

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA



**Selección de personal y rendimiento laboral en los trabajadores
de una hiperbodega en la provincia de Ferreñafe, 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

Sabrina Alessandra Flores Diaz

ASESOR

Cora Elizabeth Valle Temoche

<https://orcid.org/0000-0002-6466-4194>

Chiclayo, 2026

**Selección de personal y rendimiento laboral en los trabajadores
de una hiperbodega en la provincia de Ferreñafe, 2022**

PRESENTADA POR

Sabrina Alessandra Flores Diaz

A la Facultad de Medicina de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

APROBADA POR

Marilia Sibebe Cortez Vidal

PRESIDENTE

Rony Edinson Prada Chapoñan

SECRETARIO

Cora Elizabeth Valle Temoche

VOCAL

Dedicatoria

A mi madre, cuyo amor y orientación han sido mi mayor fortaleza. Gracias por inculcarme valores, por tu apoyo constante en cada etapa de mi carrera y por cuidar de mí en todo momento. Este logro es el resultado de tu entrega y guía constante.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por ser mi guía y fortaleza en cada etapa de este camino. A mi familia, por su apoyo incondicional y por ser el motor que me impulsó a superar los días más retadores. Expreso mi gratitud a mi asesora de tesis y maestra por su orientación y rigor académico, esenciales para culminar esta investigación. A la empresa Hiperbodega, por brindarme las facilidades y el acceso a la información necesaria para este estudio. Finalmente, a mi jefa de internado por su confianza y enseñanzas durante este último año, fundamentales para mi crecimiento profesional y humano.

Selección de personal y rendimiento laboral en los trabajadores de una hiperbodega en la provincia de Ferreñafe, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

13%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unaj.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista Trabajo del estudiante	1%
7	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
10	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%

Índice

Resumen.....	6
Abstract	7
Introducción	8
Revisión de Literatura.....	9
Materiales y Métodos	15
Resultados y Discusión	19
Conclusiones.....	23
Referencias	24
Anexos.....	27

Resumen

Actualmente, las empresas priorizan la captación de talento bajo la premisa de asegurar su competitividad; sin embargo, la efectividad de estos procesos puede variar según el contexto organizacional. Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la variable de selección de personal y rendimiento laboral en los trabajadores de una hiperbodega en la provincia de Ferreñafe. La investigación siguió un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y tipo descriptivo-correlacional. La muestra final constó de 96 trabajadores. Los resultados indicaron que el 37.5% percibe un nivel medio en el proceso de selección, mientras que el 44.8% muestra un rendimiento laboral bueno. A nivel inferencial, no se encontró relación significativa entre la selección de personal y el rendimiento laboral general ($\rho=.080;p>.05$). Asimismo, se descartó cualquier correlación significativa con las dimensiones de rendimiento en la tarea, contexto y comportamientos contraproducentes. Se concluye que, en este contexto específico, el proceso de selección no actúa como un predictor determinante del rendimiento de los colaboradores, sugiriendo que otros factores internos o externos tienen mayor impacto en la productividad del personal.

Palabras claves: Selección de personal, rendimiento laboral, trabajadores, empresas.

Abstract

Currently, companies prioritize talent acquisition under the premise of ensuring their competitiveness; however, the effectiveness of these processes can vary depending on the organizational context. This study aimed to determine the relationship between personnel selection and job performance among employees of a hypermarket in the province of Ferreñafe. The research followed a quantitative approach, with a non-experimental, descriptive-correlational design. The final sample consisted of 96 employees. The results indicated that 37.5% perceived an average level of performance in the selection process, while 44.8% demonstrated good job performance. At the inferential level, no significant relationship was found between personnel selection and overall job performance ($\rho=.080$; $p>.05$). Likewise, any significant correlation with the performance dimensions of task, context, and counterproductive behaviors was ruled out. It is concluded that, in this specific context, the selection process does not act as a determining predictor of employee performance, suggesting that other internal or external factors have a greater impact on staff productivity.

Keywords: Personnel selection, job performance, employees, companies.

Introducción

La selección de personal se considera un proceso decisivo en el ámbito organizacional, constituyéndose como una pieza fundamental para la gestión del capital humano. En este sentido, la integración de un proceso de reclutamiento y selección eficaz pretende favorecer la planificación estratégica y el éxito empresarial; esto se debe a que permite identificar a los profesionales idóneos para desempeñar funciones específicas. No obstante, la efectividad de este proceso puede verse influenciada por la naturaleza de la organización y las dinámicas del mercado laboral actual.

Desde una perspectiva histórica, se evidencia que la selección de personal adquirió relevancia estratégica durante la Primera Guerra Mundial. En dicho contexto, ante la necesidad de clasificar a reclutas y oficiales, se implementaron pruebas colectivas con el fin de asignar a los individuos en posiciones adecuadas según sus fortalezas y aptitudes.

En la actualidad, este proceso se reconoce como un pilar esencial para cualquier entidad, dado que facilita la identificación y contratación de los candidatos más cualificados. De este modo, se busca contribuir directamente a la optimización del rendimiento laboral y a la eficiencia institucional. Al respecto, se define la selección de personal como el procedimiento mediante el cual una organización elige, de una terna de aspirantes, a aquellos que mejor cumplen con los criterios preestablecidos para un puesto (Chiavenato, 2009).

Bajo este escenario, surgió el interés por investigar la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el rendimiento laboral de una hiperbodega en la provincia de Ferreñafe, 2022? En correspondencia con este problema, se planteó como hipótesis que no existe una relación significativa entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los trabajadores en la entidad y periodo mencionados, cuestionando si los procesos de captación actuales son el factor determinante de la productividad en este sector. Por consiguiente, se estableció como objetivo general determinar la relación entre la selección de personal y rendimiento laboral en los trabajadores de una hiperbodega en la provincia de Ferreñafe, 2022. De manera complementaria, los objetivos específicos fueron: a) Identificar el nivel de selección de personal, b) Identificar los niveles de las dimensiones de rendimiento laboral. c) Establecer la relación entre selección de personal y las dimensiones de rendimiento laboral.

