	20
2.6 Aspectos éticos.....	21
III. RESULTADOS.....	22
3.1 Resultados descriptivos	22
3.2 Prueba de normalidad.....	35
3.3 Contrastación de las Hipótesis.....	35
IV. DISCUSIÓN.....	37
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES.....	39
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	40
ANEXOS	42
Anexo 1. Matriz de Consistencia.....	42
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.....	44
Anexo 3. Base de datos	49
Anexo 4. Evidencia de similitud digital	50
Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio.....	53
Anexo 4. Formatos de validación de instrumento.....	55

RESUMEN

La investigación tiene como propósito analizar la selección del personal y el rendimiento de los empleados en la empresa Eli Allstore 2023, con el objetivo de proponer mejoras en ambos aspectos. Este estudio adopta una metodología descriptiva, a cubrir una población de 18 individuos y una muestra de igual tamaño, utilizando la encuesta como técnica de recolección de datos.

Los resultados anticipados abarcan la reducción de la rotación, mejoras en la satisfacción laboral, un aumento en la participación en programas de desarrollo profesional y avances en las evaluaciones de desempeño. La discusión de los resultados se enfoca en destacar el éxito de las estrategias implementadas, analizar los factores contribuyentes, abordar los desafíos.

Las recomendaciones se centran en reforzar estrategias exitosas, mantener la evaluación continua del desempeño, adaptarse a cambios organizacionales, proporcionar capacitación continua y fomentar la comunicación abierta. En conclusión, estas mejoras en la gestión de recursos humanos no solo abordan la problemática inicial, sino que también contribuyen al fortalecimiento del ambiente laboral y al éxito general de la empresa Eli Allstore.

Palabras clave: *selección personal, desempeño laboral, empresa, trabajo*

ABSTRACT

The purpose of the research is to analyze the selection of personnel and the performance of employees in the company Eli Allstore 2023, with the aim of proposing improvements in both aspects. This study adopts a descriptive methodology, covering a population of 18 individuals and a sample of equal size, using the survey as a data collection technique.

Anticipated results include reduced turnover, improvements in job satisfaction, increased participation in professional development programs, and gains in performance evaluations. The discussion of the results focuses on highlighting the success of the implemented strategies, analyzing the contributing factors, addressing the challenges.

Recommendations focus on reinforcing successful strategies, maintaining continuous performance evaluation, adapting to organizational changes, providing ongoing training, and encouraging open communication. In conclusion, these improvements in human resources management not only address the initial problem, but also contribute to strengthening the work environment and the overall success of the Eli Allstore company.

Keywords: personal selection, job performance, company, work

I INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

La importancia del componente humano en una organización radica en ser el activo más crucial para asegurar el crecimiento y la prosperidad a largo plazo. Además, representa una inversión que puede generar retornos positivos en apoyo a los objetivos empresariales. Por lo tanto, los procesos de reclutamiento y selección de personal son fundamentales en la gestión organizacional, ya que la calidad del personal influye significativamente en la ejecución efectiva de tareas. Considerar habilidades, aptitudes, actitudes, educación y experiencia laboral refuerza la toma de decisiones de manera significativa.

En la actualidad, el alto índice de desempleo a nivel nacional, exacerbado por la pandemia, ha generado una crisis de empleo en Perú. Sin embargo, el problema real no radica en la falta de oportunidades laborales, sino en la escasez de personas capacitadas para ocupar los puestos vacantes en la empresa Eli Allstore 2023.

El proceso de selección de personal se ve obstaculizado por la falta de experiencia de los candidatos, lo que impide cumplir con el perfil requerido por la empresa. Esto limita el proceso de selección, llevando a la empresa a contratar a personas que se ajusten al perfil aunque no lo hagan al 100%.

En general, un sólido proceso de reclutamiento y selección de personal contribuirá significativamente al logro de metas y objetivos organizacionales. Esto permitirá contar con un personal idóneo, proporcionando a la empresa un diferencial competitivo en eficiencia, productividad y rentabilidad. Asimismo, minimizará riesgos de costos elevados asociados a la falta de calidad y pérdidas económicas. Un personal bien reclutado y seleccionado cerrará la brecha entre el puesto y el candidato, generando resultados positivos tanto a nivel individual como organizacional a lo largo del tiempo.

En este contexto, el área de recursos humanos enfrenta el desafío de prever el desempeño de los colaboradores desde el momento de su selección, reconociendo la complejidad de trabajar con seres humanos, cuya naturaleza es intrínsecamente cambiante.

1.2 Planteamiento del problema

1.2.1 Problema General

¿En qué medida la selección de personal se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la empresa Eli Allstore 2023?

1.2.2 Problemas Específicos

1. ¿En qué medida el reclutamiento interno y externo de personal se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la empresa Eli Allstore 2023?

2. ¿En qué medida las técnicas de selección de personal se relacionan con el desempeño de los trabajadores de la empresa Eli Allstore 2023?

3. ¿En qué medida el proceso de selección de personal se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la empresa Eli Allstore 2023?

1.3 Hipótesis de la Investigación

1.3.1 Hipótesis General

La selección de personal se relaciona significativa y directamente con el desempeño de los trabajadores de la empresa Eli Allstore 2023.

1.3.2 Hipótesis Especificas

1. El reclutamiento interno y externo de personal se relaciona significativa y directamente con el desempeño de los trabajadores de la empresa Eli Allstore 2023.
2. Las técnicas de selección de personal se relacionan significativa y directamente con el desempeño de los trabajadores de la empresa Eli Allstore 2023.
3. El proceso de selección de personal se relaciona significativa y directamente con el desempeño de los trabajadores de la empresa Eli Allstore 2023

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Eli Allstore 2023.

1.4.2 Objetivos específicos

1. Determinar la relación que tiene el reclutamiento interno y externo de personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Eli Allstore 2023.
2. Determinar la relación que tiene las técnicas de selección de personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Eli Allstore 2023.
3. Determinar la relación que tiene el proceso de selección de personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Eli Allstore 2023.

1.5 Variables, dimensiones e indicadores

Tabla N° 1

Dimensiones e indicadores de la variable selección del personal

Variable	Dimensiones	Indicadores
Selección del personal	1. Reclutamiento interno y externo	Reclutamiento interno
		Reclutamiento externo
	2. Técnicas de selección	Entrevistas
		Pruebas psicométricas
	3. Proceso de selección	Descripción del puesto.
		Decisión de selección.

Fuente 1 Elaboración propia

Tabla N° 2
Dimensiones e indicadores de la variable desempeño laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores
Desempeño laboral	Características del desempeño	Desempeño social.
		Desempeño técnico.
	Evaluación y seguimiento del desempeño	Supervisión.
		Evaluación de desempeño.
		Aprendizaje de errores.
Retroalimentación.	Capacitación.	

Fuente 2 Elaboración propia

1.6 Justificación del estudio

La investigación cuenta con una fundamentación práctica, ya que a través de este estudio se analizarán los beneficios derivados de un proceso de selección de personal adecuado, los cuales contribuyen al mejoramiento del rendimiento laboral en cualquier entidad. En este sentido, se examinarán teorías relacionadas con las variables de interés. Por otro lado, el enfoque de la investigación se dirigirá a superar las limitaciones actuales en la empresa, permitiendo a Eli Allstore 2023 comprender la conexión entre el proceso de selección de personal y el desempeño de los trabajadores.

La investigación encuentra su justificación en la necesidad de comprender y evaluar los beneficios inherentes a la implementación de un proceso de selección de efectivo personal. Este análisis se enfoca en la mejora del rendimiento laboral en diversas organizaciones. Para lograr este objetivo, se llevará a cabo una revisión exhaustiva de teorías relevantes que están vinculadas a las variables clave de estudio.

Además, en un plano conceptual más amplio, la investigación se orienta hacia la superación de las limitaciones identificadas en la empresa. Este enfoque teórico se traduce en un esfuerzo para proporcionar a la empresa Eli Allstore 2023 una comprensión más profunda de la relación existente entre el proceso de selección de personal y el desempeño general de los empleados.

En resumen, a nivel teórico, la investigación busca llenar brechas de conocimiento y proporcionar una base sólida para comprender cómo un proceso de selección de personal adecuado puede influir positivamente en el desempeño laboral, abordando simultáneamente las limitaciones presentes en la empresa específica en cuestión.

La investigación se justifica al enfocarse en evaluar y demostrar los beneficios tangibles de un proceso de selección de efectivo personal en el desempeño laboral. Este enfoque se traduce en acciones concretas destinadas a mejorar la calidad de la selección de empleados en diversas organizaciones. La investigación busca proporcionar herramientas prácticas y recomendaciones basadas en la evidencia teórica revisada.

Además, a nivel práctico, la investigación se orienta hacia la resolución de limitaciones específicas presentes en la empresa Eli Allstore 2023. Este aspecto implica la aplicación de soluciones concretas y adaptadas al contexto empresarial, con el objetivo de mejorar la relación entre el proceso de selección de personal y el rendimiento de los trabajadores en dicha organización.

En resumen, a nivel práctico, la investigación no solo busca teorizar sobre la importancia del proceso de selección de personal, sino también proporcionar directrices y recomendaciones aplicables que puedan tener un impacto palpable en el desempeño laboral, abordando así las limitaciones prácticas específicas en la empresa. bajo estudio.

1.7 Antecedentes nacionales e internacionales

Álvarez, Niño de Guzmán y Retamozo (2022) abordan en su investigación, titulada "La gestión de recursos humanos y su impacto en la productividad de la empresa Boticas Cayetano 2020", cuyo objetivo fue "Determinar en qué medida la gestión de recursos humanos influye en la productividad de la empresa Boticas Cayetano 2020". Este objetivo se enfoca en observar la situación del planeamiento de personal, la gestión del talento y la evaluación del desempeño en la empresa, en relación con la gestión de recursos humanos. Simultáneamente, se aborda el análisis de la productividad, describiendo los niveles de eficiencia, eficacia y efectividad en la empresa.

En términos metodológicos, el estudio adopta un enfoque aplicado con un diseño no experimental y utiliza la técnica de la encuesta sobre una muestra de 25 trabajadores. Los resultados obtenidos a partir de estos datos respaldan la hipótesis general, con un coeficiente.