Finalmente, el presente estudio se justificó desde diversos enfoques. A nivel teórico, se fundamentó en antecedentes y bases teóricas confiables que permitieron contrastar resultados y conclusiones sobre las variables propuestas. En el plano práctico, se destaca que una gestión eficiente y eficaz de la selección de personal permite a las empresas diversificar su fuerza

laboral, lo cual favorece la generación de ideas innovadoras y el fortalecimiento de la base de clientes. Desde una dimensión social, la investigación pretende servir como referente para futuros estudios académicos enfocados en la dinámica de los recursos humanos y la productividad.

Revisión de Literatura

Antecedentes internacionales

Keino (2025) en Kenia, determinó el efecto del proceso de reclutamiento y selección en el desempeño laboral. El estudio siguió una metodología cuantitativa, correlacional y transversal. La muestra estuvo conformada por 216 trabajadores del gobierno local, seleccionados mediante un muestreo estructurado, utilizando cuestionarios estructurados para evaluar el Proceso de Reclutamiento, Procesos de Selección y el Desempeño del Empleado elaborado por el investigador. Los resultados evidenciaron que el proceso de reclutamiento y selección presentó una relación positiva y significativa con el desempeño laboral, lo que indica que las prácticas de contratación influyen considerablemente en el desempeño de los trabajadores. En conclusión, los procedimientos de selección son transparentes, meritocráticos y alineados a perfiles de puesto definidos, se incrementa la probabilidad de contar con empleados competentes y comprometidos.

Ouabi et al. (2024) en Marruecos, establecieron cómo las prácticas de recursos humanos influyen en la satisfacción laboral, el compromiso afectivo y el desempeño laboral. El estudio utilizó una metodología cuantitativa, aplicando encuestas a 390 servidores públicos para recolectar datos. Para la recolección de datos se utilizó un Cuestionario Estructurado y Autoadministrado para medir las Prácticas de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral, las cuales fueron diseñadas por los propios autores del estudio. Los resultados mostraron que el componente de reclutamiento y selección tuvo un efecto positivo y significativo sobre la satisfacción laboral, y que posteriormente tanto la satisfacción laboral como el compromiso afectivo influyeron significativamente en el desempeño laboral de los empleados, tal como lo evaluó el análisis del modelo estructural. En conclusión, los hallazgos proporcionan evidencia estadística de que las prácticas de reclutamiento y selección afectan indirectamente el desempeño laboral a través de la satisfacción y el compromiso dentro de la administración pública marroquí.

Girsang et al. (2023) en Indonesia, realizaron un estudio con el objetivo de analizar el efecto del reclutamiento y selección sobre el desempeño de empleados. La metodología seleccionada para el desarrollo fue cuantitativo descriptivo correlacional y estuvo conformado por una muestra de 32 trabajadores. Para la recolección de datos se utilizó un Cuestionario

Estructurado para medir el Reclutamiento, Selección y Desempeño del Empleado, el cual fue diseñado por los propios autores del estudio. Los resultados mostraron que reclutamiento y selección conjuntamente explicaron el 71.4 % de la varianza en el desempeño laboral, y ambos factores tuvieron efectos significativos individuales en el rendimiento. En conclusión, en base a los resultados se logró determinar que el reclutamiento como la selección de personal influyen de manera significativa en el rendimiento laboral de los empleados, además de que la calidad del proceso de captación y evaluación de candidatos influye directamente en la productividad y eficacia de los trabajadores.

Johnson y Wahab (2023) en Malasia, examinaron la correlación entre prácticas de RRHH y el desempeño laboral. El estudio siguió una metodología cuantitativa de tipo correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 214 empleados, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Como instrumento de recolección de datos se empleó un Cuestionario conformado por tres secciones, la Sección A recopiló la información sociodemográfica de los participantes, la Sección B evaluó las Prácticas de Gestión de Recursos Humanos propuesta por Aoin (2017) y la Sección C midió el Desempeño Laboral desarrollada por Li et al. (2019) y ambas escalas fueron adaptadas por los investigadores. En cuanto los resultados, se encontró correlación positiva y moderada entre reclutamiento/selección y desempeño laboral ($r = 0.558$, $p < .01$). Este resultado indica que mejores procesos de selección están asociados con mayores niveles de desempeño en los empleados. De esta forma se logró concluir que, si bien el desempeño también depende de otros factores organizacionales, la calidad del proceso de incorporación de personal representa un componente fundamental en la eficiencia labora

Antecedentes nacionales

Tuesta (2024) en Loreto, desarrolló una investigación con el objetivo de determinar la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral. El estudio siguió una metodología cuantitativa, de tipo correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La muestra fue de 100 empleados. Para la recolección de datos, el autor diseño ambos instrumentos para evaluar la Selección de Personal y el Desempeño Laboral. Los resultados, analizados mediante el coeficiente de correlación de Spearman, evidenciaron una correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre el proceso de selección y el desempeño laboral. En conclusión, se determinó que el proceso de selección influye significativamente en el desempeño laboral, resaltando la importancia de aplicar procedimientos técnicos, objetivos y alineados a los perfiles de puesto para optimizar la eficiencia institucional.

Pillaca (2024) en Lima, planteó como objetivo determinar la relación existente entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los colaboradores. El estudio utilizó una metodología cuantitativa, correlacional y de diseño no experimental transversal, con una muestra de 86 colaboradores de la empresa. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Selección de Personal y el Cuestionario del Rendimiento Laboral creados y validados por el propio autor del estudio. Los resultados de correlación indicaron una relación positiva media significativa entre selección de personal y rendimiento laboral, demostrando que a medida que mejora la selección del personal, también tiende a mejorar el desempeño laboral. En conclusión, se determinó que la adecuada aplicación de procesos de selección influye significativamente en el rendimiento laboral, resaltando la importancia de emplear criterios técnicos y objetivos en la contratación del personal.

Chipana (2023) en Tacna, tuvo como objetivo determinar la relación entre el talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Tacna, Perú. El estudio siguió una metodología cuantitativa, de tipo correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 28 colaboradores de la institución evaluada. Se emplearon como instrumentos un cuestionario para medir la Gestión del Talento Humano y un Cuestionario para medir la Gestión del Desempeño Laboral, ambos adaptados por el propio autor del estudio. Los resultados, analizados mediante el coeficiente de correlación correspondiente, evidenciaron una relación positiva y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral ($p < .05$). En conclusión, se determinó que una adecuada gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral, destacando la importancia de fortalecer las prácticas de recursos humanos para mejorar la productividad institucional.

Antecedentes locales

Sosa (2025) en Lambayeque, tuvo como finalidad proponer un programa de gestión del potencial humano para mejorar el desempeño laboral del personal asistencial de un centro de salud. Se empleó una metodología cuantitativa descriptiva y propositiva con 51 profesionales de salud que respondieron un cuestionario sobre Prácticas de talento humano y desempeño. Para la recolección de datos empleó el Cuestionario del Desempeño Laboral Individual, ambos diseñados por el propio autor del estudio. Los resultados revelaron que el 78.4 % del personal asistencial presentó nivel regular de desempeño laboral, con 47.1 % en desempeño de tareas regular y 49 % alto, así como 56.9 % en desempeño contextual regular, y 80.4 % con bajo desempeño contraproducente; estos indicadores estadísticos permitieron concluir que existe una

deficiencia en la gestión del talento humano que impacta negativamente en el desempeño laboral. En conclusión, se determinó que la gestión del potencial humano influye significativamente en el desempeño laboral, resaltando la importancia de implementar estrategias de capacitación, motivación y evaluación continua para optimizar la calidad del servicio en el sector salud.

Mío (2022) en Lambayeque, determinó la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en una municipalidad distrital. El estudio siguió una metodología cuantitativa, de tipo básico, con diseño no experimental y alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 150 servidores públicos de la municipalidad. Para la recolección de datos se empleó el Cuestionario de proceso de selección de personal y el Cuestionario de Desempeño Laboral. Los resultados mostraron que el proceso de selección se encontraba mayoritariamente en proceso (80.7 %), mientras que el desempeño laboral se describió principalmente en nivel regular (66.7 %), además de encontrar correlación entre selección de personal y desempeño ($\rho = 0.175$, $p < .05$), indicando una relación estadísticamente significativa, aunque de baja magnitud. Estos datos permitieron confirmar que existe relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral, y que mejorar los procesos de selección podría contribuir a optimizar el rendimiento de los trabajadores.

Urbina (2022) en Lambayeque, tuvo como objetivo determinar y analizar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. El estudio siguió una metodología cuantitativa de tipo descriptivo-correlacional, aplicando una encuesta estructurada a 40 trabajadores. Para la recolección de dato empleó el Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos y desempeño de los trabajadores diseñado por el investigador. Los resultados, analizados mediante el coeficiente de correlación de Spearman, evidenciaron una relación positiva y estadísticamente significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral ($p < .05$), indicando que una adecuada planificación, organización y evaluación del talento humano se asocia con un mejor desempeño en los trabajadores. En conclusión, se determinó que la gestión de recursos humanos influye significativamente en el desempeño laboral, resaltando la importancia de fortalecer las políticas y prácticas institucionales orientadas al desarrollo del personal para mejorar la eficiencia organizacional.

Bases teóricas

Selección del personal

Chiavenato (2009), la selección de personal es un proceso que permite escoger, entre una lista de candidatos, a la mejor persona que cumpla con las competencias requeridos por la organización; así mismo, es imprescindible disponer de una base de datos confiable que permita

garantizar el éxito de la empresa.

Por su parte, bretones & Rodríguez (2008) nos comentan que la selección de personal es un proceso psicosocial, mediante el cual se va a seleccionar a las personas para un puesto de trabajo. De igual manera, este proceso va a constatar de dos tipos de toma de decisiones: Incorporar a los nuevos trabajadores a la empresa y cambiar el estado de la persona dentro de la organización. Cabe destacar que, este proceso psicosocial tiene como objetivo seleccionar personal con un perfil adecuado para optimizar su utilidad y eficacia en la organización.

Etapas del Proceso de Selección

Siguiendo la teoría clásica de Chiavenato (2009), el proceso de selección es una secuencia de fases u obstáculos que los candidatos deben superar:

Reclutamiento: Atracción del talento

El reclutamiento es el proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes. Según Mondy y Martocchio (2016), este puede ser interno (ascensos) o externo. Su objetivo es generar un "pool" de aspirantes lo suficientemente amplio para que la siguiente fase sea efectiva.

Selección: El filtro de idoneidad

Esta es la fase técnica donde se aplican las herramientas de medición. Alles (2017) sostiene que aquí se debe buscar el "ajuste persona-puesto".

Análisis de currículum: Filtro inicial de requisitos mínimos.

Entrevistas: Pueden ser estructuradas o por competencias.

Pruebas Psicotécnicas y de Conocimiento: Miden la capacidad intelectual y técnica. En tu discusión, mencionaste que la falta de rigurosidad aquí podría ser la razón de la baja correlación con el rendimiento laboral.

Contratación: Formalización del Vínculo

Para Chiavenato (2020), la contratación es el cierre administrativo donde se definen las condiciones legales y se oficializa el ingreso. Es el paso donde el candidato se convierte formalmente en colaborador.

Inducción u Onboarding: Socialización Organizacional

Esta etapa es crítica para el desempeño futuro. Robbins y Judge (2017) definen la socialización como el proceso que adapta a los empleados a la cultura de la organización.