Guevara y Guerrero (2019) llevaron a cabo una investigación titulada "Proceso de selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusiva SRL en la ciudad de Cajamarca, 2019". El propósito principal de este estudio fue examinar la relación entre dos variables específicas: el proceso de selección del personal y el desempeño laboral en la empresa mencionada. La investigación adoptó un enfoque básico-aplicado y contó con la participación de 57 empleados de la empresa.

La técnica utilizada en este estudio fue la encuesta, empleando como instrumento un cuestionario diseñado específicamente para este propósito.

El análisis de Pearson realizado para evaluar esta relación reveló "un coeficiente de evaluación de 0,047 entre las variables Selección del personal (V1) y Desempeño laboral (V2). La significación bilateral (P-valor: $P < 0,001$) indicó que, en este caso, $p > 0,726$, lo que señala una relación positiva muy baja. En consecuencia, no se encontró una conexión

significativa entre las variables analizadas. Esto implica que el proceso subjetivo de selección de personal llevado a cabo por la empresa no tiene un impacto determinante en el buen desempeño laboral observado en la misma. Como recomendación, se sugiere evitar relaciones jerárquicas entre jefes y empleados, favoreciendo así un mejor desempeño laboral basado en un ambiente laboral positivo en lugar de la presión laboral”.

Gómez y Terán (2010) realizaron a cabo un estudio titulado "Análisis de los procedimientos de reclutamiento y selección de personal en la gerencia de recursos humanos en la empresa Edil Oriente Internacional Maturín-Estado Monagas", la técnica de investigación utilizada fue la encuesta, y la población investigada consistió en tres (13) personas. Para el análisis de los datos, se aplicó el modelo de valoración Absoluta y Porcentual, junto con una matriz de doble entrada. El análisis se llevó a cabo de manera inferencial.

Los resultados revelaron que “el 76,92% de los empleados consideran que la gerencia de personal debe cumplir con todas las funciones relacionadas con el reclutamiento y la selección de personal para optimizar el proceso de selección. Además, el 76,92% de los empleados indicó la inexistencia de una política de reclutamiento y selección de personal, en contraste con el 23,08% que afirmó lo contrario. En caso de existir tal política, se destacó la importancia de que sea conocida por todo el personal en lugar de un grupo minoritario”.

Entre las conclusiones clave de la investigación se destaca que “la Empresa Edil Oriente Internacional implementa rigurosas técnicas de selección de personal, evaluando tanto aspectos teóricos como prácticos. Se corrobora minuciosamente todos los datos proporcionados por los candidatos seleccionados, quienes también son sometidos a un período de prueba. La empresa demuestra criterios avanzados en cuanto a la información aplicada en el proceso de selección de personal”.

Alvarado (2014), en su tesis titulada "El reclutamiento y selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa calzado "Gamos" de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua", presentó la necesidad de aplicar un enfoque combinado cualitativo y cuantitativo.

El objetivo principal de la investigación fue "evaluar la incidencia del reclutamiento y selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de calzado "GAMO'S" de la ciudad de Ambato durante el periodo 2012-2013". Este enfoque permitió comprender la personalidad, experiencias y virtudes de los candidatos, con el objetivo de seleccionar a aquellos mejor calificados y adecuados para los puestos disponibles.

Como conclusión, el autor señala que "la empresa no utiliza métodos formales para la selección de personal, centrándose únicamente en la experiencia de los solicitantes. A pesar de ser el único requisito para formar parte del equipo de trabajo, no se verificarán las referencias de experiencia laboral. Además, la empresa no realiza retroalimentación interna, lo que debilita su sistema de reclutamiento de personal, ya que en ocasiones se contrata a personas sin el conocimiento necesario para desempeñar eficientemente las actividades asignadas en sus puestos".

1.8 Marco Teórico

1.8.1 Selección de personal

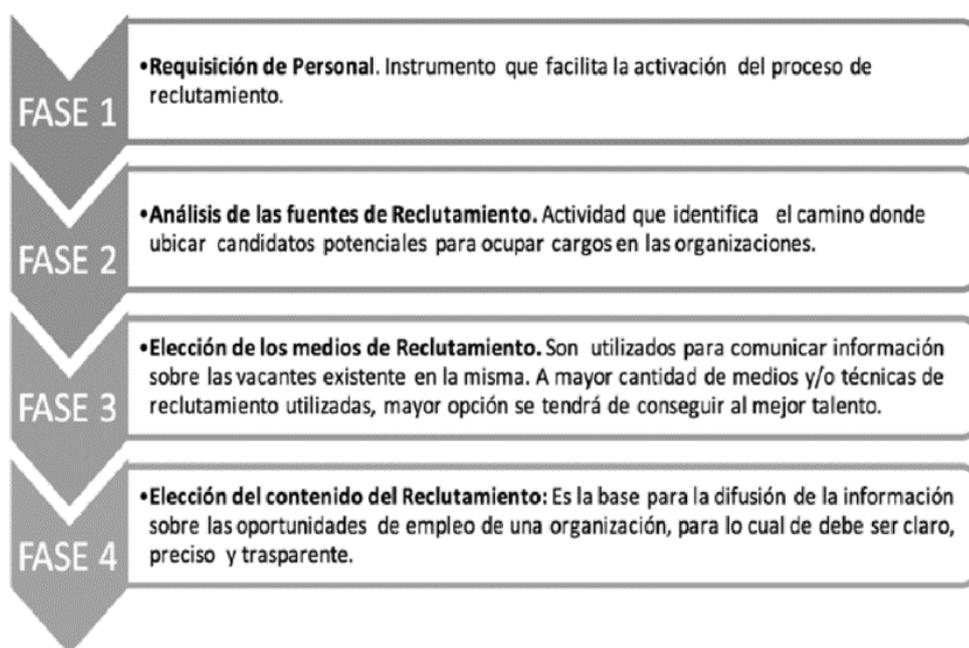
Según Chiavenato (2008), "la selección de recursos humanos puede definirse como la escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado, o, en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la institución, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal". Por su parte Fernández y López (2022) indican que "La selección de personal es el proceso de encontrar y contratar a los mejores candidatos para un puesto de trabajo."

(p. 23)

Alvarez (2021) agrega que "La selección de personal es la actividad que consiste en identificar y atraer a los candidatos más adecuados para un puesto de trabajo, y luego evaluarlos para determinar si cumplen con los requisitos del puesto." (p. 27), en concordancia con Peiró y Prieto (2020) que indican que "La selección de personal es el proceso de identificar, atraer, evaluar y seleccionar a los candidatos más adecuados para un puesto de trabajo." (p. 32).

Además, Rodríguez (2019) expone que "La selección de personal es el conjunto de actividades y técnicas que tienen por objeto identificar a los candidatos más adecuados para un puesto de trabajo, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y las características del puesto." (p. 21), al respecto García (2018) expone que "La selección de personal es el proceso de identificar y contratar a los candidatos que mejor satisfagan las necesidades de la organización." (p. 28).

Figura 1. Fases del proceso de selección de personal



Fuente: Alvarez (2021) (p. 28)

La selección de personal según Alvarez (2021) que divide el proceso en tres etapas (p. 28):

- 1) Etapa de preselección: En esta etapa se descartan los candidatos que no cumplen con los requisitos mínimos del puesto. Se pueden utilizar diferentes técnicas de preselección, como la revisión de los currículums o las pruebas de preselección.
- 2) Etapa de selección: En esta etapa se evalúan los candidatos que han superado la etapa de preselección. Se pueden utilizar diferentes técnicas de selección, como las entrevistas, las pruebas psicométricas o las pruebas de habilidades.
- 3) Etapa de contratación: En esta etapa se selecciona al candidato que mejor se ajuste al puesto y se formaliza la contratación.

Las etapas de la selección de personal son fundamentales para garantizar el éxito del proceso. Cada etapa tiene un objetivo específico y debe realizarse de forma rigurosa y profesional.

La etapa de análisis de la necesidad es esencial para definir los requisitos del puesto y el perfil del candidato ideal. Esta información será utilizada en las siguientes etapas para atraer y evaluar a los candidatos.

La etapa de reclutamiento es clave para atraer a un número suficiente de candidatos cualificados. Las empresas pueden utilizar diferentes técnicas de reclutamiento, como la publicación de anuncios, la participación en ferias de empleo o la recomendación de empleados actuales.

La etapa de selección es la fase en la que se evalúan los candidatos para determinar si cumplen con los requisitos del puesto. Las empresas pueden utilizar diferentes técnicas de selección, como las entrevistas, las pruebas psicométricas o las pruebas de habilidades.

La etapa de decisión es la fase en la que se selecciona al candidato que mejor se ajuste al puesto. Esta decisión debe tomarse de forma objetiva y basada en la información obtenida en las etapas anteriores.

La etapa de contratación es la fase en la que se formaliza la contratación del candidato seleccionado. Esta etapa debe realizarse de forma rápida y eficiente para evitar que el candidato se desanime o se vaya a otra empresa.

Las etapas de la selección de personal son un proceso complejo que requiere planificación y coordinación. Un proceso de selección efectivo puede ayudar a las empresas a encontrar a los mejores candidatos para sus puestos de trabajo, lo que puede contribuir al éxito de la empresa.

1.8.2 El desempeño laboral

Según Alvarez (2021) "El desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan." (p. 19), sin embargo, para Locke y Latham (1990) "El desempeño laboral es el grado en que un empleado logra los resultados esperados." (p. 19), mientras que para Bono et al. (2002) "El desempeño laboral es un conjunto de comportamientos observables de un empleado que contribuye al éxito de la organización." (p. 27).