Al respecto a la inducción, Dessler & Varela (2011) manifiesta que, la incorporación de empleados implica facilitar, por parte de la empresa, a los nuevos empleados, información básica que necesitan para realizar su trabajo de manera exitosa, como información sobre las políticas de la empresa. De la misma manera, dicha información debe ser parte del proceso de

socialización entre el nuevo colaborador y el empleador.

Rendimiento Laboral

El rendimiento laboral se conoce como al conjunto de conductas y de acciones que un laborador realiza en su puesto de trabajo, las cuales cuentan con un impacto directamente en la consecución de los objetivos propios de la organización y generando así resultados que son valorizados por la propia empresa en términos como eficacia y la productividad del empleado. Aquel concepto resalta que no solo se trata de la cantidad, sino de la calidad de lo que se contribuye dentro del ámbito organizacional (Platania et al., 2024).

Así también, el rendimiento laboral se define como un constructo de la conducta la cual engloba el cumplimiento de las tareas que son elementales para el puesto laboral, la capacidad de adaptación ante cambios y la manifestación de los comportamientos que potencian el funcionamiento del equipo y de la empresa. De modo que, esta conceptualización reconoce que este rendimiento no es estático, sino que depende mucho de como el laborador responde ante las demandas que surge en el trabajo y como es que mantiene la productividad durante el tiempo que continúe en la organización (Lee y Jo, 2023).

Teoría del Rendimiento Laboral Individual por Koopmans et al. (2011)

Aquella teoría fue propuesta por Koopmans et al. (2011) la cual explica acerca del rendimiento laboral, la cual es multidimensional compuesta por tres componentes como: rendimiento en la tarea, rendimiento contextual y las conductas contraproducentes. Este enfoque se refiere a que la evaluación del rendimiento laboral tiene que ver con considerar no solo el cumplir con las funciones técnicas, sino también los comportamientos que ayudan al entorno laboral, así como algunos que pueden dañarlo. La importancia de esta teoría es que ofrece una perspectiva integral y bien estructurada sobre el rendimiento, permitiendo de esa manera, medir de forma más completa la realidad organizacional (Koopmans et al., 2011).

En estudios actuales, este modelo fue utilizado para poder validar instrumentos que miden el rendimiento laboral, efectuando la vigencia de las tres dimensiones que contiene, pero en diversos contextos culturales como organizacionales (Platania et al., 2024).

Teoría de las Demandas y Recursos Laborales por Demerouti et al. (2001)

Aquel enfoque fue propuesto por Bakker, Demerouti, Nachreiner y Schaufeli en el 2001, la cual plantea que el rendimiento de un empleado se encuentra influenciado por el equilibrio que hay entre las demandas laborales y los recursos disponibles, tales como el apoyo social o la retroalimentación. Por ello, cuando estos recursos se superponen ante las demandas, los empleados tienden a experimentar más compromiso y un rendimiento positivo; por el contrario, si las demandas se interponen y superan a los recursos, entonces puede verse la disminución de

la eficacia en el trabajo (Demerouti et al., 2001).

Aquel enfoque fue aplicado en varios estudios actuales para poder obtener un mayor entendimiento de cómo los factores psicosociales de la zona de trabajo pueden afectar o dañar de manera directa el rendimiento laboral (Hamzah et al., 2024).

Teoría del Ajuste Persona – Organización por Kristof (1996)

Este enfoque fue propuesto por Kristof en 1996, la cual propone que el rendimiento de los empleados se encuentra influido por la vinculación que hay entre los valores, metas claras y características de los mismos trabajadores y de la organización. Por esta razón, cuando exista un ajuste sólido entre la persona y la empresa, los laboradores tienden a mostrar una mejor en su rendimiento, así como también, mayor satisfacción y la reducción de cualquier intención de renunciar al empleo (Kristof, 1996).

Estudios recientes evidenciaron que las dimensiones que cuenta este enfoque, tales como la adaptación entre valores personales y los objetivos organizacionales, explica los cambios importantes referentes al rendimiento individual, sobre todo en los aspectos en donde la cultura de la empresa es el centro de todo (Masso et al., 2025).

Para ello, la literatura contemporánea, liderada por Koopmans et al. (2011), propone la teoría del rendimiento laboral individual, la cual es tridimensional y permitirá una mejor evaluación del comportamiento del colaborador en su puesto de trabajo:

Rendimiento en la tarea: Se refiere a la capacidad técnica del empleado para realizar las actividades centrales de su cargo. Borman y Motowidlo (1993) señalan que esta dimensión incluye el cumplimiento de las obligaciones contractuales, la calidad del trabajo y el conocimiento especializado necesario para operar en el puesto.

Rendimiento en el contexto: Comprende conductas voluntarias que no forman parte de las descripciones formales de tareas, pero que sustentan el entorno social, organizacional y psicológico de la empresa. Según Organ (1988), esto incluye la cooperación con compañeros, la iniciativa para mejorar procesos y la lealtad hacia la institución.

Comportamientos contraproducentes: Se definen como acciones intencionales por parte de los miembros de la organización que van en contra de los intereses legítimos de la misma. Spector y Fox (2005) indican que estas conductas incluyen el ausentismo, la negligencia, el mal uso de recursos y el incumplimiento de normas de seguridad, afectando negativamente la productividad y el clima organizacional.

Materiales y Métodos

Diseño de investigación.

El estudio se elaboró desde un enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación no

experimental. Asimismo, se efectuó bajo el tipo descriptivo – correlacional, ya que se pretende utilizar para descubrir hechos o significados y para la comparación de dos variables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Participantes.

La población estuvo conformada por 110 trabajadores de ambos sexos de una hiperbodega ubicada en la provincia de Ferreñafe, en el año 2022. Dado que se trabajó con la totalidad de la población que cumplió con los criterios de selección, se aplicó un estudio de carácter censal.

En cuanto a los criterios de inclusión, se consideró a los trabajadores que se encontraban laborando al momento del estudio y que contaban con más de seis meses de antigüedad. Por su parte, los criterios de exclusión incluyeron a los trabajadores que se encontraban de vacaciones o con descanso médico. Finalmente, como criterios de eliminación, se tomaron en cuenta los instrumentos que presentaron más de una respuesta en un mismo ítem o aquellos que no fueron respondidos.

Técnicas e instrumentos.

Como técnica se utilizó el cuestionario, mediante dos instrumentos: el primero se denomina Cuestionario de evaluación de selección de personal (VER ANEXO 1), el cual fue formulado por Dimna (2012) y está adaptado por Quenaya (2016), tiene como objetivo de evaluar la selección de personal en los trabajadores. Asu vez, consta de seis dimensiones: Políticas de selección, reclutamiento, técnicas de selección, inducción del personal, desempeño y conocimiento del cargo. Este instrumento también cuenta con 25 ítems conformados en escala Likert con 5 puntos de respuesta, que se distribuye de la siguiente manera: 1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre y 5= siempre. Respecto a la validez del instrumento, este fue validado por constructo, contenido y criterio; también se empleó la técnica de juicio de expertos, por ende, se validó con la prueba piloto, utilizando la fórmula de coeficiente Alfa de Cronbach, el cual permite determinar el grado de consistencia y precisión para la variable selección de personal, obteniéndose 0.80 como resultado.

Por otro lado, en el segundo instrumento se utilizó la encuesta denominada: Escala de rendimiento laboral individual (VER ANEXO 2) elaborado por Koopmans et al. (2013); el mismo que está adaptado por Palmer (2019), con ello se pretende evaluar el rendimiento laboral de los trabajadores, el cual está conformado por tres dimensiones: rendimiento en la tarea, comportamiento contraproducentes y rendimiento en el contexto. Este instrumento consta por 16 ítems y está conformado en tipo Likert con 3 puntos de respuesta, que va de: 0 = nunca, 1= a veces y 2= siempre. Con respecto a su confiabilidad, se obtuvo un coeficiente general de 0.87, empleado en el análisis estadístico de Alfa de Cronbach con un nivel de confianza $p < 0.05$, eso

mismo se realizó con cada uno de los apartados.

Procedimientos.

Como parte de los procedimientos, en primer lugar, para el presente estudio se solicitó una carta de presentación a la directora de la Escuela de Psicología, en la cual se indicó la información necesaria para la presentación ante la empresa a intervenir, a fin de obtener el permiso correspondiente para realizar la investigación con su población laboral (VER ANEXO 3). En segundo lugar, se coordinaron fechas con el área de Recursos Humanos de la empresa para la recolección de datos y la respectiva presentación del consentimiento informado a los trabajadores que conformaron la muestra de estudio (VER ANEXO 4)

Finalmente, se enviaron a los trabajadores los instrumentos destinados a la recolección de información sobre la evaluación de la selección de personal y rendimiento laboral; dicho envío se realizó de manera virtual mediante el enlace de Google Forms, el cual fue compartido a través de la red social WhatsApp.

Aspectos éticos.

El presente proyecto de investigación fue evaluado por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo y sometido a un análisis de similitud mediante el programa Turnitin para verificar la originalidad de su contenido. La investigación se centró en la postura de Richaud (2007), quien indica que la ética es un tema amplio que va más allá de respetar a los sujetos o no plagiar resultados, pues su cumplimiento depende exclusivamente de la honestidad del investigador; bajo esta premisa, el estudio respetó y cumplió con los principios éticos del Informe Belmont (1979) y los estándares de la APA.

El principio de respeto a las personas se evidenció al reconocer a los participantes como seres autónomos, garantizando su libertad de elección sin ningún tipo de coacción o presión externa. Esto se materializó mediante la aplicación del consentimiento informado, donde se les explicó detalladamente el derecho a retirarse del estudio en cualquier momento sin que esto afectara su relación laboral con la empresa. Asimismo, se aseguró el trato digno mediante el resguardo del anonimato, para proteger la identidad de los trabajadores. (VER ANEXO 4), el cual, según Richaud (2007), es un requisito integral y legalmente regulado que incluyó información sobre el propósito, procedimientos, riesgos, beneficios, confidencialidad y derechos de los informantes. Asimismo, se cumplió con el principio de beneficencia al no atentar contra el bienestar de los participantes, permitiéndoles conocer los resultados vía correo electrónico y poniendo las recomendaciones a disposición de la empresa; finalmente, se aplicó el principio de justicia mediante el trato equitativo en la selección de los participantes. Dado que el estudio

fue de carácter censal, se garantizó que todos los trabajadores que cumplieran con los criterios de inclusión tuvieran la misma oportunidad de participar y ser beneficiarios de los resultados de la investigación, evitando cualquier tipo de sesgo o exclusión injustificada de grupos específicos dentro de la organización.

Procesamiento y análisis de datos.

Al concluir la recopilación de la información, se transfirieron los datos obtenidos al programa Microsoft Excel y posteriormente se exportaron al software estadístico Jamovi (versión 2.3). El procesamiento inició con la sumatoria de los puntajes de las dimensiones y la clasificación de niveles, realizando análisis preliminares para establecer los baremos de cada instrumento. Para dar cumplimiento a los objetivos descriptivos, correspondientes a los objetivos específicos 1 y 2, se empleó la estadística descriptiva mediante el análisis de frecuencias y porcentajes, permitiendo describir el estado del rendimiento laboral a través de sus dimensiones: rendimiento de tarea, rendimiento de contexto y comportamiento contraproducente.

Posteriormente, como paso previo esencial para el análisis correlacional, se ejecutó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk tanto para los puntajes totales de ambos instrumentos como para cada una de sus dimensiones. Al obtenerse resultados que indicaron una distribución no normal de los datos ($p < 0.05$), se seleccionó la estadística no paramétrica para contrastar el objetivo general y los objetivos de relación. En consecuencia, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (ρ). Este procedimiento permitió desarrollar los objetivos específicos 3 y 4, analizando las correlaciones entre las dimensiones de las variables en estudio. Finalmente, se realizó una interpretación literal de los hallazgos con el propósito de evaluar la relación entre las variables de los trabajadores en función de los objetivos planteados.