Para evaluar el desempeño de un trabajador según Ruiz, et al (2013) se contemplan muchos aspectos, entre los principales se muestran en la siguiente figura:

Figura 2. Escala gráfica de desempeño

Nombre y apellidos del trabajador:				
Puesto que ocupa:				
Fecha de la evaluación:				
Evaluador:				
Factor Indicar la evidencia si se contesta que se posee la capacidad	1 Siempre	2 Con frecuencia	3 Alguna vez	4 Nunca
Capacidad de trabajo en equipo.				
Capacidad de tomar la iniciativa				
Capacidad de toma de decisiones				
Capacidad de orden				
Capacidad de comunicación				
Capacidad de creatividad				
Capacidad de liderazgo				

Fuente: Ruiz, et al (2013) (p. 2016)

Figura 3. Lista de desempeño

Nombre y apellidos del trabajador:	
Puesto que ocupa:	
Fecha de la evaluación:	
Evaluador:	
Indicadores	
1. El trabajador aporta nuevas ideas	Sí
	No
2. El trabajador es creativo	Sí
	No
3. El trabajador resuelve conflictos con rapidez	Sí
	No
4. El trabajador mantiene una actitud proactiva en el trabajo	Sí
	No

Fuente: Ruiz, et al (2013) (p. 217)

Figura 4. Valoración por objetivos de desempeño

Nombre y apellidos del trabajador: Puesto que ocupa: Evaluador: Fecha de la determinación de los objetivos: Fecha de la evaluación:		
Objetivos	% Conseguido	% de diferencia con el objetivo
1. Incrementar la productividad en un 20 %		
2. Lograr tres nuevos clientes respecto a la evaluación anterior		
3. Disminuir el número de reclamaciones en un 30 % respecto a la evaluación anterior		

Fuente: Ruiz, et al (2013) (p. 217)

Como expone Chiavenato (2000) "La evaluación del desempeño es un proceso sistemático que permite a la organización medir, evaluar y mejorar el rendimiento de los empleados." (p. 155), debido a ello la preocupación de los gerentes es entendible, porque desean colaboradores con el mejor rendimiento posible, por su parte Dessler (2003) expone que "La evaluación del desempeño es el proceso de determinar la eficacia con la que un empleado está desempeñando su trabajo." (p. 16).

1.9 Definición de términos básicos

- **Recopilación de datos:** "se refiere al uso de una gran diversidad de técnicas y herramientas que pueden ser utilizadas por el analista para desarrollar los sistemas de información, los cuales pueden ser la entrevistas, la encuesta, el cuestionario, la observación y el diagrama de flujo".
- **Desempeño laboral:** según (Chiavenato I., 2011) es el "comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, considerándose ciertos aspectos que delimiten los intereses del personal hacia la superación personal y profesional".
- **Evaluación del Desempeño:** "Es el proceso mediante el cual se verifican, valoran y califican las realizaciones de una persona en el marco de las funciones y responsabilidades de su desempeño laboral. Además, se determina su aporte al logro

de las metas institucionales y la generación del valor agregado que deben entregar las instituciones. Es una herramienta de gestión que permite integrar el desempeño del servidor público dentro de la misión institucional y su función social con el fin de generar un valor agregado a las entidades a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales”.

- **Proceso de Selección de personal:** “Es la elección del individuo adecuado para el cargo adecuado; Es escoger entre los candidatos reclutados los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficiencia de la organización”.
- **Indicador de desempeño:** “es la expresión cuantitativa construida a partir de variables cuantitativas o cualitativas, que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros (cumplimiento de objetivos y metas establecidas), reflejar los cambios vinculados con las acciones del programa, monitorear y evaluar sus resultados”.
- **Selección de personal** (Chiavenato I., 2011) expone que “la selección de personal puede definirse como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa”.
- **Capacitación.** “La capacitación es un proceso mediante el cual el personal adquiere habilidades que ayudan al logro de los objetivos de la organización”.

- **Características estructurales.** Como “el tamaño de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección”.

- **Eficiencia:** “Mide la relación entre los productos finales generados con respecto a los insumos o recursos utilizados, alcanzar un cierto nivel de producción utilizando el mínimo de recursos posibles”. (Chiavenato, 2000).

- **La gestión.** “Es el objetivo fundamental en todo sistema de evaluación, consiste en orientar la evaluación al futuro, por lo que debe ser mucho más que una actividad que mira al pasado y que aprueba o desaprueba el desempeño de los trabajadores en el periodo anterior”

II METODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación adoptado para este estudio es descriptivo, siguiendo la definición proporcionada por Hernández, Fernández y Baptista (2010). Este enfoque tiene como objetivo principal explorar la incidencia de diversas modalidades o niveles de una o más variables dentro de una población determinada. En este contexto, la investigación se enfocó en la descripción detallada de características relacionadas con dos variables cruciales: la selección de personal y el desempeño laboral.

Vara (2015) “La investigación empresarial casi siempre es aplicada, porque busca solucionar un problema concreto, práctico, de la realidad cotidiana de las empresas”. (p. 235). Así mismo, Kaseng (2017) “cuando se trabaja con seres humanos puede haber un conjunto de características que no son manipulables, y si pudieran ser manipulables, existen factores éticos que lo hacen no recomendable”. (p. 204).

Se llevó a cabo un análisis exhaustivo de la problemática, centrándose en una población específica definida como objeto de estudio. De esta manera, se buscó obtener una

comprensión completa de cómo las distintas modalidades de selección de personal podrían influir en el desempeño laboral dentro de este grupo específico. El enfoque descriptivo permitió examinar y documentar con detalle las relaciones entre las variables en cuestión, proporción.

2.2 Poblacion y Muestra

La población estuvo conformada por todo el personal: Administrativo y Operacional que laboran en la empresa Eli Allstore 2023, siendo en total **18 personas** de la ciudad de Lima, divididas de la siguiente manera:

*Tabla N° 3
Población de estudio*

PERSONAL	N° DE PERSONAS
ADMINISTRATIVO	5
OPERATIVO	13

Fuente 3 Elaboración propia

Corresponde a la población muestral por ser pequeña y ascienden a un total de 18 personas.

2.3 Técnicas para la recolección de datos

Para la presente investigación se emplea como técnica de recolección de datos, que se aplica a los colaboradores de la empresa Eli Allstore 2023. Arias (2012) “se define la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema particular”. (p. 72).

Para la presente investigación se utilizó el instrumento de recolección de datos con alternativas de la escala de Likert.

- Cuestionario

2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos

Para evaluar tanto el proceso de selección como el desempeño de los trabajadores, se empleó un cuestionario específico. En concreto, se optó por utilizar el cuestionario de Perfil Organizacional de Likert en el marco de esta investigación. Para medir el rendimiento de los empleados, se adaptó un cuestionario desarrollado por Ríos (2010), basado en la escala de Likert. Este cuestionario se diseñó con el propósito de evaluar diversos aspectos relacionados con el desempeño laboral, incluyendo satisfacción laboral, objetivos laborales, ambiente físico y psicológico, asistencia y puntualidad, trabajo en equipo, productividad, respeto y responsabilidad, así como calidad en el trabajo bajo presión.

Según Ñaupas (2013), el cuestionario se define como una modalidad de la técnica de encuesta, compuesta por un conjunto estructurado de preguntas escritas que están vinculadas a las hipótesis de trabajo, variables e indicadores de investigación. Su objetivo es recopilar información para verificar las hipótesis de trabajo. En este caso, se aplicó a los trabajadores de la empresa con el fin de obtener datos relevantes para el análisis de la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en Monatajes Industriales Jondet. Hernández, Fernández & Baptista (2014) que indica que “La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p. 200).

El cuestionario constaba de 21 preguntas cerradas, diseñadas para obtener resultados que consolidaran la investigación y validaran las variables objetivas relacionadas con la selección de personal y el desempeño laboral. Las respuestas posibles a cada enunciado del cuestionario fueron: "Totalmente de acuerdo", "De acuerdo", "En desacuerdo" y "Totalmente en desacuerdo".

Resultado de confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	25

Fuente: Encuesta en la empresa Eli Allstore, 2023

2.5 Procesamiento y análisis de datos

Los datos se ordenaron, procesaron y analizaron con el apoyo informático del software Ms Excel 2019 y SPSS v. 26., para todo el soporte estadístico necesario para probar las hipótesis de este trabajo

En el procesamiento de datos utilizaremos Excel y el programa estadístico SPSS versión 26.0.

El análisis de datos es una etapa crucial en cualquier investigación, ya que permite extraer significado y conclusiones a partir de la información recopilada. Aquí te proporciona un enfoque general sobre cómo podrías abordar el análisis de datos en el contexto de la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral, utilizando los cuestionarios mencionados.

Preparación de Datos:

- Verifica la integridad de los datos recopilados.
- Codifica y organiza las respuestas para facilitar su procesamiento.
- Lidiar con datos faltantes, duplicados o atípicos de manera adecuada.

Análisis Descriptivo:

- Realiza estadísticas descriptivas para obtener un resumen básico de los datos.
- Calcula medidas de tendencia central (media, mediana) y de dispersión (desviación estándar, rango) para las variables relevantes.
- Explora la distribución de las respuestas a través de gráficos, como histogramas o diagramas de barras.