Resultados y Discusión

Selección de Personal y rendimiento laboral en Trabajadores de una Hiperbodega en la Provincia de Ferreñafe, 2022.

Referente a las variables de Selección de personal y rendimiento Laboral en los trabajadores de la Hiperbodega, se demuestra que no existe relación (Ver tabla 1).

Tabla 1

Correlaciones de Pearson de Selección de Personal y Rendimiento Laboral en Trabajadores de una Hiperbodega en la Provincia de Ferreñafe, 2022.

	Rendimiento Laboral	
	Rho de Spearman	<i>p</i>
Selección de personal	.080	.441

Nota. No hay correlación ($p > .05$)

Lo cual difiere de algunos antecedentes relevantes. Por ejemplo, Keino (2025) encontró una relación positiva y significativa entre el proceso de reclutamiento y selección y el desempeño laboral, señalando que prácticas meritocráticas favorecen mejores resultados en los trabajadores. De igual manera, Pillaca (2024) reportó una correlación positiva media significativa entre selección de personal y rendimiento laboral, concluyendo que la adecuada aplicación de criterios técnicos influye en el desempeño de los colaboradores. Asimismo, Mío (2022) evidenció una relación significativa, aunque de baja magnitud, entre selección de personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital. En contraste con estos estudios, los hallazgos de la presente investigación no confirman dicha asociación, lo que sugiere que en la hiperbodega evaluada podrían estar interviniendo otros factores organizacionales que influyen con mayor peso en el rendimiento laboral.

Nivel de Selección de Personal en Trabajadores de una Hiperbodega en la Provincia de Ferreñafe, 2022

Con respecto a la selección de personal general, el 37.50% (36 trabajadores) estima que el nivel es medio, mientras que un 31.30% (30 trabajadores) lo considera alto y otro 31.30% (30 trabajadores) lo califica como bajo.

Tabla 2

Frecuencias de las Dimensiones de Selección de Personal de una Hiperbodega en la Provincia de Ferreñafe, 2022.

	Alto		Medio		Bajo	
	f	%	f	%	f	%
Políticas de selección	44	45.80%	24	25.00%	28	29.20%
Reclutamiento	33	34.40%	26	27.10%	37	38.50%
Técnicas de selección	38	39.60%	25	26.00%	33	34.40%
Inducción del personal	37	38.50%	—	—	59	61.50%
Desempeño	52	54.20%	—	—	44	45.80%
Conocimiento del cargo	30	31.30%	31	32.30%	35	36.50%
Selección de personal general	30	31.30%	36	37.50%	30	31.30%

Estos hallazgos guardan relación con lo señalado por Sosa (2025), quien identificó niveles regulares de desempeño asociados a deficiencias en la gestión del talento humano, sugiriendo que procesos parcialmente estructurados pueden limitar los resultados laborales. Asimismo, Urbina (2022) evidenció que una adecuada gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el desempeño laboral, destacando la importancia de fortalecer las políticas y prácticas institucionales. De igual manera, Ouabi et al. (2024) señalaron que las prácticas de reclutamiento y selección influyen en el desempeño a través de variables como la satisfacción y el compromiso laboral, lo que permite inferir que, cuando estas prácticas no se desarrollan de manera óptima, su impacto puede verse reducido. En ese sentido, el predominio de un nivel medio en la selección de personal dentro de la hiperbodega podría estar reflejando procesos parcialmente consolidados que requieren mayor estandarización y fortalecimiento para lograr mejores resultados organizacionales.

Identificar los niveles de las dimensiones de rendimiento laboral.

Con respecto al rendimiento laboral general, se observa que el 44.80% (43 trabajadores) presenta un nivel bueno, seguido por un 39.60% (38 trabajadores) que evidencia un nivel malo, y finalmente un 15.60% (15 trabajadores) que reporta un nivel regular.

Tabla 3

Frecuencias de las Dimensiones del Rendimiento Laboral de una Hiperbodega en la Provincia de Ferreñafe, 2022.

	Bueno		Regular		Malo	
	f	%	f	%	f	%
Rendimiento en la tarea	26	27.10%	35	36.50%	35	36.50%
Comportamientos contraproducentes	50	52.10%	—	—	46	47.90%
Rendimiento en el contexto	36	37.50%	17	17.70%	43	44.80%
Rendimiento laboral general	43	44.80%	15	15.60%	38	39.60%

Estos resultados difieren de lo reportado por Girsang et al. (2023), quienes encontraron que los procesos de reclutamiento y selección explicaban significativamente la variabilidad del desempeño laboral, evidenciando altos niveles de rendimiento cuando las prácticas de captación eran adecuadas. Asimismo, Johnson y Wahab (2023) señalaron una correlación positiva moderada entre las prácticas de recursos humanos y el desempeño laboral, indicando que mejores procesos organizacionales se asocian con mayores niveles de desempeño. Chipana (2023) evidenció una relación positiva significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, destacando la importancia de fortalecer las prácticas de recursos humanos para optimizar la productividad institucional. En contraste, los resultados del presente estudio muestran que, pese a existir un grupo considerable con rendimiento bueno, persisten niveles significativos de desempeño bajo y comportamientos contraproducentes, lo que evidencia posibles debilidades en la gestión interna

Selección de Personal y las dimensiones de Rendimiento Laboral de una Hiperbodega en la Provincia de Ferreñafe, 2022

No se halló una relación estadísticamente significativa entre la Selección de personal y las dimensiones de Rendimiento laboral ($p > .05$), obteniéndose correlaciones nulas o muy débiles en todos los casos ($\rho < .12$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

Tabla 4

Correlación entre la selección de personal y las dimensiones del rendimiento laboral en los trabajadores de una hiperbodega en la provincia de Ferreñafe, 2022

	Selección de personal	
	Rho de Spearman	<i>p</i>
Rendimiento en la tarea	.045	.666
Comportamientos contraproducentes	-.088	.394
Rendimiento en el contexto	.113	.272

Nota. No hay correlación ($p > .05$)

Estos hallazgos difieren de lo reportado por Keino (2025), quien encontró una relación positiva y significativa entre el proceso de reclutamiento y selección y el desempeño laboral, resaltando que prácticas meritocráticas y alineadas al perfil del puesto fortalecen el rendimiento de los trabajadores; asimismo, Tuesta (2024) identificó una correlación positiva alta y significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral, destacando la importancia de aplicar procedimientos técnicos y objetivos en la contratación. En contraste, en la hiperbodega evaluada no se evidenció asociación entre la selección y las dimensiones del rendimiento laboral

Conclusiones

Se concluye que no existe relación estadísticamente significativa entre la selección de personal y el rendimiento laboral en los trabajadores de la hiperbodega evaluada, por lo que la selección no constituye un factor determinante del desempeño en el contexto estudiado.

Se determinó que, aunque una parte considerable de los trabajadores presenta un nivel de rendimiento laboral bueno, aún persisten niveles regulares y bajos en algunas dimensiones, lo que refleja la necesidad de fortalecer estrategias organizacionales que permitan mejorar la consistencia del desempeño.

Los hallazgos muestran que no existe relación significativa entre la selección de personal y las dimensiones del rendimiento laboral (rendimiento en la tarea, rendimiento contextual y comportamientos contraproducentes), evidenciando que la selección no influye de manera directa en las áreas evaluadas.

Los análisis estadísticos revelaron que las correlaciones entre la selección de personal y cada dimensión del rendimiento laboral fueron nulas o muy débiles y no significativas, confirmando que el desempeño estaría siendo influenciado por otros factores organizacionales distintos al proceso de selección.

Recomendaciones

Fortalecer el proceso de selección aplicando criterios técnicos y evaluaciones por competencias alineadas al perfil del puesto.

Implementar capacitaciones y retroalimentación continua para mejorar los niveles de rendimiento laboral.

Desarrollar programas de inducción y seguimiento inicial para reforzar el rendimiento en sus distintas dimensiones.

Evaluar otros factores organizacionales como clima, liderazgo y motivación que puedan estar influyendo en el rendimiento laboral.

Referencias

- Alles, M. A. (2017). *Selección por competencias* (2.^a ed.). Granica.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. En N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations* (pp. 71-98). Jossey-Bass.
- Bretones, F., & Rodríguez, A. (2008). *Reclutamiento y selección de personal y acogida*. ResearchGate. <https://www.researchgate.net/publication/303289901>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (11.^a ed.). McGraw-Hill.
- Chipana, T. R. C. (2023). Talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Tacna, Perú. *Panel-Revista de Administración*, 5(1), 2-12. <https://doi.org/10.33996/>
- De Belmont, I. (1979). *Informe Belmont: Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación*. Comisión Nacional para la Protección de los Sujetos Humanos. <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Girsang, R. M., Tarigan, W. J., & Sipayung, T. (2023). The effect of recruitment and selection on employee performance. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 84-95. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i1.1243>
- Hamzah, H., Jefri, N. A. N., Yahaya, N. A., & Azhar, A. Z. (2024). Predicting individual work performance based on work engagement and work stress among employees in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(5), 1242–1253. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v14-i5/20427>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Johnson, P. D., & Wahab, E. (2023). An Empirical Study of the Relationship between of Human Resource Management Practices and Job Performances among Employees in Small and Medium Enterprises in Selangor. *Research in Management of Technology and Business*, 4(1), 239-254. <https://doi.org/10.30880/rmtb.2023.04.01.017>
- Keino, D. C. (2025). Recruitment and Selection Process and Employee Performance in

County Government: A Case of County Government of Uasin Gishu, Kenya. *JBMI Insight*, 2(10), 31-48. <https://jbmpublisher.org/system/index.php/home/article/view/107>

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C. W., & Van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>

Kristof, A. L. (1996). Person–organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>

Lee, D. Y., & Jo, Y. (2023). The job demands-resource model and performance: The mediating role of employee engagement. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1194018>

Masso, P., Jaakson, K., Pulk, K., & McBee, D. J. (2025). Implications of employee age on individual work performance and considerations to leave the organisation. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 74(11), 143–160. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2025-0145>

Mío, J. E. (2022). *Proceso de selección de personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la región Lambayeque*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92953>

Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Administración de Recursos Humanos* (14.^a ed.). Pearson Educación.

Ouabi, Z., Douayri, K., Barboucha, F., & Boubker, O. (2024). Human resource practices and job performance: *Insights from public administration*. *Societies*, 14(12), 247. <https://doi.org/10.3390/soc14120247>

Palmer Urcia, L. F. (2019). *Rendimiento laboral entre el personal nacional y extranjero de un centro de fisioterapia y rehabilitación de la ciudad de Trujillo. 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37527>

Pillaca Villon, L. S. (2024). *Selección de personal y rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita-2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma Del Perú]. Repositorio Universidad Nacional Autónoma Del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/3017>

Platania, S., Morando, M., Gruttadauria, S. V., & Koopmans, L. (2024). The Individual Work Performance Questionnaire: Psychometric properties of the Italian version. *European*

Journal of Investigation in Health, *Psychology and Education*, 14(1), 49–63.
<https://doi.org/10.3390/ejihpe14010004>

Quenaya Quispe, J. P. (2016). *Selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima – 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9525>

Richaud, M. (2007). La ética en la investigación psicológica. *Revista Enfoques*, 19(1-2), 5-18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3183493>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.^a ed.). Pearson.

Sosa, T. (2025). *Gestión del potencial humano para el desempeño laboral en el personal asistencial de un centro de salud, Lambayeque 2024*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/158277>

Spector, P. E., & Fox, S. (2005). The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior. En S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 151-174). American Psychological Association.