Análisis de correlación:

- Examina la relación entre las variables del proceso de selección y el desempeño laboral.
- Utiliza coeficientes de evaluación, como el

2.6 Aspectos éticos

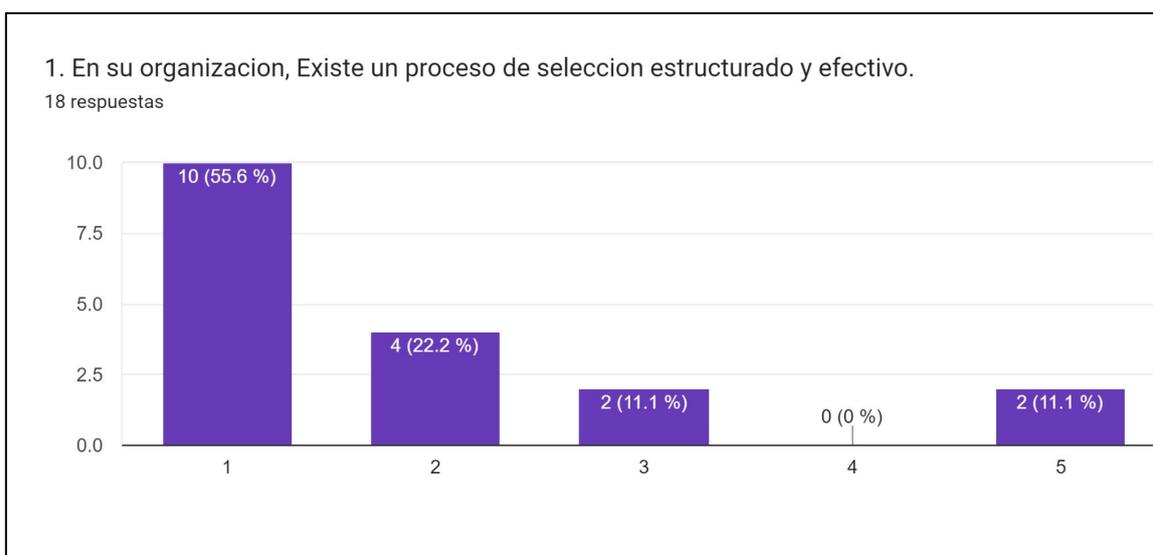
Torres (2014) “la ética es un cuerpo de conocimientos que aborda la naturaleza de las acciones humanas en la vida social, desde la óptica de los conceptos y preceptos morales” (p. 10). Es factible afirmar que se cumplió con los elementos éticos necesarios contemplando el respeto a la vida, la libertad y responsabilidad de los participantes, así como, el respeto a la privacidad de la información personal y el respeto a la propiedad intelectual.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Después de organizar los resultados obtenidos durante el trabajo de campo, se evidencian en términos generales resultados que van desde medios hasta positivos en relación a la variable analizada, los cuales se describen de manera sistemática en las siguientes tablas

Tabla N° 4. Medir efectividad del proceso de selección de personal

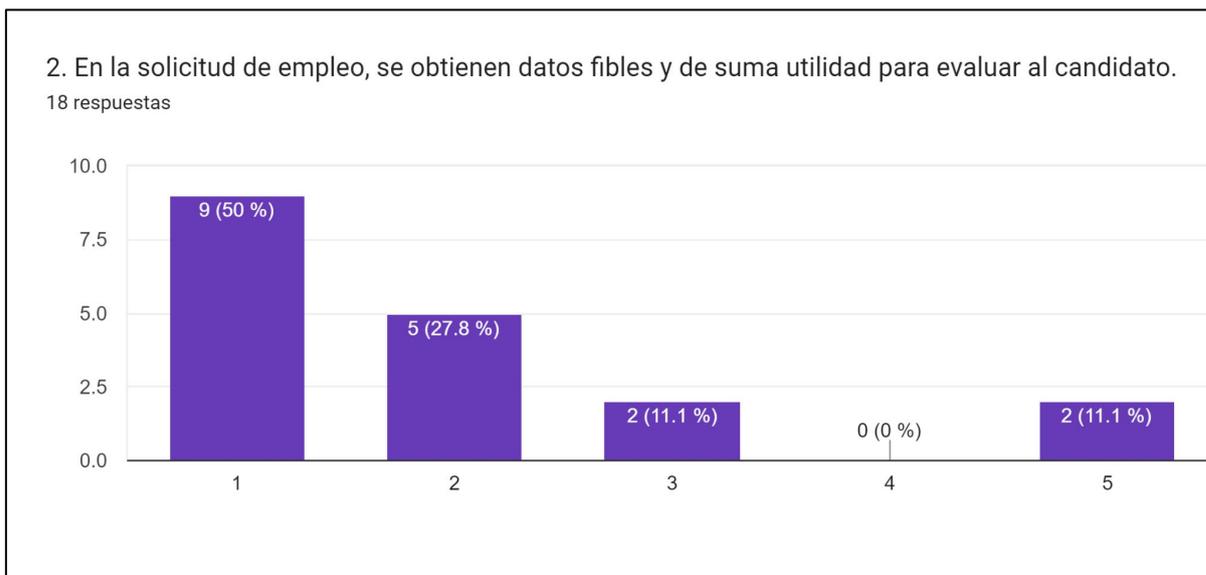


Fuente 4 Elaboración propia

Interpretación:

En relación con la percepción sobre la idoneidad de selección de personal en la empresa, se encontró que el 55.6% de los encuestados afirmó estar Totalmente de acuerdo, el 22.2% expresó estar de acuerdo, el 11.1% indicó Un Poco en desacuerdo; Mientras que el 0% manifestó Desacuerdo. Además, el 11.1% indicó estar Totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 5. Medir efectividad del proceso de selección de personal

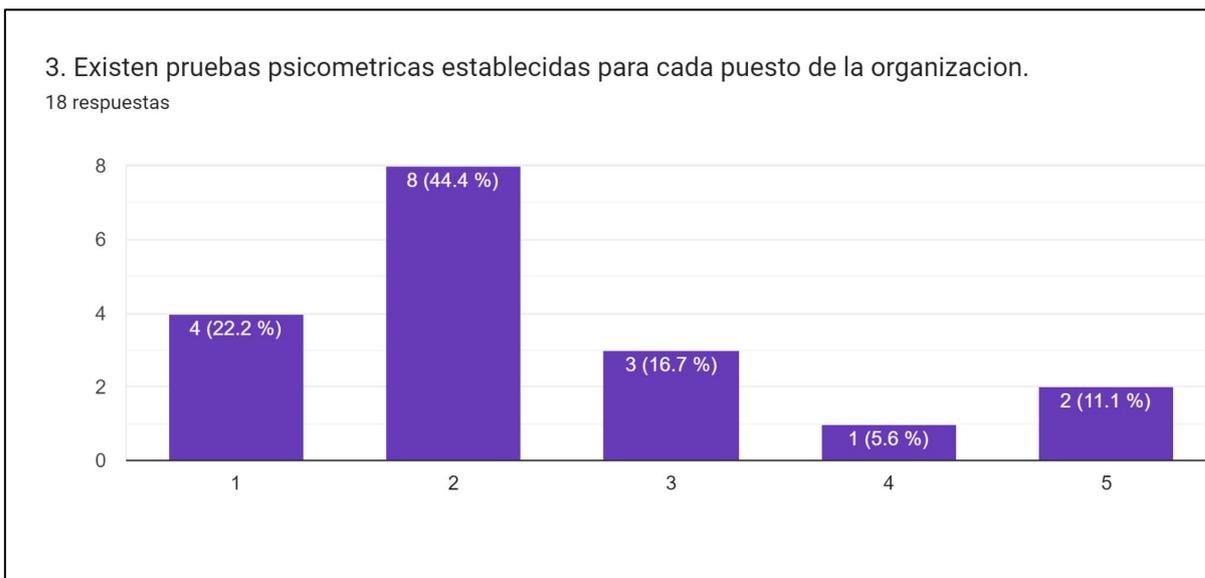


Fuente 5 Elaboración propia

Interpretación:

En relación con la percepción sobre la idoneidad del de selección de personal, se encontró que el 50 % de los encuestados afirmó estar Totalmente de acuerdo, el 27.8% expresó estar de acuerdo, el 11.1% indicó Un Poco en desacuerdo; Mientras que el 0% manifestó Desacuerdo. Además, el 11.1% indicó estar Totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 6. Medir efectividad del proceso de selección de personal

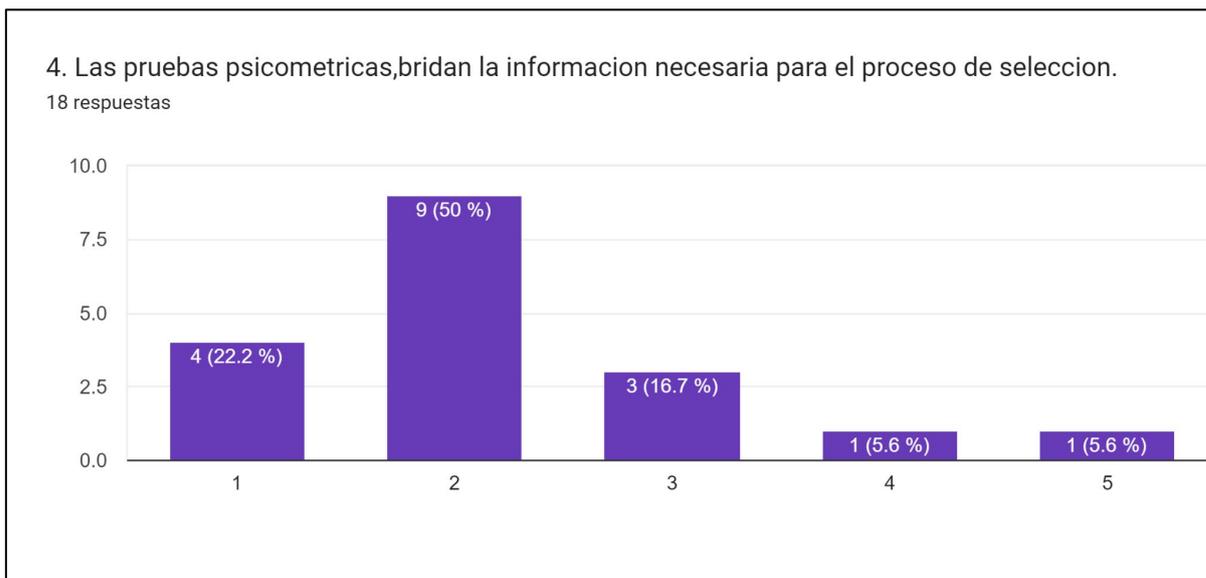


Fuente 6 Elaboración propia

Interpretación:

En relación con la percepción sobre la idoneidad de selección de personal en la empresa, se encontró que el 22.2% de los encuestados afirmó estar Totalmente de acuerdo, el 44.4% expresó estar de acuerdo, el 16.7% indicó Un Poco en desacuerdo; Mientras que el 5.6% manifestó Desacuerdo. Además, el 11.1% indicó estar Totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 7. Medir efectividad del proceso de selección de personal

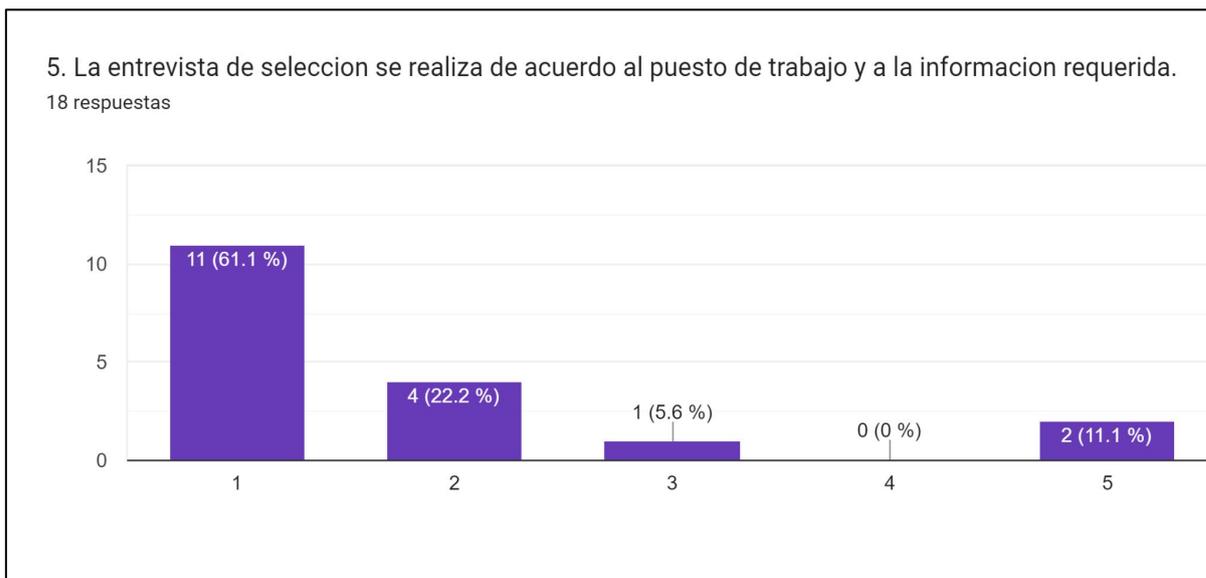


Fuente 7 Elaboración propia

Interpretación:

En relación con la percepción sobre la idoneidad de selección de personal en la empresa, se encontró que el 22.2% de los encuestados afirmó estar Totalmente de acuerdo, el 50% expresó estar de acuerdo, el 16.7% indicó Un Poco en desacuerdo; Mientras que el 5.6% manifestó Desacuerdo. Además, el 5.6% indicó estar Totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 8. Medir efectividad del proceso de selección de personal

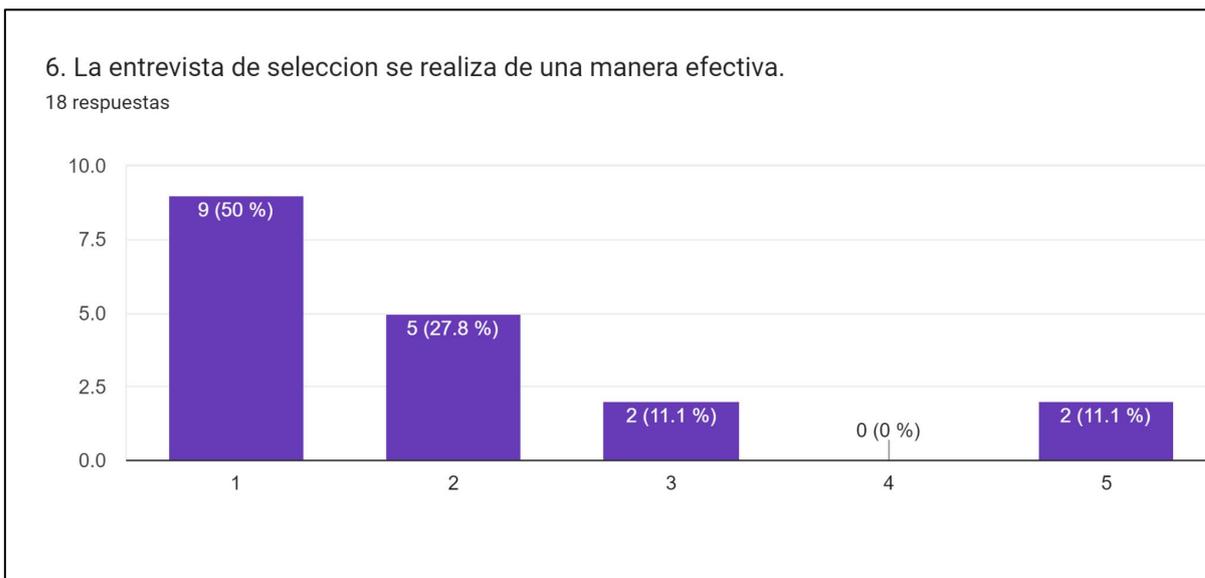


Fuente 8 Elaboración propia

Interpretación:

En relación con la percepción sobre la idoneidad de selección de personal en la empresa, se encontró que el 61.1% de los encuestados afirmó estar Totalmente de acuerdo, el 22.2% expresó estar de acuerdo, el 5.6% indicó Un Poco en desacuerdo; Mientras que el 0% manifestó Desacuerdo. Además, el 11.1% indicó estar Totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 9. Medir efectividad del proceso de selección de personal

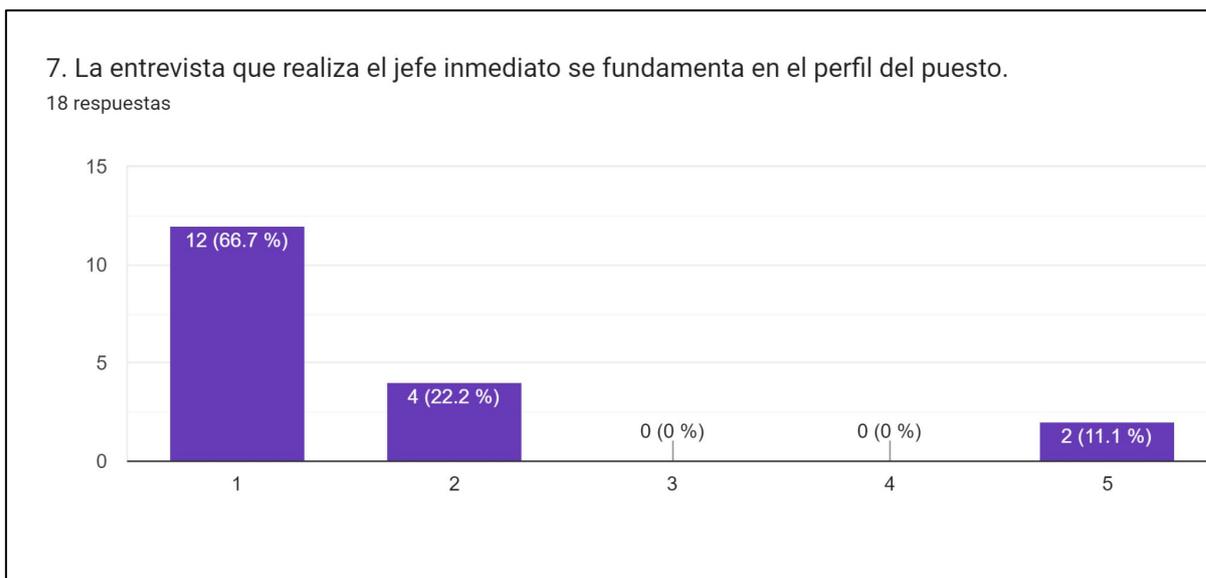


Fuente 9 Elaboración propia

Interpretación:

En relación con la percepción sobre la idoneidad de selección de personal en la empresa, se encontró que el 50% de los encuestados afirmó estar Totalmente de acuerdo, el 27.8% expresó estar de acuerdo, el 11.1% indicó Un Poco en desacuerdo; Mientras que el 0% manifestó Desacuerdo. Además, el 11.1% indicó estar Totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 10. Medir efectividad del proceso de selección de personal



Fuente 10 Elaboración propia

Interpretación:

En relación con la percepción sobre la idoneidad de selección de personal en la empresa, se encontró que el 66.7% de los encuestados afirmó estar Totalmente de acuerdo, el 22.2% expresó estar de acuerdo, el 0% indicó Un Poco en desacuerdo; Mientras que el 0% manifestó Desacuerdo. Además, el 11.1% indicó estar Totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 11. Medir efectividad del proceso de selección de personal



Fuente 11 Elaboración propia

Interpretación:

En relación con la percepción sobre la idoneidad de selección de personal en la empresa, se encontró que el 38.9% de los encuestados afirmó estar Totalmente de acuerdo, el 22.2% expresó estar de acuerdo, el 27.8% indicó Un Poco en desacuerdo; Mientras que el 5.6% manifestó Desacuerdo. Además, el 5.6% indicó estar Totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 12. Medir efectividad del proceso de selección de personal

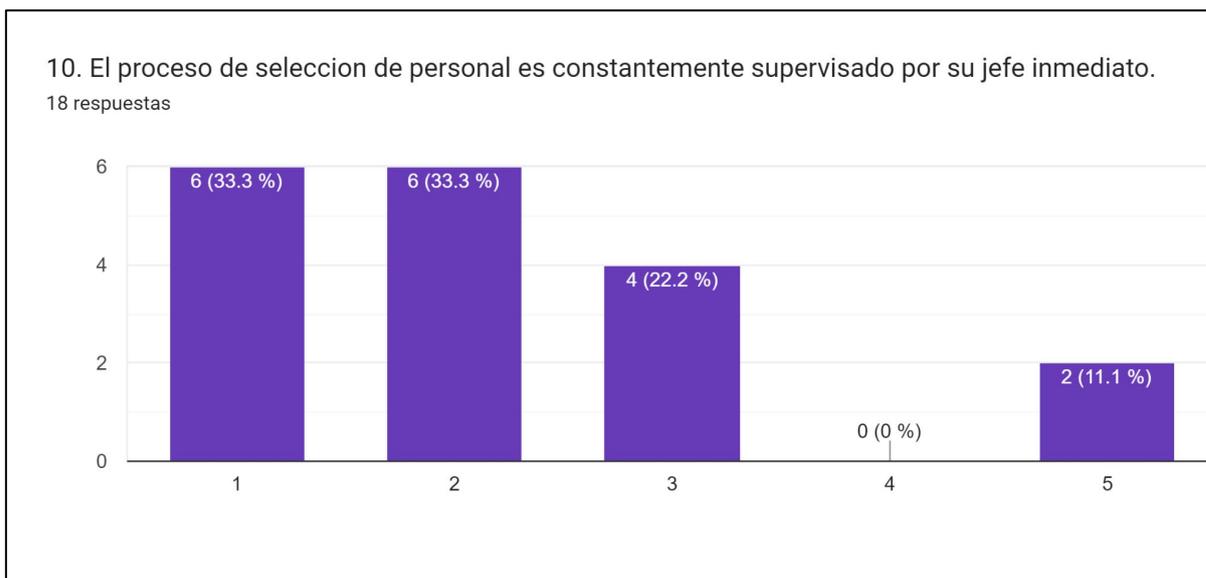


Fuente 12 Elaboración propia

Interpretación:

En relación con la percepción sobre la idoneidad de selección de personal en la empresa, se encontró que el 44.4% de los encuestados afirmó estar Totalmente de acuerdo, el 38.9% expresó estar de acuerdo, el 5.6% indicó Un Poco en desacuerdo; Mientras que el 0% manifestó Desacuerdo. Además, el 11.1% indicó estar Totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 13. Medir efectividad del proceso de selección de personal

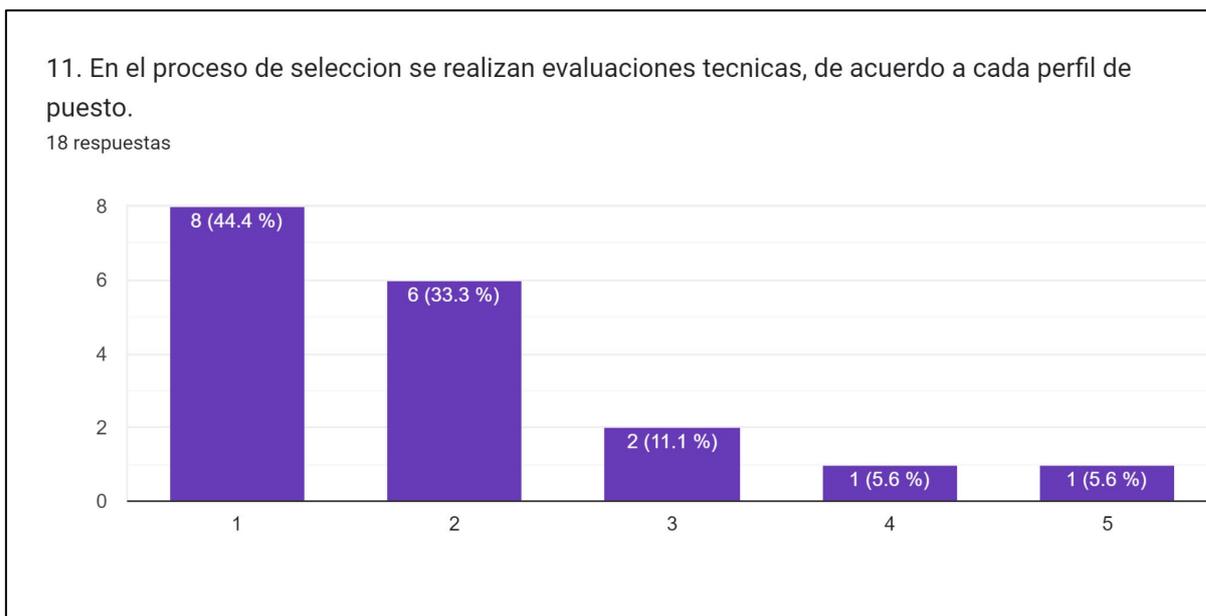


Fuente 13 Elaboración propia

Interpretación:

En relación con la percepción sobre la idoneidad de selección de personal en la empresa, se encontró que el 33.3% de los encuestados afirmó estar Totalmente de acuerdo, el 33.3% expresó estar de acuerdo, el 22.2% indicó Un Poco en desacuerdo; Mientras que el 0% manifestó Desacuerdo. Además, el 11.1% indicó estar Totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 14. Medir efectividad del proceso de selección de personal

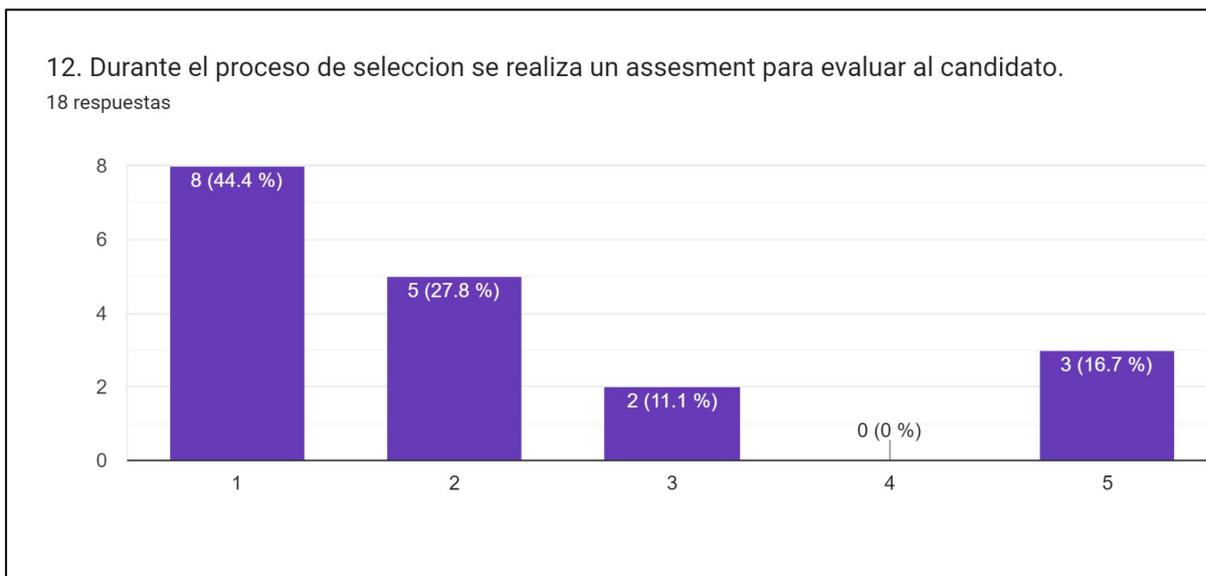


Fuente 14 Elaboración propia

Interpretación:

En relación con la percepción sobre la idoneidad de selección de personal en la empresa, se encontró que el 44.4% de los encuestados afirmó estar Totalmente de acuerdo, el 33.3% expresó estar de acuerdo, el 11.1% indicó Un Poco en desacuerdo; Mientras que el 5.6% manifestó Desacuerdo. Además, el 5.6% indicó estar Totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 15. Medir efectividad del proceso de selección de personal

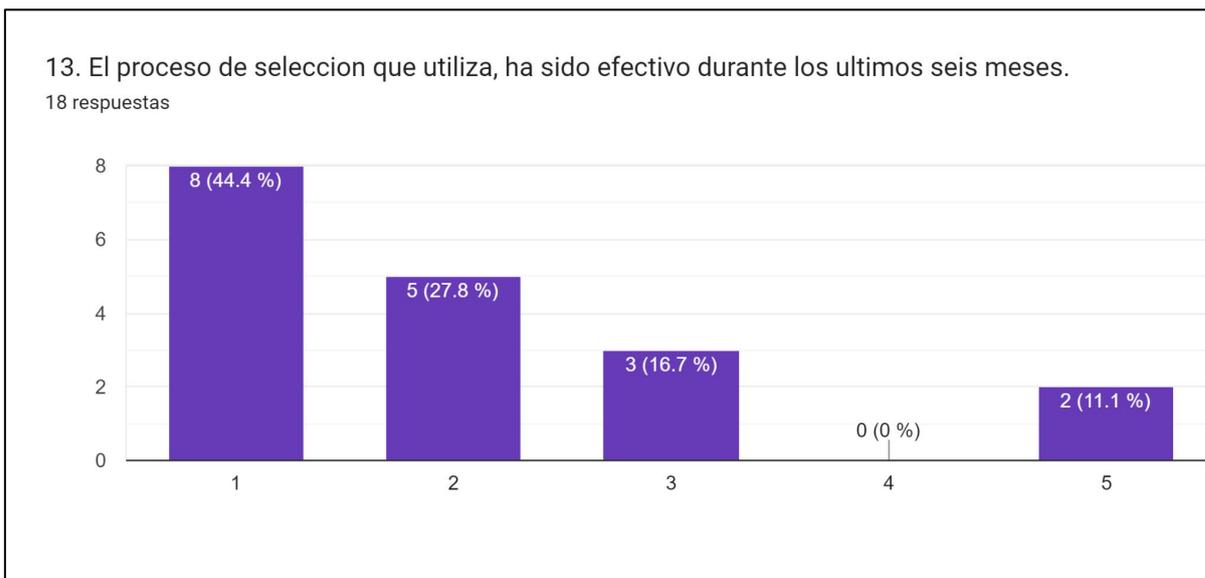


Fuente 15 Elaboración propia

Interpretación:

En relación con la percepción sobre la idoneidad de selección de personal en la empresa, se encontró que el 44.4% de los encuestados afirmó estar Totalmente de acuerdo, el 27.8% expresó estar de acuerdo, el 11.1% indicó Un Poco en desacuerdo; Mientras que el 0% manifestó Desacuerdo. Además, el 16.7% indicó estar Totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 16. Medir efectividad del proceso de selección de personal



Fuente 16 Elaboración propia

Interpretación:

En relación con la percepción sobre la idoneidad de selección de personal en la empresa, se encontró que el 44.4% de los encuestados afirmó estar Totalmente de acuerdo, el 27.8% expresó estar de acuerdo, el 16.7% indicó Un Poco en desacuerdo; Mientras que el 0% manifestó Desacuerdo. Además, el 11.1% indicó estar Totalmente en desacuerdo.

3.2 Prueba de normalidad

Tabla 17. Normalidad de las variables

	Muestra	Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Selección del personal	Muestra	,745	25	,117
Desempeño laboral	Muestra	,695	25	,129

Fuente: Encuesta en la empresa Eli Allstore, 2023

Los resultados de la prueba de normalidad indican que la distribución de datos respeta la curva normal, por lo tanto, corresponde realizar análisis paramétricos en las correspondientes pruebas de hipótesis

3.3 Contrastación de las Hipótesis

Los resultados de la contrastación de hipótesis señalan correlaciones positivas a nivel significativo entre las variables, con niveles moderados entre las variables sujetas al análisis como se muestran en las siguientes tablas:

Tabla 18. Contraste de hipótesis general

		Selección del personal	Desempeño laboral
Selección del personal	Correlación de Pearson	1	,694**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	18	18
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,694**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	18	18

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

Fuente: Encuesta en la empresa Eli Allstore, 2023

Tabla 19. Contraste de hipótesis general

		Reclutamiento interno y externo	Desempeño laboral
Reclutamiento interno y externo	Correlación de Pearson	1	,637**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	18	18
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,637**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	18	18

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

Fuente: Encuesta en la empresa Eli Allstore, 2023

Tabla 20. Contraste de hipótesis general

		Técnicas de selección	Desempeño laboral
Técnicas de selección	Correlación de Pearson	1	,599**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	18	18
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,599**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	18	18

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

Fuente: Encuesta en la empresa Eli Allstore, 2023

Tabla 21. Contraste de hipótesis general

		Proceso de selección	Desempeño laboral
Proceso de selección	Correlación de Pearson	1	,578**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	18	18
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,578**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	18	18

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

Fuente: Encuesta en la empresa Eli Allstore, 2023

IV. DISCUSIÓN

La discusión de los resultados es esencial para interpretar y contextualizar los resultados obtenidos durante el proceso de selección del personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa. Aquí se presentan algunos puntos clave que podrían abordarse en la discusión:

- Comentarios de los Empleados.
- Impacto a Corto y Largo Plazo.
- Desafíos y Obstáculos.
- Éxito de las Estrategias.

En ese marco se observan que los resultados de esta investigación a nivel general, expone un coeficiente de Pearson de 0.694, como correlación moderada entre las variables, como obtuvieron en su momento los autores señalados como antecedentes de esta investigación.

V. CONCLUSIONES

1. Se logró determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Eli Allstore 2023, observando correlación moderada, cuando mejor se realice la selección, mejores serán los resultados de desempeño a nivel del coeficiente de Pearson de 0.694.

2. Se logró determinar la relación que tiene el reclutamiento interno y externo de personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Eli Allstore 2023, observando correlación moderada, cuando mejor se realice el reclutamiento interno y externo, mejores serán los resultados de desempeño a nivel del coeficiente de Pearson de 0.637.

3. Se logró determinar la relación que tiene las técnicas de selección de personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Eli Allstore 2023, observando correlación moderada, cuando mejor se realice las técnicas de selección de personal, mejores serán los resultados de desempeño a nivel del coeficiente de Pearson de 0.599.

Se logró determinar la relación que tiene el proceso de selección de personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Eli Allstore 2023, observando correlación moderada, cuando mejor se realice el proceso de selección, mejores serán los resultados de desempeño a nivel del coeficiente de Pearson de 0.578.

VI. RECOMENDACIONES

1. Recomendamos al gerente de la empresa Eli Allstore hacer un seguimiento en coordinación con la gerencia de recursos humanos para mejorar el proceso de selección del personal, así como, implementar evaluaciones permanentes de desempeño del personal, para tener mapeados los avances de mejora aplicando los resultados de esta tesis.
2. Recomendamos al gerente de recursos humanos ejecutar el plan de capacitaciones programadas para el año, contemplando las necesidades para una adecuada capacitación, a nivel logístico y con la convocatoria adecuada de todo el personal, además, proponer una mejora en los procesos de inducción al personal que recién ingresa a la empresa.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta edición. Editorial Episteme. Caracas.
- Chiavenato. (2011). Administración de los Recursos Humanos. México.
- Chiavenato, I. (1999). Introducción a la teoría general de la Administración. (5ta. ed.). Mexico: : MC. GRAW HILL .
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 6ta Edición México: Mc Graw Hill.
- Kaseng, F (2017). Guía práctica para elaborar plan de tesis y tesis de post grado. 3era edición. Lima.
- Linares, D. (2012). Relacion entre la Motivacion y el Desempeño Laboral del personal de las areas Administrativas. Lambayeque, Perú.
- Mendoza, J. H. (2011). Las prácticas de recursos humanos. (U. A. HidalgoMéxico., Ed.) Hidalgo, México.
- Murillo, P. (2015). El sistema de reclutamiento y selección del personal para la. (U. r. andes., Ed.) Pichincha, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/603/1/TUAEXCOMIEAN013-2015.pdf>
- Seijas. (2011). sistema de evaluación del desempeño del recurso humano. Sucre, Venezuela. Obtenido de http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/1750/1/TESIS_RS.PDF
- Torres, Z. (2014). Introducción a la ética. Grupo editorial Patria. México

Vara, A. (2015). 7 pasos para elaborar una tesis. Cómo elaborar y asesorar una tesis para ciencias administrativas, finanzas, ciencias sociales y humanidades. Editorial Macro: Lima.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Problemas	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema General	Hipótesis General	Objetivo General	Variable 1	Dimensiones V1	
¿En qué medida la selección de personal se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la empresa Eli Allstore 2023?	La selección de personal se relaciona significativa y directamente con el desempeño de los trabajadores de la empresa Eli Allstore 2023	Determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Eli Allstore 2023	Selección del personal	1. Reclutamiento interno y externo	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Nivel: Descriptiva – correlacional. Diseño: No experimental, Transversal Población: 18 colaboradores Muestra: 18 colaboradores.
				2. Técnicas de selección	
				3. Proceso de selección	
Problemas Específicos	Hipótesis Específicas	Objetivos Específicos	Variable 2	Dimensiones V2	
1) ¿En qué medida el reclutamiento interno y externo de personal se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la empresa Eli Allstore 2023?	1) El reclutamiento interno y externo de personal se relaciona significativa y directamente con el desempeño de los trabajadores de la empresa Eli Allstore 2023	1) Determinar la relación que tiene el reclutamiento interno y externo de personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Eli Allstore 2023.	Desempeño laboral	1. Características del desempeño	

2) ¿En qué medida las técnicas de selección de personal se relacionan con el desempeño de los trabajadores de la empresa Eli Allstore 2023?	2) Las técnicas de selección de personal se relacionan significativa y directamente con el desempeño de los trabajadores de la empresa Eli Allstore 2023.	2) Determinar la relación que tiene las técnicas de selección de personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Eli Allstore 2023			Técnica: Encuesta.
3) ¿En qué medida el proceso de selección de personal se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la empresa Eli Allstore 2023?	3) El proceso de selección de personal se relaciona significativa y directamente con el desempeño de los trabajadores de la empresa Eli Allstore 2023	3) Determinar la relación que tiene el proceso de selección de personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Eli Allstore 2023		2. Evaluación y seguimiento del desempeño 3. Retroalimentación	Instrumento: cuestionario. Indicador de contraste: Correlaciones bivariadas de Pearson. Contrastación de hipótesis con el SPSS v.26.

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Buenos días estimados participantes, se ha diseñado el presente cuestionario, con el objetivo de evaluar su opinión sobre el estudio: “Selección del personal y el desempeño de los trabajadores dentro de la empresa Eli Allstore, 2023”. La encuesta es anónima, debido a ello se solicita marcar las alternativas de manera imparcial y objetiva

1. En su organización, Existe un proceso de selección estructurado y efectivo.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Un poco en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

2. En la solicitud de empleo, se obtienen datos fiables y de suma utilidad para evaluar al candidato.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Un poco en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

3. Existen pruebas psicométricas establecidas para cada puesto de la organización.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Un poco en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

4. Las pruebas psicométricas, brindan la información necesaria para el proceso de selección.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Un poco en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

5. La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y a la información requerida.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Un poco en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

6. La entrevista de selección se realiza de una manera efectiva.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Un poco en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

7. La entrevista que realiza el jefe inmediato se fundamenta en el perfil del puesto.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Un poco en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

8. La verificación de referencias laborales se hace con cada candidato de una manera honesta y efectiva.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Un poco en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

9. En el proceso de entrevista a los candidatos se les informa correctamente las funciones concernientes al cargo para el que están aplicando.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Un poco en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

10. El proceso de selección de personal es constantemente supervisado por su jefe inmediato.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Un poco en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

11. En el proceso de selección se realizan evaluaciones técnicas, de acuerdo a cada perfil de puesto.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Un poco en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

12. Durante el proceso de selección se realiza un assesment para evaluar al candidato. (evaluaciones prácticas en las que se presentan situaciones conscernientes al puesto de trabajo)

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Un poco en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

13. El proceso de selección que utiliza, ha sido efectivo durante los últimos seis meses.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Un poco en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

OBSERVACIONES.

Fecha:		Período de Evaluación:	
Área:		Supervisor Inmediato:	
Departamento:		Código de Empleado:	
Nombre del colaborador:		Horario/ Turno:	
Puesto que Ocupa:		Fecha de Contratación:	
<p>Instrucciones: A continuación se le presenta una serie de parámetros deseables en el desempeño del colaborador evaluado. Califique en una escala de 1 a 4. Responda marcando con una "X" en la casilla de su elección. Es importante que las valuaciones revelen su parecer sobre el desempeño real del colaborador durante los últimos seis meses.</p>			
Excepcional 1	Sobresaliente 2	Aceptable 3	Necesita Mejorar 4
Desempeño que se aparta de lo común, dando resultados extraordinarios y superando las expectativas.	Desempeño que Cumple exitosamente con los objetivos establecidos, Dando resultados de acuerdo a lo esperado.	Desempeño variable en la mayoría de veces se cumple con los objetivos establecidos, pero los resultados no siempre son de acuerdo los estándares esperados.	Desempeño deficiente, por el cual difícilmente se logra obtener buenos resultados.
Excepcional 1 	Sobresaliente 2  	Aceptable 3 	Necesita mejorar 4 

Excepcional	Sobresaliente	Aceptable	Necesita mejorar
1 	2  	3 	4 

PARÁMETROS	1	2	3	4
Cumplimiento de Trabajo: Logro de resultados exitosos en el tiempo establecido, bajo los estándares de calidad ideales y haciendo uso adecuado de los recursos.	1	2	3	4
Conocimiento del Puesto: Cantidad y calidad de conocimientos que posee el colaborador para desarrollarse efectivamente en su área de trabajo.	1	2	3	4
Desempeño bajo presión: Habilidad para desarrollarse con eficiencia y eficacia en situaciones de emergencia, urgencia o crisis.	1	2	3	4
Conocimiento y aplicación de normas y reglas: Habilidad para reconocer, respetar y aceptar voluntariamente las normas y reglas establecidas dentro de la organización; aplicándolas en las situaciones establecidas y velando por que se cumplan plenamente.	1	2	3	4
Toma de decisiones: Criterio propio para decidir de forma individual sobre aspectos relacionados a su puesto.	1	2	3	4
Relaciones Interpersonales: Habilidad para relacionarse de forma cordial y respetuosa con los Jefes, compañeros y en general con todo el personal.	1	2	3	4
Trabajo en Equipo: Capacidad para participar activamente en el cumplimiento de un objetivo común, tomando decisiones en conjunto y adaptándose a las necesidades del equipo.	1	2	3	4
Negociación: Habilidad para resolver conflictos, llegando a concretar acuerdos que brinde los mayores beneficios para las partes involucradas.	1	2	3	4
Comunicación: Habilidad para expresar claramente las ideas, de forma verbal o escrita, haciendo uso de un vocabulario adecuado.	1	2	3	4
Asertividad: Capacidad para manifestar y transmitir convincentemente las ideas, posturas, acciones que permitan brindar soluciones o mejorar las actividades en su puesto de trabajo.	1	2	3	4
Empatía: Actitud de tolerancia, entendimiento y respeto ante los actos o sentimientos ajenos.	1	2	3	4
Servicio al Cliente: Actitud servicial orientada a satisfacer las necesidades de los clientes internos y externos.	1	2	3	4

Anexo 3. Base de datos

	Selección de personal												Desempeño Laboral											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
Encuestado 1	2	4	4	1	2	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	1	1	1	1	4
Encuestado 2	3	1	3	2	5	1	5	1	4	5	2	2	2	5	1	1	1	2	2	3	2	5	2	2
Encuestado 3	1	1	5	2	4	1	4	4	1	4	4	1	2	4	1	4	2	1	1	5	1	2	1	5
Encuestado 4	4	1	3	2	1	4	3	2	5	2	2	5	4	4	2	1	1	3	1	2	3	4	2	2
Encuestado 5	3	4	3	4	1	2	5	5	4	3	5	2	5	4	5	3	4	4	1	2	4	3	5	4
Encuestado 6	1	5	3	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	3	1	4	3	3	2	4	4	2	3	4
Encuestado 7	1	2	4	2	5	2	5	4	5	4	4	2	1	1	4	3	5	2	1	3	1	4	3	1
Encuestado 8	4	3	5	3	5	1	3	1	2	5	5	1	4	2	1	5	2	4	5	1	4	2	5	5
Encuestado 9	1	3	3	4	4	3	4	2	5	5	1	5	3	5	3	2	2	3	1	3	5	5	3	4
Encuestado 10	5	3	2	1	4	2	5	5	3	1	4	1	2	4	4	3	5	1	3	5	3	1	5	1
Encuestado 11	4	3	5	2	3	4	4	3	4	3	1	3	5	2	3	5	4	5	4	5	4	5	2	2
Encuestado 12	1	3	1	5	5	5	1	3	3	5	2	4	4	3	5	4	1	3	1	3	1	2	5	4
Encuestado 13	3	4	1	5	4	3	5	4	3	1	5	5	5	2	4	3	2	2	2	3	3	3	2	1
Encuestado 14	3	2	2	1	4	2	2	1	3	3	3	2	1	1	4	4	2	2	3	4	5	3	5	5
Encuestado 15	3	4	3	2	1	1	5	2	1	3	1	3	4	1	5	5	1	5	4	2	3	4	3	4
Encuestado 16	3	2	3	1	1	5	1	1	3	1	1	4	1	3	4	5	1	1	2	2	3	3	3	5
Encuestado 17	3	3	1	1	1	4	4	3	2	4	4	2	2	4	5	4	4	2	1	4	1	5	1	2
Encuestado 18	3	2	5	2	5	1	5	5	5	5	4	5	2	4	4	3	5	2	2	5	5	3	2	4

Anexo 4. Evidencia de similitud digital

Selección del personal y el desempeño de los trabajadores dentro de la empresa Eli Allstore, 2023

por Marquez Callahui, Alisson Sandra & Salvatierra Saavedra, Diana
Elizabeth

Fecha de entrega: 04-oct-2023 01:42p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2234172601

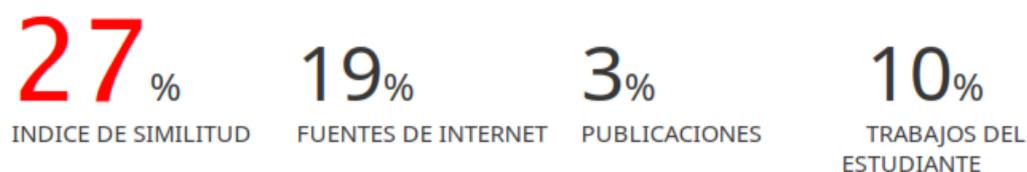
Nombre del archivo: Tesis__Marquez,_A._y_Salvatierra,_D..docx (5.8M)

Total de palabras: 7871

Total de caracteres: 42023

Selección del personal y el desempeño de los trabajadores dentro de la empresa Eli Allstore, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	2%
3	docplayer.es Fuente de Internet	1%
4	idoc.pub Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Peruana de Ciencias e Informatica Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	1library.co Fuente de Internet	1%
10	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1%
12	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
13	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
14	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: Marquez Callahui, Alisson Sandra
 DNI: 72404074 Correo electrónico: alissonmarquez.26@gmail.com
 Domicilio: Mz Flo 440 - Bocanegra - Callao
 Teléfono fijo: - Teléfono celular: 943512195

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Carrera: FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS.
 Tipo: Trabajo de Suficiencia Profesional () Tesis
 Título del Trabajo de Suficiencia Profesional / Tesis:
"SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA EMPRESA
ELI ALLSTORE, 2023"

3.- OBTENER:

Bachiller () Título Mg ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) TESIS indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

Sí, autorizo el depósito total.

() Sí, autorizo el depósito y solo las partes: _____

() No autorizo el depósito.



Huella digital

Como constancia firmo el presente documento
 en la ciudad de Lima, a los 01 días del mes de
diciembre de 2023.

[Firma manuscrita]
 Firma

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: SALATIERRA SAAVEDRA DIANA ELIZABETH
 DNI: 745059268 Correo electrónico: diomsalatierra147@gmail.com
 Domicilio: JR. ORICION 316 Parque Industrial - CALLAO
 Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 919551169

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Carrera FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIO
 Tipo: Trabajo de Suficiencia Profesional () Tesis (X)
 Título del Trabajo de Suficiencia Profesional / Tesis:
"Selección del Personal y el desempeño
de los trabajadores dentro de la
Empresa Eli Austore, 2023"

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (X) Mg ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) Tesis indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

Sí, autorizo el depósito total.

Sí, autorizo el depósito y solo las partes: _____

No autorizo el depósito.



Huella digital

Como constancia firmo el presente documento
 en la ciudad de Lima, a los 01 días del mes de
diciembre de 2023.

Diana Elizabeth Salatierra Saavedra
 Firma

Anexo 4. Formatos de validación de instrumento



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Experto Informante: MELGAREJO MENDOZA, PAULO CESAR

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática - UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la tesis:

“Selección del personal y el desempeño de los trabajadores dentro de la empresa Eli Allstore, 2023”

Autor del Instrumento: Marquez Callahui, Alisson Sandra & Salvatierra Saavedra, Diana Elizabeth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
METODOLOGIA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir				X	
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices				X	
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizada sus variables e indicadores				X	
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					X
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

Ninguno.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bueno.....

Lima, 10 de setiembre de 2023.

Firma del Experto Informante

DNI: 04069109 / Telf./Cel.: 945380532

Resolución de Autorización Definitiva de Funcionamiento N.º 000-2010-COINAF/J
Av. Talara 752 — Jesús María - Lima 11 - PERÚ Telf: (01)- 499 9356
www.upci.edu.pe

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Experto Informante: HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática - UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la tesis:

“Selección del personal y el desempeño de los trabajadores dentro de la empresa Eli Allstore, 2023”

Autor del Instrumento: Marquez Callahui, Alisson Sandra & Salvatierra Saavedra, Diana Elizabeth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
METODOLOGIA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir				X	
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices				X	
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizada sus variables e indicadores				X	
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					X
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

Ninguno.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bueno.....

Lima, 10 de setiembre de 2023.


Firma del Experto Informante

DNI: 42037740 Telf./Cel.: 941463983

Resolución de Autorización Definitiva de Funci

CONAFU

Av. Talara 752 — Jesús María - Lima 11 - PERÚ Telf:(01)- 499 9356

www.upci.edu.pe

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Experto Informante: SANTOS ESPARZA, CARLOS ENRIQUE

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática - UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la tesis:

“Selección del personal y el desempeño de los trabajadores dentro de la empresa Eli Allstore, 2023”

Autor del Instrumento: Marquez Callahui, Alisson Sandra & Salvatierra Saavedra, Diana Elizabeth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
METODOLOGIA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir				X	
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices				X	
ORGANIZACION	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACION	Presenta operacionalizada sus variables e indicadores				X	
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					X
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

Ninguno.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bueno.....

Lima, 10 de setiembre de 2023.

Firma del Experto Informante

DNI: 07187345 / Telf./Cel.: 961089163

Resolución de Autorización Definitiva de Función N° 006-2010 - CONAFU
Av. Talara 752 — Jesús María - Lima 11 - PERÚ Telf: (01)- 499 9356
www.upci.edu.pe