Tuesta, C. (2024) *Proceso de selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana]. Repositorio Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. <https://hdl.handle.net/20.500.12737/10241>

Urbina, F. (2022). *Gestión de recursos humanos y desempeño de los trabajadores en el Gobierno Regional de Lambayeque, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86610>

Anexos

Anexo 1

Cuestionario para el estudio de la Variable Selección de Personal

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario consta de 25 ítems. Le solicitamos responder de manera objetiva marcando con una (X) solo una alternativa por pregunta. Antes de emitir sus respuestas, por favor considere la siguiente escala de valoración:

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

N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
1	¿Es reclutado utilizando políticas establecidas en la institución?					
2	¿El reclutamiento es el mismo empleado por otras instituciones similares?					
3	¿Es sometido al ingresar a un proceso de inducción?					
4	¿Cuándo postula se le indica un proceso de familiarización con el cargo?					
5	Al ingreso al cargo, ¿se utilizan fuentes internas para el reclutamiento?					
6	¿Es reclutado solicitando fuentes externas?					
7	¿Se utilizan a empresas reclutadoras para seleccionar personal?					
8	¿Se promueve a personal a personal en la institución para cargos libres?					
9	¿Se somete a algún tipo de pruebas durante el proceso de selección?					
10	¿Se aplican pruebas de conocimientos y experiencia sobre el cargo?					
11	¿Se aplican entrevistas en el proceso de selección?					
12	¿Es seleccionado mediante la verificación de referencias?					
13	¿Se solicita el apoyo de empresas especializadas para verificar la información proporcionada por el postulante al cargo?					
14	¿Una vez seleccionado, se le da a conocer todo el funcionamiento de la institución?					
15	¿Se le invita a conocer la institución y sus diversos procesos?					
16	¿Recibe información sobre lo relacionado con la historia de la institución?					

17	¿Luego de la selección, se le dan a conocer las funciones inherentes al cargo, dentro del proceso de inducción?					
18	¿Se evalúa la selección en función al cargo al que se postula?					
19	¿Realiza en el tiempo previsto los trabajos encomendados?					
20	¿Se evalúa al personal que postula de acuerdo con el requerimiento de un perfil específico para el cargo solicitado?					
21	¿Cuándo se selecciona personal se tiene en cuenta sus conocimientos y experiencia previa?					
22	¿Poseen los conocimientos en el área, que le permite ejecutar con rapidez sus tareas?					
23	¿Posee las habilidades necesarias para el desempeño de sus labores?					
24	¿Cuenta con el nivel académico exigido para el desempeño el cargo?					
25	¿Posee la experiencia necesaria para el desempeño del cargo?					

*Anexo 2***ESCALA DE RENDIMIENTO LABORAL**

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada uno de los siguientes planteamientos y responda marcando con una “X” la respuesta que considere más viable según su opinión. Recuerde ser objetivo al responder:

N°	ITEMS			
Rendimiento en la tarea		SIEMPRE(2)	A VECES (1)	NUNCA (0)
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios			
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas			
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes			
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran			
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr			
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados			
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo			
Comportamientos contraproducentes		SIEMPRE (0)	A VECES (1)	NUNCA (2)
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo			
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros			
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo			
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas			

12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa			
Rendimiento en el contexto		SIEMPRE (2)	A VECES (1)	NUNCA (0)
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma			
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas			
15	Participé activamente de las reuniones laborales			
16	Mi planificación laboral fue óptima			

Anexo 3



Chiclayo, 13 de julio de 2022

Carta N.º 116-2022-USAT-EPSI

Señor
Gerente de la empresa PRECIO UNO
Presente.-

Asunto: Proyecto de Investigación

Es grato dirigirme a ustedes para expresarles mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **FLORES DIAZ SABRINA ALESSANDRA**, con documento de identidad N° **72020801** estudiante del VII Ciclo Académico, quien actualmente cursa la asignatura de Taller de Investigación I cuyo coordinador es el **Dr. Rony Edinson Prada Chapoñan** de la Escuela de Psicología. La estudiante se encuentra realizando el proyecto de investigación, titulado: **Selección de personal y desempeño laboral en los trabajadores de una hiperbodega en la provincia de Ferreñafe, 2022**, requisito según el Plan de Estudios de la Escuela.

Por tal motivo recorro a ustedes para que brinden su apoyo, proporcionándole las facilidades a la estudiante, para obtener la recolección de información requerida concerniente a su proyecto de Investigación.

Con datos a responder
Correo: Sabrinafloresdiaz44@gmail.com
Número de celular: 969 534 321

Agradeciéndole por la deferencia que se sirva brindar a la presente le anticipo los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,



Dra. Marilía Sibebe Cortez Vidal
directora de la Escuela de
Psicología



Anexo 4

Consentimiento para participar en un estudio de investigación en trabajadores - ADULTOS -

Instituciones: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Investigadores: Nombres y Apellidos

Título: SELECCION DE PERSONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA HIPERBODEGA EN LA PROVINCIA DE FERREÑAFE, 2022

Fines del Estudio:

Se le invita a participar del estudio con la finalidad de determinar la relación de la selección de personal y desempeño laboral en los trabajadores de una hiperbodega en la provincia de Ferreñafe, 2022, ya que las empresas buscan al mejor candidato que cumplan con los requisitos solicitados para obtener resultados exitosos y así generar competitividad con otras empresas por su rendimiento y eficacia.

Procedimientos:

Si usted acepta participar del estudio, luego de que dé su consentimiento, se le pedirá que responda a las preguntas de un cuestionario, el tiempo estimado de aplicación será de 30 minutos.

Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en este estudio.

Beneficios:

Se le informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan.

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad:

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación que garantiza la confidencialidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron del mismo. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso de la información:

La información una vez procesada será eliminada.

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o llamar a Sabrina Alessandra Flores Díaz, al cel.969534321. Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: comiteetica.medicina@usat.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo en que consiste mi participación en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Investigadora

Nombre: Sabrina Alessandra Flores Díaz

DNI: 72020801

Fecha: