

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Selección de personal y productividad laboral en  
el personal funerario del Cercado de  
Arequipa, 2022**

Maryoreth Yelka Zapata Fernandez

Para optar el Título Profesional de  
Licenciada en Psicología

Arequipa, 2023

Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

**INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

**A** : Eliana Carmen Mory Arciniega  
Decano de la Facultad de Humanidades

**DE** : Rubén Jorge Flores Chávez  
Asesor de tesis

**ASUNTO** : Remito resultado de evaluación de originalidad de tesis

**FECHA** : 2 de Agosto de 2023

---

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado asesor de la tesis titulada: "Selección de personal y productividad laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa, 2022", perteneciente al/la/los/las estudiante(s) Maryoreth Yelka Zapata Fernandez, de la E.A.P. de Psicología; se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 18 % de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía Si  NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas: 7200) Si  NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante Si  NO

En consecuencia, se determina que la tesis constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar los muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Asesor de tesis

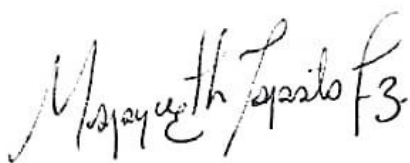
## **DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD**

Yo, Maryoreth Yelka Zapata Fernandez, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. 70948391, de la E.A.P. de Psicología de la Facultad de Humanidades la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis titulada: "Selección de personal y productividad laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa, 2022", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

3 de agosto de 2023



---

Maryoreth Yelka Zapata Fernandez

DNI. No. 70948391

# Selección de personal y productividad laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa, 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

[hdl.handle.net](https://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

3%

2

[repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

3

[repositorio.continental.edu.pe](https://repositorio.continental.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

4

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

5

[repository.unad.edu.co](https://repository.unad.edu.co)

Fuente de Internet

<1%

6

[repositorio.uladech.edu.pe](https://repositorio.uladech.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

7

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

<1%

8

[repositorio.uss.edu.pe](https://repositorio.uss.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

9

[repositorio.unas.edu.pe](https://repositorio.unas.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

10

Submitted to Holar University College

Trabajo del estudiante

<1 %

11

repositorio.ulasamericas.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

12

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

13

repositorioacademico.upc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

14

46.210.197.104.bc.googleusercontent.com

Fuente de Internet

<1 %

15

repositorio.upagu.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

16

repositorio.uts.edu.co:8080

Fuente de Internet

<1 %

17

Submitted to Universidad Peruana de Las Americas

Trabajo del estudiante

<1 %

18

servicio.bc.uc.edu.ve

Fuente de Internet

<1 %

19

Submitted to Universidad Jose Carlos Mariategui

Trabajo del estudiante

<1 %

20	<a href="https://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
21	<a href="https://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="https://revistasep.usac.edu.gt">revistasep.usac.edu.gt</a> Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Wiener Trabajo del estudiante	<1 %
24	<a href="https://repositorio.upec.edu.ec">repositorio.upec.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
25	<a href="https://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="https://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="https://renati.sunedu.gob.pe">renati.sunedu.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="https://repositorio.ulvr.edu.ec">repositorio.ulvr.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="https://ciencia.lasalle.edu.co">ciencia.lasalle.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
30	<a href="https://issuu.com">issuu.com</a> Fuente de Internet	<1 %
31	<a href="https://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

32	<a href="http://repositorio.unjbg.edu.pe">repositorio.unjbg.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
33	<a href="http://archive.org">archive.org</a> Fuente de Internet	<1 %
34	<a href="http://prezi.com">prezi.com</a> Fuente de Internet	<1 %
35	<a href="http://repositorio.uandina.edu.pe">repositorio.uandina.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
36	<a href="http://repositorio.untumbes.edu.pe">repositorio.untumbes.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
37	<a href="http://biblioteca2.ucab.edu.ve">biblioteca2.ucab.edu.ve</a> Fuente de Internet	<1 %
38	<a href="http://repositorio.utn.edu.ec">repositorio.utn.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
39	<a href="http://www.geovictoria.com">www.geovictoria.com</a> Fuente de Internet	<1 %
40	Submitted to Fundación Universitaria del Area Andina Trabajo del estudiante	<1 %
41	<a href="http://de.slideshare.net">de.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
42	<a href="http://repositorio.unheval.edu.pe">repositorio.unheval.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
43	<a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %



<1 %

44 repositorio.unu.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

45 researchcongress.tec.mx

Fuente de Internet

<1 %

46 www.irc-online.org

Fuente de Internet

<1 %

47 www.repositorio.upla.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

48 cosechador.siu.edu.ar

Fuente de Internet

<1 %

49 repositorio.upn.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

50 tecnohumanismo.online

Fuente de Internet

<1 %

51 Eniko Kasos, Krisztian Kasos, Emese Józsa, Katalin Varga, Éva Bányai, András Költő, Attila Szabó. "Altered States of Consciousness during Exercise, Active-Alert Hypnosis, and Everyday Waking State", International Journal of Clinical and Experimental Hypnosis, 2022

Publicación

<1 %

52 es.scribd.com

Fuente de Internet

<1 %

53	<b>factorial.mx</b> Fuente de Internet	<1 %
54	<b>la-respuesta.com</b> Fuente de Internet	<1 %
55	<b>redi.unjbg.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
56	<b>repositorio.ug.edu.ec</b> Fuente de Internet	<1 %
57	<b>repositorio.unapiquitos.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
58	<b>repositorio.unsaac.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
59	<b>repositorio.urp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
60	<b>repositoriodigital.itstena.edu.ec:8080</b> Fuente de Internet	<1 %
61	<b>theibfr.com</b> Fuente de Internet	<1 %
62	<b>www.redisd.org</b> Fuente de Internet	<1 %
63	<b>www.semanticscholar.org</b> Fuente de Internet	<1 %
64	<b>Analía Murillo. "Concepción y conocimientos sobre violencia de género y violencia"</b>	<1 %

doméstica en agentes de seguridad privada de Costa Rica. Un primer acercamiento al tema.", PsicoInnova, 2023

Publicación

---

65	Submitted to Universidad Nacional de Piura Trabajo del estudiante	<1 %
66	agencialaboral.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
67	ciencialatina.org Fuente de Internet	<1 %
68	dspace.uazuay.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
69	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
70	masd.unbosque.edu.co Fuente de Internet	<1 %
71	moam.info Fuente de Internet	<1 %
72	repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
73	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
74	www.calmis.cahwnet.gov Fuente de Internet	<1 %

---

75

[www.researchgate.net](http://www.researchgate.net)

Fuente de Internet

<1 %

76

"Estudios regionales: análisis y propuestas de desarrollo económico y social", Universidad del Pacífico, 2021

Publicación

<1 %

77

Nerea María Gómez Fernández. "Use of Statistical Methods for the Analysis of Educational Data: the Role of ICTs in the Educational Context", Universitat Politècnica de València, 2022

Publicación

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

## Resumen

Como tema de investigación se presentó la selección de personal y productividad laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa, 2022. Como objetivo general se tiene “Determinar la relación entre proceso de selección de personal y productividad laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa, 2022”. Se justifica el desarrollo de la presente tesis debido a que, hasta el momento, las variables de selección de personal y productividad laboral han sido evaluadas principalmente en empresas o instituciones públicas, sin embargo, no se han realizado investigaciones específicas sobre el personal funerario. Además, es importante abordar este tema en el contexto de la pandemia de Covid, ya que se ha observado un aumento en la carga laboral de las funerarias.

En cuanto a la metodología utilizada, se emplearon dos instrumentos de medición: el Cuestionario de nivel de selección del personal de Garnique y la Encuesta de productividad de Fuentes. Los resultados obtenidos respecto a las variables de estudio revelaron un valor de  $p$  inferior a 0.05, lo cual indica que la relación entre ellas es significativa. Además, el coeficiente de correlación de Spearman arrojó un valor de 0.7, lo que señala que la relación entre las variables es alta y directamente proporcional.

Se ha determinado que las variables de investigación están significativamente relacionadas, y que esta relación se caracteriza por ser alta.

**Palabras clave:** Selección de personal, productividad, funeraria, Covid, convocatoria.

## **Abstract**

The research topic presented was the selection of personnel and labor productivity among funeral staff in the Cercado de Arequipa in 2022. The general objective was to "determine the relationship between the personnel selection process and labor productivity among funeral staff in the Cercado de Arequipa in 2022". The development of this thesis is justified by the fact that, so far, the variables of personnel selection and labor productivity have been mainly evaluated in companies or public institutions, but specific research on funeral staff has not been conducted. Furthermore, it is important to address this topic in the context of the Covid pandemic, as an increase in the workload of funeral homes has been observed.

Regarding the methodology used, two measurement instruments were employed: Garnique's Personnel Selection Level Questionnaire and Fuentes' Productivity Survey. The results obtained for the study variables revealed a p-value of less than 0.05, indicating a significant relationship between them. Additionally, the Spearman correlation coefficient yielded a value of 0.7, indicating a high and direct proportional relationship between the variables.

It has been determined that the research variables are significantly related, and this relationship is characterized by being high.

**Keywords:** personnel selection, productivity, funeral home, Covid, announcement.

## Índice

Resumen .....	12
Abstract.....	13
Introducción.....	17
Capítulo 1: Planteamiento del problema .....	19
1.1. Planteamiento del problema de investigación .....	19
1.2. Objetivos.....	20
1.3. Justificación.....	21
1.4. Hipótesis .....	22
1.4.1. Hipótesis general.....	22
1.5. Variable .....	23
1.6. Operacionalización de las variables .....	23
Capítulo 2: Marco Teórico .....	25
2.1. Antecedentes.....	25
2.1.1. Antecedentes internacionales .....	25
2.1.2. Antecedentes nacionales .....	28
2.1.3. Antecedentes locales .....	31
2.2. Bases teóricas .....	33
2.2.1. Selección de personal .....	33
2.2.1.1. Concepto.....	33
2.2.1.2. Fuentes de reclutamiento.....	34
2.2.1.3. Etapas de selección de personal .....	35
2.2.1.4. Proceso de selección de personal .....	36
2.2.1.5. Dimensiones del proceso de selección de personal.....	37
2.2.1.6. Importancia de la selección de personal en la empresa.....	38
2.2.2. Nivel de productividad.....	39
2.2.2.1. Concepto.....	39

2.2.2.2. Componentes de la productividad .....	40
2.2.2.3. Factores internos de la productividad de la empresa.....	40
2.2.2.4. Dimensiones de productividad laboral .....	42
Capítulo 3: Diseño metodológico .....	43
3.1. Tipo de investigación.....	43
3.2. Sujetos .....	43
3.2.1. Población .....	43
3.2.2. Muestra .....	43
3.3. Instrumento.....	44
3.4. Técnica de recolección .....	45
3.5. Análisis de información.....	45
Capítulo 4: Resultados y discusión.....	46
4.1. Resultados.....	46
4.2. Discusión .....	50
Conclusiones.....	55
Recomendaciones .....	56
Referencias .....	57



## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov .....	46
<b>Tabla 2.</b> Relación entre selección de personal y productividad laboral .....	47
<b>Tabla 3.</b> Relación entre requerimiento de personal y productividad laboral .....	48
<b>Tabla 4.</b> Relación entre convocatoria o reclutamiento y productividad laboral .....	48
<b>Tabla 5.</b> Relación entre administración de pruebas y productividad laboral .....	49
<b>Tabla 6.</b> Relación entre actos de proceso de selección y productividad.....	49

## **Introducción**

El proceso de selección permite conocer qué factores han tomado en consideración las funerarias para poder admitir a personas que formarán parte de la entidad en cuestión; para ello, los trabajadores deben tener ciertas características que guarden relación con las funciones que desempeñarían. Asimismo, el nivel de productividad de las personas ya contratadas es importante para señalar si las funciones son ejecutadas de forma eficiente y eficaz.

Entre las investigaciones consideradas para el desarrollo de esta investigación, se incluyen estudios de carácter internacional, como el estudio titulado "Proceso de selección y su efecto en el desempeño laboral en el personal de las microfinancieras de la ciudad de Quetzaltenango". A nivel nacional, se encuentra la tesis sobre "Selección del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Chongoyape". A nivel local, se destaca la investigación sobre "La importancia de la selección de personal en la empresa de JCH Llantas en Arequipa".

Como ha de verse, las investigaciones previamente realizadas no se enfocan en una población con una similitud a la investigada ni existen investigaciones previas sobre las funerarias del Cercado de Arequipa. Por ende, el presente tema de tesis es novedoso y relevante, y es un precedente para el desarrollo de otras investigaciones similares, así como para las empresas funerarias, ya que a través de la tesis podrán mejorar la productividad de su personal.

La metodología utilizada en este estudio es de naturaleza básica correlacional, con el objetivo de identificar posibles conexiones entre las variables de estudio. Se trata de una investigación no experimental, ya que no se realizarán intervenciones directas en las variables, y se enfoca principalmente en el análisis cuantitativo de los datos recopilados.

La población objetivo de este estudio está compuesta por los trabajadores de las funerarias ubicadas en el Cercado de Arequipa. Para recopilar los datos necesarios, se emplearán dos instrumentos específicos: el Cuestionario de nivel de selección del personal de Garnique y la Encuesta de productividad de Fuentes. Estos instrumentos serán utilizados para obtener información relevante sobre las variables de interés en el estudio.

La estructura de la investigación consta de cuatro capítulos. En el primer capítulo se aborda el Planteamiento del problema, con subcapítulos que delimitan el problema, establecen los objetivos de la tesis, justifican la investigación y desarrollan la hipótesis, así como las variables junto con su operacionalización.

El segundo capítulo se enfoca en el marco teórico, dividido en subcapítulos que presentan los antecedentes, las bases teóricas y los niveles de productividad relacionados con el tema de estudio.

El tercer capítulo se centra en el diseño metodológico e incluye subcapítulos que describen el tipo de investigación, la selección de los sujetos a quienes se les aplicarán los instrumentos, la técnica de recolección de datos y los análisis de información.

Finalmente, el cuarto capítulo presenta los resultados obtenidos en la tesis, relacionados con las dos variables de estudio. En el apartado de conclusiones se establece que existe una relación entre el proceso de selección de personal y la productividad laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación entre el proceso de selección de personal y la productividad laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa año 2022.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema de investigación**

La selección de empleados parte de los sujetos interesados en el trabajo, lo cual está estrechamente relacionado con la psicología y la administración. En 1915 se inicia en Estados Unidos un programa de capacitación y preparación, a través del cual se selecciona un personal especializado de acuerdo con las necesidades del área laboral. Al pasar de los años fue evolucionando poco a poco, por lo que el postulante ahora debe cumplir con los requisitos del proceso de convocatoria para ser seleccionado.

A nivel mundial, las empresas presentan diversos problemas con los resultados ocasionados por una gestión insuficiente en la selección de personal, cuya consecuencia es una deficiencia en la productividad organizacional; además de que no perciben adecuadamente las habilidades y capacidades de acuerdo con el perfil profesional y documentario, esto significa que en el momento de ejecución en el trabajo no cumplirán con los objetivos establecidos (Medeiros et al., 2021).

En el Perú, muchas de las organizaciones no manejan bien el proceso de selección, lo que lleva a un desempeño deficiente. Esto puede generar diversos problemas y un impacto negativo en la empresa, ya que muchos empleados electos no tienen el perfil para el puesto, porque han adjuntado documentos alterados para que sean seleccionados, por lo que carecen de conocimientos necesarios para desempeñar las actividades asignadas (Guerrero, 2019). La productividad del trabajo en la empresa puede verse afectada por diversos factores como la falta de herramientas para desarrollar las actividades a tiempo, debido al desinterés del gerente de la empresa por brindar alternativas de solución, desarrollo y potenciar las competencias en cada área (Consortio de Investigación Económica y Social [CIES], 2016). El Instituto Peruano de Economía (IPE, 2007) consideró que una mejora en la productividad laboral tiene que ver con una selección de

personal eficaz, además de constantes capacitaciones y una adecuada retribución.

No obstante, en la región de Arequipa existe una alta demanda de ofertas laborales en la prestación de servicios funerarios; esto fue consecuencia del problema que aquejó a toda la población desde el año 2020 hasta la actualidad: la enfermedad del Covid- 19. Tal urgencia llevó al reclutamiento de personal de diferentes edades, sexos, grado de instrucción, estado civil etc. Muchos de ellos pasaron por el proceso de reclutamiento y entrevista para conseguir el empleo; sin embargo, parte de este grupo omitió datos durante el proceso de evaluación.

Por lo tanto, los servicios que proporcionaron al personal de las funerarias en Arequipa no fueron manejados de la mejor manera posible; el protocolo o los métodos que empleaban los trabajadores fue de forma directa, lo cual los puso en riesgo de ser contagiados por el Covid-19. Por otra parte, debido a la alta demanda que tuvieron las funerarias al brindar sus servicios, se tuvo la necesidad de prestar de forma directa a los establecimientos de salud en la región Arequipa sus servicios, así como también a las provincias; por ello tuvieron que contratar a más personal para mejorar la productividad en las funerarias.

La pregunta de investigación planteada es la siguiente: ¿Cuál es la relación entre el proceso de selección de personal y la productividad laboral en el personal funerario de Arequipa en el año 2022?

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo general**

Determinar la relación existente entre el proceso de selección de personal y la productividad laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa durante el año

2022.

### **1.2.2. Objetivos específicos**

- Explorar la conexión entre el requisito de personal y la productividad laboral en el sector funerario del Cercado de Arequipa en 2022.
- Analizar la relación entre la convocatoria y el reclutamiento del personal funerario del Cercado de Arequipa en 2022 y su impacto en la productividad laboral.
- Examinar cómo la administración de pruebas afecta la productividad laboral del personal funerario del Cercado de Arequipa en 2022.
- Investigar la relación entre los actos del proceso de selección y la productividad laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa en 2022.

### **1.3. Justificación**

#### **1.3.1. Justificación con relevancia original**

Esta tesis tiene relevancia original debido a que no se han elaborado trabajos de investigación con un enfoque en poblaciones conformadas por personal funerario, a pesar de que hubo un incremento de fallecidos a causa del Covid-19 y, por ende, de la labor de los trabajadores de este sector; así, el contenido de la tesis es original y único en el campo.

#### **1.3.2. Justificación teórica**

La investigación se justifica a nivel teórico porque busca ampliar las teorías y aportar conocimientos actuales sobre selección de personal desde el criterio de Nebot (2000); desde la teoría de Fremon et al. (1988) se menciona la importancia del personal en la productividad. Además, la investigación servirá como base para futuras investigaciones y para las empresas funerarias como aporte teórico.

### **1.3.3. Justificación práctica**

A nivel práctico, la investigación perfeccionará el proceso de selección de personal, lo cual permitirá mejorar el nivel de productividad laboral del personal contratado de las empresas funerarias de Arequipa; además, el objetivo de este estudio es investigar la relación entre la selección de personal y la productividad laboral.

### **1.3.4. Justificación metodológica**

En términos metodológicos, la recopilación de datos se llevará a cabo utilizando instrumentos validados que garantizarán la obtención de datos precisos. Para ello, se emplearán el Cuestionario de Evaluación de Selección de Personal de Garnique y la Encuesta de Productividad de Fuentes.

## **1.4. Hipótesis**

### **1.4.1. Hipótesis general**

Dado que la posesión de habilidades y capacidades durante el proceso de selección de personal puede tener un impacto positivo en la productividad y el ambiente laboral de las funerarias del Cercado de Arequipa en 2022.

H0: El tener actitudes o habilidades y capacidades durante la selección de miembros podría mejorar la productividad laboral de las funerarias del Cercado de Arequipa, 2022.

Ha: El no tener actitudes o habilidades y capacidades durante la selección de miembros podría perjudicar la productividad laboral de las funerarias del Cercado de Arequipa, 2022.

## 1.5. Variable

### 1.5.1. Variable 1

Selección de personal: El proceso de selección consiste en elegir a la persona más adecuada para un puesto de trabajo, considerando sus habilidades y características. Además, es fundamental que dicho trabajo proporcione al empleado un equilibrio entre su vida personal y laboral. (Atalaya, 2001).

### 1.5.2. Variable 2

Nivel de productividad: El rendimiento promedio por empleado se refiere a la cantidad de trabajo realizado o al valor de los bienes y servicios producidos por cada empleado durante un período de tiempo determinado. (Ramos, 2018).

## 1.6. Operacionalización de las variables

<b>Título preliminar:</b>	Selección de personal y productividad laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa, 2022		
<b>Variable del estudio:</b>	Selección de personal		
<b>Conceptualización de la variable</b>	Es un proceso que incluye herramientas para seleccionar a la persona más calificada para un puesto con base en el mérito, la transparencia y el cumplimiento del perfil y requisitos del puesto (García et al., 2001)		
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas de medición</b>
Requerimiento	-Necesidad de puestos	-1,2	
	-Funciones a desempeñar	-3	
	-Análisis de puesto	-4,5	
Convocatoria o reclutamiento	-Interés de candidato	-6	Ordinal
	-Características del postulante	-7	
	-Pretensión económica	-8	
Administración	-Evaluación curricular	-9	1 = Nunca
	-Realización de los test psicológicos en general	-10	2 = Casi nunca
	-Cuadro de méritos	-11	3 = A veces
	-Entrevista	-12	4 = Casi siempre
Actos del proceso de selección	-Publicidad de resultados	-13	5 = Siempre
	-Contratación del trabajador	-14,15	



**Título preliminar:** Selección de personal y productividad laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa, 2022

**Variable del estudio:** Nivel de productividad

**Conceptualización de la variable** La productividad se refiere a los resultados obtenidos en un proceso o sistema, y una mayor productividad implica lograr mejores resultados utilizando los recursos disponibles de manera eficiente. (Gutiérrez, 2010)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Eficiencia	-Cumplimiento de metas	-17,18,19	Ordinal
	-Recursos utilizados	-20,21	
	-Mejora de desempeño	-22,23,24	
Eficacia	-	-25,26	1 = Nunca
	Desarrollo de actividades planteadas		2 = Casi nunca
	-Metas deseadas	-27,28	3 = A veces
	-Optimización de recursos	-29,30	4 = Casi siempre
			5 = Siempre

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

León (2020) En el estudio titulado "Proceso de selección y su impacto en el desempeño laboral del personal de las microfinancieras en la ciudad de Quetzaltenango", se estableció como objetivo principal examinar las variables de interés. Para ello, se llevó a cabo una investigación de diseño no experimental con un enfoque transversal. Los resultados obtenidos revelaron que el 89% de los participantes consideraron que el proceso de selección es de gran importancia, mientras que el 11% lo percibió como insuficiente. Por otro lado, el 83% de los jefes de Recursos Humanos mencionaron que realizar evaluaciones a los trabajadores para medir su eficiencia y efectividad en el proceso de selección era necesario, en contraste con el 17% que no lo consideró así. Asimismo, el 60% de los participantes manifestó que una buena selección de personal es crucial para realizar un trabajo de calidad, mientras que el 40% consideró que el desempeño laboral se ve impulsado y estimulado para alcanzar altos niveles de productividad entre los empleados.

Pilligua y Arteaga (2019), En el artículo titulado "El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio de caso: Hardepex Cía. Ltda." realizado en Colombia, se llevó a cabo una investigación descriptiva que contó con la participación de un total de 86 empleados pertenecientes a los departamentos administrativo, operativo y logístico. Los resultados obtenidos revelaron que el 69% de los evaluados desconoce el código de ética y la dirección de la empresa, mientras que solo el 31% tiene conocimiento de estos aspectos. Además, el 57% de los participantes indicó que no está familiarizado con los servicios y productos ofrecidos por la empresa, mientras que el 43% manifestó tener conocimiento de los mismos.

En cuanto a la inducción proporcionada por la compañía, el 86% de los empleados afirma haber recibido una única sesión al momento de su contratación, mientras que el 14% restante señala no haber recibido esta información, en consecuencia, se concluye que solo el 35% de los trabajadores se siente motivado por su trabajo, lo que sugiere que su nivel de rendimiento es óptimo.

Montes de Oca y Pulla (2019) en el estudio titulado "La gestión administrativa y su impacto en la productividad de las microempresas ecuatorianas: estudio de caso del taller Dripromax en la ciudad de Santo Domingo", se llevó a cabo una investigación en Ecuador con el objetivo de analizar el nivel de productividad y la optimización de recursos. Este estudio adoptó un enfoque descriptivo. Los resultados obtenidos revelaron que el 75% de los participantes afirmaron no haber recibido ninguna inducción, mientras que el 17% de los encuestados recibió instrucción solamente en normas, calidad y facturación. Además, se identificó que una persona recibió capacitación exclusivamente en facturación.

Se determinó que la ubicación y la capacitación continua de los empleados tanto en el ámbito laboral como durante las horas de trabajo podrían mejorar sus niveles de productividad.

Moreno et al. (2022), En la tesis titulada "Proceso de selección del personal de ladrillera Andina S.A.", se estableció como objetivo determinar los métodos que se utilizarán en la selección de personal para la empresa ladrillera Andina S.A., con el propósito de contratar empleados alineados con los objetivos de la empresa. El proceso de selección comienza con un análisis detallado de los lineamientos de cada área y una comprensión exhaustiva de los procesos, con el fin de identificar con precisión los perfiles adecuados que aseguren un buen clima laboral y beneficien tanto a los responsables como a la empresa al tomar estas decisiones.

Posteriormente, se lleva a cabo un programa de capacitación para familiarizar al personal con la misión, visión y propuestas de negocio de la empresa. Una vez finalizada la capacitación y la incorporación, se realiza un seguimiento del proceso a través de una encuesta dirigida al personal, con el objetivo de identificar las deficiencias existentes en el sector y mejorar la calidad de la empresa.

Los resultados de la investigación revelaron la existencia de deficiencias en el proceso de selección, lo que indica la necesidad de implementar nuevas estrategias que permitan una mejor vinculación de los trabajadores con la empresa ladrillera Andina S.A.

Losada et al. (2020), en la tesis titulada "Diseño de una propuesta para mejorar el proceso de selección de personal en la empresa Camposanto Metropolitano de la Arquidiócesis de Cali", tuvieron como objetivo principal evaluar y comprender el proceso de selección de personal en dicha organización, así como proponer mejoras. Para lograr esto, se llevó a cabo una encuesta aleatoria a 50 empleados de distintos departamentos de la empresa. Además, se revisaron documentos como el procedimiento de selección y contratación del personal CSM-PR-GH-002, la política de gestión humana CSM-PO-GH-001 y otros formatos relacionados con la selección de personal.

El objetivo de la encuesta fue determinar el nivel de conocimiento de los empleados sobre las oportunidades laborales dentro de la empresa, su participación en el proceso de selección y su comprensión acerca de la duración del proceso y las prioridades en la contratación de personal. Se encontró que a pesar de contar con recursos tecnológicos adecuados y actualizados, el proceso de selección no estaba siendo simplificado de manera efectiva. Por lo tanto, se recomienda buscar recursos tecnológicos que puedan proporcionar información sobre candidatos calificados para cubrir las vacantes existentes en la empresa. Asimismo, se sugiere realizar recomendaciones para definir diferentes convocatorias y llevar a cabo pruebas psicotécnicas de forma virtual.

López (2017), en la tesis titulada "Diseño de una línea de servicios de reclutamiento y selección de aspirantes a cargos ejecutivos en las pymes", el objetivo principal fue proponer una línea de servicios que ofreciera una alternativa eficaz para las pequeñas y medianas empresas (pymes) al contratar trabajadores para puestos de alto o medio rango. Para lograr esto, se realizó una encuesta a 228 trabajadores empleados en empresas pymes en la ciudad de Guayaquil.

Gracias a los datos recopilados en la encuesta, se formuló una propuesta que se basa en los aspectos detallados en la investigación sobre la "línea de servicios". Esta propuesta permite llevar a cabo una selección de candidatos en función de esos aspectos específicos, proporcionando así una solución adecuada para las pymes al contratar personal cualificado.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Garnique (2021), en la tesis titulada "Selección del personal y productividad laboral en la municipalidad distrital de Chongoyape, Chiclayo, Perú", se llevó a cabo una evaluación de 45 empleados con el objetivo de analizar la relación entre las variables mencionadas. Esta investigación se clasifica como básica y de nivel correlacional. Los resultados obtenidos revelaron que un 33.33% de los evaluados mostraron un bajo nivel en la categoría de selección de personal, lo que indica que la mayoría de los empleados no son eficientes y no cumplen con las metas establecidas. Por otro lado, el 44.33% reportó un nivel medio y el 22.22% indicó una adecuada selección de personal, además, se encontró una relación significativa positiva ( $r = 0.900$ ) entre la selección de personal y la productividad. Estos hallazgos llevan a la conclusión de que si las personas son seleccionadas de manera adecuada, se logrará un nivel óptimo de productividad.

Vidal (2021), en el estudio titulado "Propuesta para mejorar el reclutamiento y

selección de personal y aumentar la productividad laboral en la empresa constructora Atix Group SAC, Nuevo Chimbote, 2021", se planteó la hipótesis de mejorar el proceso de reclutamiento y selección con el objetivo de incrementar la productividad laboral. Para alcanzar esta meta, se llevó a cabo un estudio descriptivo que incluyó una muestra de 12 empleados. Los resultados obtenidos revelaron que el 83,3% de los encuestados señalaron la falta de un proceso y un organigrama en la empresa, mientras que solo el 16,7% indicaron la implementación de un modelo de selección de personal. A partir de estos hallazgos, se concluye que la mejora del proceso de reclutamiento y selección tendrá un impacto positivo en la productividad de la empresa. Por lo tanto, se propone la implementación de mejoras, como establecer un proceso estructurado y un organigrama claro, así como la adopción de un modelo de selección de personal eficiente. Estas mejoras contribuirán a aumentar la productividad laboral en la empresa constructora Atix Group SAC.

Tapia (2020) En la tesis titulada "Selección del personal para incrementar la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital La Victoria - Chiclayo, Perú", se llevó a cabo un estudio de naturaleza básica con un diseño no experimental-prospectivo. La investigación se realizó con una muestra de 43 personas. Los resultados obtenidos revelaron que el 48,8% de los participantes consideraron que el nivel de productividad en la entidad era deficiente, el 34,9% lo calificaron como regular y el 16,3% mencionaron que la productividad era óptima. Estos resultados indican la necesidad de implementar medidas para mejorar la productividad laboral en la Municipalidad Distrital La Victoria. Se recomienda prestar especial atención al proceso de selección de personal con el objetivo de asegurar la contratación de colaboradores que puedan contribuir de manera efectiva al aumento de la productividad en la organización.

Valle (2018) en la tesis titulada "Proceso de selección y productividad laboral en

una empresa de servicios de administración de tributos, Lima 2028", se llevó a cabo un estudio con el objetivo principal de examinar la relación entre el proceso de selección de personal y la productividad laboral en una empresa específica (página 40). La investigación se clasifica como aplicada y se utiliza un enfoque descriptivo-correlacional. La muestra del estudio consistió en 48 individuos. Los resultados obtenidos revelaron que el 37,5% de los participantes consideraron que el proceso de selección era de buena calidad, mientras que el 25% lo calificaron como regular y el 37,5% lo evaluaron como deficiente. En cuanto a la productividad laboral, el 41,67% mostró un nivel bueno, el 33,33% presentó un nivel malo y el 25% indicó un nivel regular. Además, se encontró una correlación positiva fuerte y significativa ( $\rho = 0,851$ ;  $p \leq 0,000$ ) entre las variables investigadas, lo cual indica que existe una relación sólida entre el proceso de selección de personal y la productividad laboral en la empresa estudiada, estos hallazgos destacan la importancia de mejorar el proceso de selección de personal para aumentar la productividad laboral en la empresa de servicios de administración de tributos. Se sugiere realizar acciones para mejorar la calidad del proceso de selección y promover un ambiente laboral favorable que favorezca un alto nivel de productividad.

Morales (2019), en la tesis titulada "El proceso de contratación de personal y el clima organizacional en las entidades públicas en la ciudad de Tingo María", el objetivo principal fue determinar esta relación a través de la administración de un cuestionario de encuesta a 226 empleados de entidades públicas para evaluar el clima organizacional. El cuestionario constaba de ocho ítems relacionados con el clima organizacional y otros ocho ítems para evaluar el proceso de contratación. Se utilizó una escala de medida tipo Likert con cinco opciones de respuesta como instrumento de medición. El enfoque de la investigación fue relacional y aplicado, utilizando un diseño transversal y una metodología correlacional. Para validar las respuestas obtenidas, se utilizó la medida de

correlación de datos ordinales de rho de Spearman (rs). Los resultados revelaron una relación significativa con un valor de  $p < 0.05$ , confirmando la hipótesis planteada. Se encontró una correlación positiva directa fuerte entre el proceso de contratación y el clima organizacional, con un valor de rho de Spearman de 0.739. Se estableció una relación sólida y directa entre las dimensiones del proceso de contratación y el clima organizacional. Específicamente, se encontraron correlaciones de 0.558 en la dimensión de selección, 0.632 en la dimensión de control, 0.639 en la dimensión de reclutamiento y 0.639 en la dimensión de inducción. Estos hallazgos resaltan la importancia de un proceso de contratación adecuado para influir positivamente en el clima organizacional en las entidades públicas de Tingo María. Se sugiere implementar mejoras en el proceso de contratación, centrándose en las dimensiones identificadas, con el objetivo de fortalecer el clima organizacional y fomentar un entorno laboral favorable.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

Saldaña (2019), en la tesis titulada "Importancia de la selección de personal en la empresa de JCH Llantas en Arequipa", se realizó un estudio descriptivo en el que se analizó una muestra de 25 trabajadores. Los resultados obtenidos revelaron que el 48% de los participantes considera que el proceso de selección de personal en la empresa es adecuado, mientras que el 24% de la población encuestada opinó que el proceso es totalmente adecuado; estos hallazgos resaltan la percepción positiva de los empleados con respecto al proceso de selección de personal en la empresa JCH Llantas. Indican que una parte significativa de los trabajadores considera que el proceso cumple con sus expectativas y requisitos. Estos resultados respaldan la importancia de llevar a cabo un proceso de selección riguroso y eficiente, ya que una adecuada selección de personal puede contribuir a un mejor desempeño y satisfacción laboral en la empresa. Un 16% de los participantes se mostró neutral, sin manifestar acuerdo ni desacuerdo con los procesos



de la empresa, por otro lado, un 8% de los encuestados expresó su desacuerdo con los procesos de selección, mientras que un 4% indicó estar muy en desacuerdo con ellos.

Lazo (2021), en la tesis titulada "Reclutamiento y selección de personal de la tienda Tottus Cayma en Arequipa", el objetivo principal fue examinar esta relación mediante una metodología aplicada y un enfoque correlacional. La muestra del estudio estuvo compuesta por 108 trabajadores. Los resultados obtenidos revelaron una correlación positiva moderada ( $\rho = 0.615$ ) entre el reclutamiento y la selección de personal, con un valor de  $p < 0.00$ . Estos hallazgos indican una relación significativa entre ambos procesos en la tienda Tottus Cayma. Estos resultados respaldan la importancia de implementar un reclutamiento y selección de personal adecuados, ya que una selección efectiva puede tener un impacto positivo en la calidad y eficiencia de la contratación de personal. En cuanto a la percepción de los participantes sobre la selección de personal, se observó que el 46.3% de los empleados la consideraban óptima, mientras que el 47.2% la calificaron como regular. Estos resultados señalan la necesidad de realizar mejoras en el proceso de selección de personal en la tienda Tottus Cayma. Es fundamental realizar ajustes y mejoras en el proceso con el fin de garantizar una selección más efectiva que se alinee con las necesidades y requisitos de la organización.

Ali (2019), en la tesis titulada "Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa Montaje e Instalaciones Quiroz E.I.R.L. en Arequipa", empleó una metodología correlacional para examinar esta relación. Los resultados obtenidos revelaron que el 42,50% de los participantes expresó su desacuerdo con el proceso de selección de la empresa, mientras que el 25% se mostró indiferente al respecto. Por otro lado, el 20% estuvo de acuerdo y el 12,5% manifestó estar muy de acuerdo con el proceso de selección de empleados. Estos resultados reflejan la diversidad de opiniones de los empleados en relación con el proceso de selección. Además, se

encontró una relación entre las variables investigadas, lo que sugiere que la forma en que se lleva a cabo la selección de personal en la empresa Montaje e Instalaciones Quiroz E.I.R.L. puede tener un impacto en el desempeño laboral de los empleados. Estos hallazgos resaltan la importancia de mejorar y optimizar el proceso de selección para garantizar la elección de candidatos más adecuados y fomentar un desempeño laboral efectivo y satisfactorio.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Selección de personal**

#### ***2.2.1.1. Concepto.***

Para García et al. (2001), en la actualidad, el proceso de selección de personal se puede caracterizar como un proceso que implica el uso de diversas herramientas para identificar y contratar a individuos calificados que cumplan con las expectativas y requisitos establecidos por la empresa, estos requisitos y perfiles son definidos por el responsable de la selección de personal.

También se puede resaltar lo expuesto por Bretones y Rodríguez (2008), las empresas llevan a cabo el proceso de reclutamiento y selección para encontrar nuevos candidatos que puedan unirse a su fuerza laboral. Para lograr esto, es fundamental contar con una amplia muestra de posibles candidatos, de la cual se seleccionará a un número específico. Estos trabajadores deben cumplir con los requisitos y características necesarias para ocupar los puestos de trabajo disponibles.

El objetivo del reclutamiento de personal es encontrar candidatos adecuados para cada puesto dentro de la empresa, durante este proceso, el psicólogo desempeña un papel crucial, ya que se encarga de validar cada selección. Para lograr esto, utiliza diversos métodos, técnicas y herramientas para realizar una evaluación exhaustiva del perfil de

cada solicitante. (Atalaya, 2001).

La selección de personal se centra principalmente en la evaluación de las habilidades y capacidades del candidato en relación con los requisitos del puesto. Por lo tanto, es crucial que el proceso de selección de talento se base en la visión de equilibrar los requisitos de la posición con las habilidades y características de cada individuo. (Cohen, 1981).

Es responsabilidad del empleador determinar si un candidato cumple con los requisitos establecidos para un puesto de trabajo. Una vez que se cumplan los requisitos, se procede a realizar la selección real, que se centra en evaluar a cada persona en función de sus habilidades y comportamientos. Durante esta evaluación, se deben tener en cuenta indicadores clave, como el desempeño en el área asignada, la motivación en la empresa y en otros aspectos, así como ciertos criterios de personalidad del candidato. Estos criterios son fundamentales para predecir su comportamiento futuro, así como su capacidad de formación y desarrollo de habilidades. (Alles, 2006).

#### ***2.2.1.2. Fuentes de reclutamiento.***

El objetivo de la contratación es proporcionar oportunidades a los candidatos, por lo que el proceso de selección implica una variedad de pruebas de aptitud. Actualmente, se concibe como un proceso de selección empresarial que busca evaluar las habilidades y conocimientos necesarios para el puesto. Además, ofrece numerosos beneficios para el candidato una vez que se incorpora a la empresa. (La calidad en el servicio al cliente, 2008).

Grados (2013) En el reclutamiento, se consideran dos tipos de fuentes: las fuentes internas y las fuentes externas.

Las fuentes internas se refieren a los recursos dentro de la propia empresa, que

proporcionan el personal necesario. Estos recursos incluyen la organización sindical, el directorio de personal, la promoción interna y las recomendaciones. En otras palabras, la empresa contrata personal de su propio grupo de empleados.

Por otro lado, las fuentes externas implican la selección de personas fuera de la empresa, basándose en características deseables relacionadas con aspectos profesionales, educativos o técnicos. Estas fuentes externas pueden incluir escuelas, asociaciones profesionales, agencias de reclutamiento, grupos y organizaciones. En resumen, la empresa busca nuevos trabajadores en entornos que no son parte de su propia organización.

### ***2.2.1.3. Etapas de selección de personal.***

Los procesos de selección de personal comprenden las siguientes etapas:

- **Análisis de necesidades de empleo:** En esta etapa se realiza un análisis detallado del cargo, sus elementos constituyentes y el perfil requerido, incluyendo habilidades, capacidades y destrezas. Esto permite comparar diferentes puestos y determinar la importancia de cada uno en la empresa. En resumen, se identifican y verifican las necesidades de personal en la organización.
- **Reclutamiento:** Durante esta etapa, la empresa busca identificar posibles candidatos que cumplan con los requisitos establecidos para los puestos de trabajo disponibles. El objetivo es reclutar un número suficiente de candidatos para poder realizar una selección basada en las diversas necesidades y características de cada puesto.
- **Selección:** Esta etapa implica recopilar información sobre los solicitantes de empleo y determinar quiénes serán contratados. Según Chiavenato (1999), la selección de personal adecuado entre los candidatos designados aumenta la eficiencia y el rendimiento laboral.

- Integración a la organización: También conocida como socialización, esta etapa implica la incorporación exitosa de los nuevos empleados en la empresa, las unidades y funciones de trabajo, así como en la jerarquía organizacional. Durante esta etapa, se busca facilitar la adaptación de los nuevos empleados y promover una integración efectiva en la cultura y el entorno de trabajo de la organización. (La calidad en el servicio al cliente, 2008).

#### ***2.2.1.4. Proceso de selección de personal.***

El proceso general de reclutamiento suele ser llevado a cabo por empresas especializadas en recursos humanos y reclutamiento, que cuentan con el conocimiento y la capacitación necesaria en esta área. (Nebot et al., 2000).

El proceso consta de las siguientes etapas:

- Detección de una necesidad de contratación.
- Descripción del puesto, detallando las responsabilidades y requisitos.
- Elaboración del perfil profesional del puesto (profesiograma).
- Reclutamiento de candidatos, atrayendo a personas que cumplan con los criterios establecidos.
- Estudio de las ofertas recibidas y evaluación de los candidatos.
- Preselección de los candidatos más adecuados.
- Realización de la primera entrevista para conocer más sobre las habilidades y experiencia de los candidatos.
- Aplicación de pruebas psicotécnicas para evaluar las habilidades cognitivas y psicológicas de los candidatos.
- Segunda entrevista para profundizar en la evaluación de los candidatos más prometedores.
- Realización de exámenes médicos para asegurar que los candidatos estén

físicamente aptos para el puesto.

- Verificación de referencias y comprobación de informes previos.
- Valoración y análisis de los candidatos evaluados.
- Toma de la decisión final de contratación.
- Incorporación del candidato seleccionado a la organización.
- Seguimiento y apoyo al nuevo empleado durante su período de adaptación.

Proceso simplificado: Este enfoque está especialmente diseñado para directivos y mandos que se encuentran involucrados en procesos de selección de personal en sus empresas, pero que no cuentan con la presencia de un profesional o especialista en el área de selección. (Nebot, 2000).

Este consta de las siguientes fases:

- Identificación de requerimientos
- Obtención de datos empresariales
- Análisis y descripción del cargo
- Creación del perfil ocupacional
- Búsqueda y reclutamiento
- Aplicación de métodos de selección
- Evaluación de resultados
- Integración al puesto
- Seguimiento y monitoreo

#### ***2.2.1.5. Dimensiones del proceso de selección de personal.***

Valle (2018) El autor propuso cuatro dimensiones para el proceso de selección de personal, que se describen a continuación:

Requerimiento: En esta etapa, se identifica la necesidad de contratar un nuevo

empleado para ocupar un puesto de trabajo. Se evalúan los requisitos del puesto, las funciones a desempeñar y se realiza un análisis detallado del cargo.

**Convocatoria o reclutamiento:** Durante esta fase, la empresa invita a los interesados a participar en el proceso de reclutamiento, con el objetivo de seleccionar candidatos que se ajusten a las vacantes ofrecidas por la organización. Se consideran las preferencias, características y requisitos económicos de los candidatos.

**Administración de pruebas:** En este período, se realizan todas las evaluaciones necesarias para los candidatos que superen el proceso de selección de personal. Esto incluye la revisión del currículum vitae, entrevistas y la aplicación de pruebas psicológicas generales.

**Acto de selección:** En esta etapa, la empresa publica los resultados, realiza las contrataciones y establece un sistema de integración de los nuevos empleados.

#### ***2.2.1.6. Importancia de la selección de personal en la empresa.***

Según Nebot et al. (2000), el uso de la selección de personal como punto fundamental en la empresa ha evolucionado con el tiempo, ya que el proceso se centró inicialmente en predecir el éxito de un candidato en un puesto o cargo en particular. Hoy en día, la selección, así como las proyecciones de desempeño y eficiencia, también están tratando de hacer predicciones en lo siguiente:

- La inclusión de los trabajadores en el grupo laboral. Por lo general, los nuevos trabajadores se incorporarán a un grupo de trabajo; por ello, es fundamental que se integren bien en ese grupo para que se mantenga la adherencia colectiva.
- La capacidad de promover y motivar a los empleados, es decir, comprender los deseos y motivaciones de los candidatos para considerar oportunidades de ascenso sin defraudar a los empleados.

-Es importante conocer el potencial de algunos trabajadores capacitados para que puedan adaptarse rápidamente a los nuevos cambios.

-Predecir la carrera futura del empleado, es decir, cómo el empleado podrá desarrollar su profesión dentro de la empresa.

En resumen, el proceso de selección de personal debe ser llevado de manera eficaz y sistematizada, pues podrá brindar información útil a fin de comenzar a realizar proyecciones para los futuros candidatos en favor de que sean mucho más amplias y específicas, por lo que los empleadores comienzan a comprender las necesidades de la empresa y el puesto al que se postula. Se debe complementar, así como conocer el proceso por seguir (Nebot, 2000).

## **2.2.2. Nivel de productividad**

### **2.2.2.1. Concepto.**

Gutiérrez (2010) Se mencionó que la productividad se encuentra vinculada con los resultados logrados en un proceso o sistema, de manera que una mayor productividad conlleva a obtener mejores resultados utilizando los recursos disponibles de forma eficiente. En términos generales, la productividad se calcula mediante la relación entre los resultados obtenidos y los recursos empleados.

La productividad se define como la capacidad de un empleado o trabajador para generar bienes o servicios en un período determinado. Esta medición puede realizarse en términos de cantidades físicas o del valor obtenido por cada uno de estos bienes o servicios producidos por el empleado. De acuerdo con la teoría económica, el salario de un trabajador puede estar determinado por su productividad, lo que implica que a mayor producción, mayores ingresos, mientras que una baja producción se traduce en un salario más bajo. (IPE, 2007).



### ***2.2.2.2. Componentes de la productividad.***

Gutiérrez (2014) planteó dos componentes de productividad:

La eficiencia se centra en los resultados logrados y los recursos utilizados, con el objetivo de superar o alcanzar las metas establecidas. Por otro lado, la eficacia se refiere a la ejecución de actividades planificadas y el logro de resultados deseados, considerando la probabilidad de obtener el efecto deseado.

La eficiencia implica optimizar los recursos y evitar su desperdicio, asegurándose de alcanzar los objetivos establecidos. Por su parte, la eficacia se logra mediante el uso adecuado de los recursos para alcanzar la meta propuesta, es decir, la ejecución del plan. La eficiencia puede lograrse sin desperdicio, pero sin eficiencia, no se puede alcanzar la meta de manera efectiva.

En cuanto a la productividad laboral, esta se refiere al rendimiento de las personas en un determinado ámbito, que puede ser desde una empresa pequeña hasta un país. Para calcularla, se divide el total de bienes y servicios producidos entre las horas trabajadas. Al calcular la productividad de una empresa, se asigna un valor monetario a cada bien y servicio ofrecido por la empresa para su comercialización. (Gutiérrez, 2014).

La fórmula más común para la productividad laboral es la siguiente:

$$\text{Valor monetario de bienes y servicios producidos} \div \text{Número total de horas trabajadas} = \\ \text{Productividad laboral}$$

### ***2.2.2.3. Factores internos de la productividad de la empresa.***

Factores personales: Para mejorar la productividad, es importante que los trabajadores de la organización tengan claridad en cuanto a sus responsabilidades y sean dedicados y eficientes en su trabajo. La dedicación se refiere al nivel de compromiso que una persona tiene hacia su labor. Es importante tener en cuenta que las personas difieren no solo en términos de habilidades, sino también en su disposición para trabajar.

Esto puede explicarse a través de la ley del comportamiento, que establece que si la satisfacción disminuye o se ve afectada de alguna manera, la motivación también se verá reducida. Por ejemplo, los empleados pueden cumplir con sus tareas de manera fácil, pero si no experimentan satisfacción en su trabajo, su motivación se verá afectada. Por lo tanto, la motivación y la satisfacción son factores distintos que pueden influir en el rendimiento laboral. (Prokopenko, 1989).

**Factores organizacionales:** Los principios organizacionales sólidos, como la dirección, la autoridad y el control unificado, se implementan con el propósito de asegurar la especialización, la división del trabajo y la coordinación eficiente dentro de la empresa. Las organizaciones deben ser dinámicas y orientadas hacia metas claras, y deben estar dispuestas a adaptarse, reformarse y reestructurarse a lo largo del tiempo para alcanzar nuevos objetivos. (Prokopenko, 1989).

**Métodos de trabajo:** La optimización del estilo de trabajo implica incrementar la eficiencia de las labores manuales al mejorar la forma en que las personas trabajan, el movimiento de las mismas, las herramientas utilizadas, la planificación del trabajo y el entorno laboral. Esto se logra mediante la revisión sistemática de los métodos existentes y la eliminación de procesos innecesarios con el objetivo de ahorrar tiempo y reducir costos. (Prokopenko, 1989).

**Estilos de dirección:** No existe un estilo de gestión que sea perfecto, ya que la efectividad está determinada por diversos factores como el momento, el lugar, la forma y las personas a las que los gerentes aplican sus métodos. Los estilos y prácticas de dirección tienen un impacto significativo en diversos aspectos de la organización, como el diseño de la estructura, las políticas de recursos humanos, las descripciones de puesto, la planificación y el control operativo, las políticas de mantenimiento, los sistemas de presupuestación y las técnicas de control. (Prokopenko, 1989).

#### ***2.2.2.4. Dimensiones de productividad laboral.***

Gutiérrez (citado en Valle, 2018) da a conocer dos dimensiones de la productividad laboral:

- Eficacia: Hace referencia al nivel en el que se realizan las actividades planificadas y se logran los resultados esperados. En pocas palabras, se trata de la capacidad de alcanzar el efecto deseado.
- Eficiencia: Se refiere a la relación entre los recursos utilizados y los bienes y servicios producidos como resultado de dicha utilización.

## **CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO**

### **3.1. Tipo de investigación**

La presente investigación se enmarca dentro de un enfoque básico y adopta un nivel correlacional, ya que busca establecer la relación entre las variables de estudio. El diseño utilizado será no experimental, lo que significa que se recopilará información sin intervenir en el fenómeno de estudio. Además, se empleará un enfoque cuantitativo, donde los datos serán procesados mediante el programa SPSS versión 25, permitiendo obtener resultados estadísticos.

### **3.2. Sujetos**

#### **3.2.1. Población**

En el presente estudio, la población objetivo está conformada por los trabajadores de las funerarias ubicadas en el distrito de Cercado de Arequipa.

#### **3.2.2. Muestra**

El método de muestreo utilizado es de tipo no probabilístico, específicamente se seleccionaron de manera intencional 150 trabajadores pertenecientes a las áreas de producción, ventas y choferes de las funerarias ubicadas en el distrito de Cercado de Arequipa.

### 3.3. Instrumento

#### *Ficha técnica de la variable proceso de selección de personal*

Para evaluar la primera variable, se utilizará el Cuestionario de Proceso de Selección de Personal desarrollado por Valle (2018), el cual consta de 16 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: requerimiento, convocatoria o reclutamiento, administración de pruebas y actos del proceso de selección. Este instrumento ha sido validado por tres expertos especializados en el área. La confiabilidad del cuestionario se determinó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.937, lo cual indica que el instrumento es adecuado y fiable para su uso en esta investigación.

#### *Ficha técnica de la segunda variable productividad laboral*

<b>Denominación:</b>	Cuestionario sobre proceso de selección de personal
<b>Autor:</b>	Valle Ventura, Miguel Ángel
<b>Año:</b>	2018
<b>Origen:</b>	Perú
<b>Administración:</b>	Individual/ colectiva
<b>Datos psicométricos:</b>	El instrumento fue validado por tres expertos, especialistas en el área de estudio. La confiabilidad del instrumento se obtuvo mediante el alfa de Cronbach, siendo de 0.937.

Para evaluar la segunda variable, se utilizó el Cuestionario de productividad laboral, el cual consta de 14 ítems distribuidos en dos dimensiones: eficiencia y eficacia. Este instrumento fue validado por tres expertos especializados en el área de estudio. La confiabilidad del cuestionario se determinó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.858. Este resultado indica que el instrumento es confiable y apropiado para ser utilizado en la investigación, ya que presenta una consistencia interna adecuada.

<b>Denominación:</b>	Cuestionario sobre productividad laboral
<b>Autor:</b>	Valle Ventura, Miguel Ángel
<b>Año:</b>	2018
<b>Origen:</b>	Perú
<b>Administración:</b>	Individual / colectiva
<b>Datos psicométricos:</b>	El instrumento fue validado por tres expertos especialistas en el área. La confiabilidad del instrumento se obtuvo mediante el alfa de Cronbach, siendo de 0.858.

### **3.4. Técnica de recolección**

La recolección de datos se realizará en primera instancia con la emisión de una solicitud de permiso al responsable de las funerarias del Cercado de Arequipa, esto con la finalidad de observar la aplicación de los instrumentos. Posterior a ello, se coordinará la forma de evaluación dependiendo la disponibilidad de tiempo, siempre respetando los protocolos de bioseguridad.

### **3.5. Análisis de información**

Después de recopilar y calificar los datos, se llevará a cabo el análisis de la información. Los resultados obtenidos se codificarán utilizando Microsoft Excel y luego se transferirán a la herramienta estadística SPSS v25 para su procesamiento. En función de la distribución de los datos analizados, se empleará la prueba estadística de Pearson o el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ ) para determinar la relación entre las variables de estudio. Los resultados se presentarán de manera clara y concisa en tablas y figuras que faciliten su comprensión y visualización.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

En este apartado se desarrollará el análisis sobre los resultados que se practicaron sobre las dos variables materia de estudio con el empleo de dos cuestionarios respectivamente, y de esta forma determinar el nivel de correlación que mantiene la variable de selección de personal con la segunda variable nivel de productividad. Para ello, el análisis se hará con el uso de tablas que muestran el valor de los resultados que fueron hallados.

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov - Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Selección	,082	150	,016
Requerimiento	,088	150	,007
Convocatoria	,128	150	,000
Administración	,119	150	,000
Actos de proceso de selección	,105	150	,000
Productividad	,105	150	,000
Eficiencia	,094	150	,003
Eficacia	,102	150	,001

La Tabla 1 fue elaborada con el propósito de identificar el grado existente de relación directa entre las variables en mención, que son la selección de personal y el nivel de productividad. Este valor se estima acorde con las puntuaciones que reflejen en las estadísticas; esta puntuación puede ser de distribución normal, o que su puntuación sea ínfima. Ello se establece a través de las escalas que ya han sido previamente establecidas en cada una de las variables de estudio en función de sus dimensiones. Ante lo ya expuesto, es necesario verificar datos; para ello, se aplica el test de normalidad de

Kolmogorov-Smirnov.

En la Tabla 1, se observa que todas las dimensiones establecidas son menores que el valor de significancia  $p < .05$ , es decir, los valores que se muestran no son normales, por lo que corresponde aplicar la correlación de Spearman para el presente trabajo de investigación. La correlación de Spearman será empleada por ser una medida no paramétrica que es usada en investigaciones que presentan dos variables que guardan cierta correlación.

**Tabla 2**

*Relación entre selección de personal y productividad laboral*

	Productividad
Rho de Spearman Selección	
Coeficiente de correlación	,743**
Sig. (bilateral)	,000
N	150

Al analizar el objetivo general, se evidencia que se obtiene un valor de  $p$  inferior a 0.05, lo cual indica que existe una relación significativa entre las dos variables principales: el proceso de selección de personal y la productividad laboral. Al considerar el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ ), se observa un valor de 0.7, lo cual implica que la relación entre estas dos variables es alta y directamente proporcional. Por lo tanto, se puede concluir que la selección del personal se encuentra estrechamente relacionada con la productividad laboral del personal funerario ubicado en el Cercado de Arequipa en el año 2022.



**Tabla 3***Relación entre requerimiento de personal y productividad laboral*

		Productividad	
Rho de Spearman	Requerimiento de personal	Coefficiente de correlación	,578**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

Según los resultados presentados en la Tabla 4, se puede observar la relación entre el requerimiento de personal y la productividad laboral, evidenciando un valor de p inferior a 0.05. Esto indica que existe una relación significativa entre ambas variables. Además, al considerar el coeficiente de correlación de Spearman (rho) en relación al primer objetivo de la investigación, se obtiene un valor de 0.5. Esto sugiere que la relación entre el requerimiento de personal y la productividad laboral es de nivel medio, y además, es directamente proporcional.

**Tabla 4***Relación entre convocatoria o reclutamiento y productividad laboral*

		Productividad	
Rho de Spearman	Convocatoria o reclutamiento	Coefficiente de correlación	,562**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

Al

examinar la Tabla 4, se puede observar que el valor p es menor a 0.05, lo cual indica la existencia de una relación significativa entre la convocatoria o reclutamiento y la productividad laboral en la población estudiada. Asimismo, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman (rho) tiene un valor de 0.5, lo que sugiere que la relación entre la convocatoria y la productividad laboral es de nivel medio y también es

directamente proporcional.

**Tabla 5**

*Relación entre administración de pruebas y productividad laboral*

			Productividad
Rho de Spearman	Administración de pruebas	Coefficiente de correlación	,688**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

En relación al objetivo específico 3, se llevó a cabo un análisis para evaluar la relación entre la administración de pruebas y la productividad laboral. Los resultados revelaron un valor p menor a 0.05, lo que indica la presencia de una relación significativa entre estos dos conceptos.

Además, la rho de Spearman al ser de 0.6 el coeficiente, se entiende que, en esta investigación sobre el personal funerario del Cercado de Arequipa en el presente año, específicamente en el tercer objetivo planteado, la relación es de nivel alto y a la vez directamente proporcional.

**Tabla 6**

*Relación entre actos de proceso de selección y productividad*

			Productividad
Rho de Spearman	Actos de proceso de selección	Coefficiente de correlación	,748**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

En la Tabla 6 se visualiza que los actos de proceso de selección y la productividad laboral se relacionan de forma significativa, puesto que el valor p que se muestra es menor de 0.05, la rho de Spearman es de 0.7, lo cual indica que la relación que se planteó en el cuarto objetivo es de nivel alto y directamente proporcional.

## 4.2. Discusión

A continuación, se realizará una contrastación de la información obtenida a través de las encuestas practicadas a la muestra seleccionada y del posterior procesamiento de estos datos cuantitativos por el programa SPSS vs 25; es así que para la obtención de los resultados hallados se utilizó el test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para evaluar la distribución de los datos. De la aplicación de esta prueba se obtuvo un valor de significancia  $p > .05$  en todas las dimensiones, lo que significa que deberá usarse la correlación de Spearman para la obtención de dichos resultados estadísticos.

La prueba de Kolmogorov-Smirnov se utiliza cuando los datos de la muestra tiene un tamaño considerablemente grande, que permite determinar si los datos vertidos en las tablas son paramétricos o no; en el caso de ser paramétricos los datos, ha de aplicarse la prueba T como se realizó en el trabajo de investigación de Jara (2015).

Vento (2019) indicó en su tesis sobre la prueba de Kolmogorov-Smirnov, que esta le permite al investigador conocer si la distribución de la data recabada es proporcional, y que según el valor que se obtenga a través de esta prueba se usará la rho de Pearson de ser datos estadísticos paramétricos, y de no ser paramétricos se aplica rho de Spearman, chi cuadrado.

Es así que, en concordancia con lo mencionado en otras tesis, la aplicación del rho de Spearman para la presente investigación es adecuada, dado que los datos obtenidos y su distribución son no paramétricos; esta es la principal prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

La correlación de Spearman permitió hallar un resultado sobre el objetivo principal elaborado, hallándose que el valor de  $p$  es menor de 0.05, por lo que existe una

relación significativa entre el proceso de selección de personal y la productividad laboral. Así también, el rho de Spearman es 0.7, lo que hace que la relación entre estas variables sea alta y directamente proporcional.

En el trabajo elaborado por León (2020) se realizó un estudio de las variables "proceso de selección de personal" y "productividad laboral" aplicado a microfinancieras de una determinada ciudad de Guatemala, hallándose que entre estos dos aspectos hay una relación que permite que las microfinancieras analizadas tengan mayor éxito.

La tesis de maestría elaborada por Garnique (2021) también se encontró evidencia de una relación significativa entre las dos principales variables de estudio. El nivel de significancia obtenido fue de 0.00, lo cual indica una fuerte asociación entre el proceso de selección de personal y la productividad laboral. Además, el coeficiente de correlación calculado fue de 0.900, lo que sugiere una correlación positiva y alta entre ambas variables.

El resultado obtenido fue que en otros trabajos de investigación sí existe una relación entre las variables y que ella se caracteriza por ser significativa, al igual que la investigación desarrollada sobre la población de trabajadores de las funerarias del Cercado de Arequipa durante el 2022.

Se encontró una relación significativa entre el requerimiento de personal y la productividad laboral, con un valor de p menor de 0.05 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.5. Esto indica que existe una asociación significativa, de nivel medio y directamente proporcional entre la dimensión del proceso de selección de personal y la segunda variable en la población de estudio.

Sobre esta dimensión denominada requerimiento del personal y la variable

productividad de los trabajadores, que cumplen sus funciones en una empresa de servicios de administración de tributos en Lima durante el 2018, se halló que existe una relación entre ellas que es significativa por tener el nivel de significancia de 0.05; así también su correlación es positiva, ya que el rho de Spearman es de 0.777 (Valle, 2018).

Según Vidal (2021), al realizar un estudio sobre el reclutamiento y su impacto en la productividad del personal en la empresa constructora Atix Group SAC, se llega a la conclusión de que es necesario mejorar el proceso de selección del personal. Es importante tener en cuenta las necesidades específicas que deben ser cubiertas en cada puesto de trabajo y posteriormente realizar la solicitud de requerimiento de personal con estas indicaciones. Este enfoque mejorado en el reclutamiento contribuirá a aumentar la productividad de los trabajadores de manera significativa.

De estas dos investigaciones previamente elaboradas, se ha logrado determinar que el requerimiento del personal se relaciona con la productividad, pues permite mejorar este último aspecto, siendo incluido el factor requerimiento del personal en la propuesta de mejora elaborada por Vidal, ya que resulta necesario para la productividad de sus trabajadores.

El valor de p es menor de 0.05 entre la convocatoria y productividad laboral que se muestra en el personal funerario del cercado de Arequipa en el año 2022; por ello, la relación entre estos dos aspectos es significativa, de nivel medio y directamente proporcional, ya que el rho de Spearman es de 0.5.

Según Valle (2018), de la determinación de la relación entre la convocatoria y la productividad del personal se halló que sí existe dicha relación, que es significativa, pues el valor de p es 0.000, y dado que el coeficiente de Spearman es de 0.766, la correlación entre el reclutamiento y la productividad es positiva.

Cubas (2021), en su trabajo de investigación relacionado con el proceso de reclutamiento y la productividad laboral que se muestra en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2021, aplicó el programa SPSS y halló que hay una relación significativa entre estas variables con un coeficiente de correlación 0.833; así pues, la relación es proporcional, alta y significativa.

El reclutamiento es un aspecto que se relaciona con la productividad personal, tanto en la presente investigación como en las otras dos mencionadas, hallándose como diferencia el nivel de esta relación, pues la tesis desarrollada tiene un nivel medio de relación entre estos aspectos, y en las otras dos tesis su nivel es alto, dado el coeficiente de correlación.

Al contrastar los datos estadísticos de la dimensión administración de pruebas con la productividad laboral que se da en los trabajadores de las funerarias del Cercado de Arequipa, resultó que valor de  $p$  es 0.05, caracterizándose la relación de ser significativa y el coeficiente de Spearman es 0.6; por ende, la relación es alta y es directamente proporcional entre ellos.

Valle (2018), en su estudio aplicado a trabajadores de una empresa de servidores de administración de tributos en Lima, evidenció que la administración de pruebas y la productividad que muestran durante sus funciones es significativa, comprobándose que sí existe una relación, y que el coeficiente de correlación es de 0.765; por ello, la relación es positiva y muy fuerte. Véliz (2022) ha considerado que es importante la realización de pruebas para identificar las capacidades del personal de trabajo y de esta forma conocer el cumplimiento de las metas laborales que fortalezcan la labor de todos los trabajadores.

Por ello resulta necesario aplicar pruebas previo al inicio de las funciones de los trabajadores, conocer sus límites de conocimientos laborales y para, específicamente, el

puesto laboral. Es así que del contraste de las tesis desarrolladas se observa que la relación entre la productividad y la administración de pruebas es alta y significativa.

Como último resultado hallado, existencia entre actos de proceso de selección y la productividad de los trabajadores es significativa, pues el valor de  $p$  hallado es menor de 0.05, y también se halló que la relación de estos factores analizados es de nivel alto y directamente proporcional por tener un valor de rho de Spearman de 0.7.

Al emplear el mismo instrumento para evaluar la variable de selección de personal, se encontró una relación significativa entre la dimensión de los actos del proceso de selección y la productividad laboral en la empresa de administración de tributos. Los resultados indican un valor de  $p$  inferior a 0.05 y un coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0.834, lo que confirma una relación positiva entre ambas variables. Estos hallazgos sugieren que la forma en que se llevan a cabo los actos del proceso de selección tiene un impacto directo en la productividad del personal en dicha empresa. (Valle, 2018).

Otro hallazgo relacionado con los actos del proceso de selección de personal se encuentra en el estudio realizado por Barrios. (2021), concluye que todos los pasos que conforman el proceso de selección de personal son fundamentales para el desempeño laboral. Sin embargo, el estudio revela que la empresa no sigue adecuadamente este proceso de selección.

En contraste con los hallazgos de la presente tesis, Valle también obtuvo un resultado similar al nuestro, mostrando una relación significativa y alta entre los actos del proceso de selección y la productividad laboral. Por otro lado, la tesis de Barrios señala que, aunque existe una relación entre estos aspectos, los actos del proceso de selección no son adecuados, lo que afecta negativamente la productividad.

## CONCLUSIONES

- A partir del estudio de investigación llevado a cabo, se pudo concluir que existe una relación significativa y alta entre la variable del proceso de selección y la productividad laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa. Esto se evidencia mediante el coeficiente de correlación de rho de Spearman, el cual obtuvo un valor de 0.7, indicando una relación fuerte y directamente proporcional entre ambas variables.
- Al analizar la relación entre el requerimiento de personal y la productividad laboral, se encontró que existe una relación significativa entre ambas variables, dado que el valor de p es menor a 0.05. Además, se observa que esta relación es proporcional y de nivel medio, evidenciado por un coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0.5.
- La convocatoria o reclutamiento presenta una relación significativa con la productividad laboral, ya que el valor de p es menor a 0.05. Además, el coeficiente de correlación de rho de Spearman es de 0.5, lo que indica que existe una relación directamente proporcional de nivel medio entre ambas variables.
- La relación entre la administración de pruebas y la productividad laboral es significativa, ya que el valor de p es menor a 0.05. Además, el coeficiente de correlación de rho de Spearman es de 0.6, lo que indica una relación de nivel alto y proporcional entre ambas variables.
- Finalmente, se encontró una relación significativa entre los actos del proceso de selección y la productividad laboral. Esta relación se caracteriza por ser de nivel alto y directamente proporcional entre ambas dimensiones.



## **RECOMENDACIONES**

- Es importante que se desarrollen mayores estudios similares al tema de investigación, para generar nuevos conocimientos sobre la población que está siendo estudiada; para ello, la muestra debe ser mayor tomando en consideración otras dimensiones y otros factores beneficiosos.
- Emplear estrategias que beneficien el requerimiento del personal funerario del Cercado de Arequipa, para que consecuentemente el grado de productividad sea más alto, mejorando el nivel de relación de estas variables.
- Se recomienda el desarrollo de una convocatoria acorde con las necesidades de la empresa, que permita reconocer si el trabajador es apto para su labor, incrementando así el nivel de relación entre las convocatorias realizadas y la productividad del mismo.

## REFERENCIAS

- Ali, P. (2019). *Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa Montaje e Instalaciones Quiroz E.I.R.L.* (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Facultad de Administración. Arequipa, Perú). <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/11033>
- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. Granica.
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa (Perú): Enfoques Consulting.  
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Atalaya, M. (2001). Nuevos enfoques en selección de personal. *Revista de Investigación en Psicología*, 4(4), 133-144. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v4i2.5039>
- Barrios, K. (2021). *Impacto del proceso de selección de personal de la empresa minera aurífera Estrella de Chaparra S.A. en el desempeño laboral del personal del área operativa período 2019* (Tesis de licenciatura; Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; Facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación. Arequipa, Perú). <http://hdl.handle.net/20.500.12773/13800>
- Bretones, F., & Rodríguez, A. (2008). Reclutamiento y selección de personal y acogida. En M. Mañas y A. Delgado (coords.), *Recursos Humanos* (pp. 101-134). Madrid: Pirámide. <https://www.researchgate.net/publication/303289901>
- Cohen, B. (1981). *Cómo seleccionar nuestro personal*. Limusa.
- Consortio de Investigación Económica y Social (2016). *Productividad, competitividad y diversificación productiva*. Lima: Banco Mundial. <https://cies.org.pe/publicaciones/productividad-competitividad-y-diversificacion-productiva/>
- Cubas, M. (2021). *Proceso de reclutamiento y su relación con la productividad en la Municipalidad Provincial de San Martín año 2021* (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, Facultad de Ciencias Empresariales. Tarapoto, Perú). <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4918>

- Fremont, K. y Rosenzweig, J. (1988). *Administración en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Funes, I. (2017). *Indicadores de productividad y factores laborales en trabajadores locales y foráneos en una empresa de construcción - Arequipa 2016* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín, Escuela de Posgrado. Arequipa, Perú). <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4680>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación: manual autoformativo interactivo*. Huancayo (Perú): Universidad Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/4278>
- García, M., Hierro, E. y Jiménez, J. (2001). *Selección de personal: sistema integrado* (2a ed.). Madrid: ESIC. [books.google.es/books?isbn=8473562852](https://books.google.es/books?isbn=8473562852)
- Garnique, C. (2021). *Selección del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Chongoyape* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Chiclayo, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68541>
- Grados, J. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal* (4a ed.). México: Manual Moderno. <https://bit.ly/2LiMYdj>
- Guerrero, J. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional Piura, 2019* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Programa Académico de Maestría en Gestión Pública. Piura, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41002>
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad*. México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/56cf64337c2fcc05d6a9120694e36d82.pdf>
- Gutiérrez, H. (2014). *Calidad y productividad* (4a ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas*

- cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw-Hill / Interamericana Editores. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Instituto Peruano de Economía (IPE). (1 de octubre de 2007). Productividad laboral. *IPE*. <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>
- Jara, H. (2015). *Estudio de tiempos y movimientos en la producción de gasa fraccionada para mejorar la productividad en la empresa Laboratorios Americanos S.A. 2015* (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Facultad de Ingeniería. Lima, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/2848>
- La calidad en el servicio al cliente. (2008). Málaga, España: Vértice. [books.google.es/books?isbn=9788492533718](https://books.google.es/books?isbn=9788492533718)
- Lazo, V. (2021). *Reclutamiento y selección de personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa, 2021* (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales. Lima, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76455>
- León, C. (2019). *Relación existente entre los procesos de selección de personal y la productividad de una organización* (Ensayo de titulación, Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Ciencias Económicas. Bogotá, Colombia). <http://hdl.handle.net/10654/21286>
- León, D. (2020). El proceso de selección y su efecto en el desempeño laboral en el personal de las microfinancieras de la ciudad de Quetzaltenango. *Revista Científica del SEP*, 3(1), 25-32. <https://doi.org/10.36958/sep.v3i01.29>
- López, F. (2017). *Diseño de una línea de servicios de reclutamiento y selección de aspirantes a cargos ejecutivos en las pymes* (Tesis de licenciatura, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Facultad de Administración. Guayaquil, Ecuador). <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/1898/>
- Losada, A., Parra, E., Moreno, F., Grajalas, G., y Torres, T. (2020). *Diseñar una*

*propuesta para el mejoramiento del proceso de selección de personal en la empresa Camposanto Metropolitano de la Arquidiócesis de Cali* (Tesis de licenciatura; Universidad Nacional Abierta y a Distancia; Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios. Cali, Colombia). <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/38488>

Maldonado, R. (2013). *Entrevista laboral y selección de personal (estudio realizado con el sector educativo 090111 de Quetzaltenango* (Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades. Quetzaltenango, Guatemala). <https://docplayer.es/15561050-Entrevista-laboral-y-seleccion-de-personal-estudio-realizado-con-el-sector-educativo-090111-de-quetzaltenango-tesis.html>

Medeiros, P., Abbas, W., Severo, E., Pinto, L., y Cartaxo, A. (abril-junio de 2021).

Integration of refugees involving organizational managers' experiences

[Integración de refugiados que involucran experiencias de gerentes organizacionales]. *Cadernos Ebape.Br*, 19(2), 338-352.

<https://doi.org/10.1590/1679-395120200017>

Melo, L. (2018). *Modelo de proceso de selección de personal para la Cooperativa AGM Salud C.T.A.* (Trabajo de grado; Universidad de La Salle; Facultad de Economía, Empresa y Desarrollo. Bogotá, Colombia)

[https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion\\_de\\_empresas/1551](https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1551)

Montes de Oca, J. y Pulla, C. (diciembre de 2019). La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas: caso de estudio taller Dripromax de la ciudad de Santo Domingo. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 7, 1-14. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i1.1191>

Morales, R. (2019). *El proceso de contratación de personal y el clima organizacional en las entidades públicas en la ciudad de Tingo María* (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Agraria de la Selva, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Tingo María, Perú).

<http://repositorio.unas.edu.pe/handle/20.500.14292/1512>

Moreno, S., Martínez, N., Quilismal, A. y Castaño, L. (2022). *Proceso de selección de*

- personal de ladrillera Andina S.A.* (Tesis de licenciatura; Universidad Nacional Abierta y a Distancia; Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios. Bogotá, Colombia).  
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/48753>
- Nebot, M., García, J., y Schmitz, R. (2000). *La selección de personal: guía práctica para directivos y mandos de las empresas*. Madrid: Fundación Confemetal.  
[books.google.es/books?isbn=8489786488](https://books.google.es/books?isbn=8489786488)
- Pilligua, C. y Arteaga, F. (enero-junio de 2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28), [1-24].  
<https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2686/2177>
- Prokopenko, J. (1989). *La gestión de productividad*. Ginebra: Organización Internacional del trabajo.  
[https://www.academia.edu/27514933/IA\\_GESTION\\_DE\\_LA\\_PRODUCTIVIDAD\\_Manual\\_práctico](https://www.academia.edu/27514933/IA_GESTION_DE_LA_PRODUCTIVIDAD_Manual_práctico)
- Ramos, K. (2018). *Rotación del personal y la productividad laboral en una cooperativa de ahorro y crédito de Huancayo* (Trabajo de grado, Universidad Continental, Facultad de Ciencias de la Empresa. Huancayo, Perú).  
<https://hdl.handle.net/20.500.12394/5211>
- Saldaña, C. (2019). *Importancia de la selección de personal en la empresa de JCH Llantas en Arequipa - 2018* (Tesis de licenciatura; Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; Facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación. Arequipa, Perú)  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10235>
- Tapia, T. (2020). *Selección del personal para incrementar la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital La Victoria - Chiclayo* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Programa Académico de Maestría en Gestión Pública. Chiclayo, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52803>
- Valle, M. (2018). *Proceso de selección y productividad laboral en una empresa de servicios de administración de tributos, Lima 2018* (Tesis de licenciatura,

Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales. Lima, Perú).  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/23335>

Véliz, A. (junio-agosto de 2022). Reflexión crítica sobre la administración del desempeño laboral. *TecnoHumanismo*, 2(2), 93-109.  
<https://tecnohumanismo.online/index.php/tecnohumanismo/article/view/136>

Vento, O. (2019). *Relación entre la evaluación de tesis doctorales y sus resúmenes* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Escuela de Posgrado. Lima, Perú).  
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4735>

Vidal, R. (2021). *Propuesta de mejora en el proceso de reclutamiento y selección de personal para una mayor productividad laboral en la empresa constructora ATIX Group SAC, Nuevo Chimbote, 2021* (Tesis de licenciatura; Universidad Católica Los Ángeles Chimbote; Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas. Chimbote, Perú).  
<https://hdl.handle.net/20.500.13032/25467>

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización para encuestar al personal funerario de la funeraria Los Santos

CARTA DE AUTORIZACION PARA ENCUESTAR AL PERSONAL FUNERARIO DEL CERCADO DE AREQUIPA PARA LA OBTENCION EN LICENCIADO EN PSICOLOGIA

YO Cynthia Eneudi Lazo Figueras,  
IDENTIFICADO CON EL N° DE DNI 42541368 EN MI CALIDAD COMO REPRESENTANTE DE LA FUNERARIA "Los Santos" DEL CERCADO DE AREQUIPA, UBICADO EN LA CALLE Filtra 319, OTORGO LA AUTORIZACION, A LA SRTA. MARYORETH YELKA ZAPATA FERNANDEZ, IDENTIFICADA CON EL N° 70948391, BACHILLER DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA, PARA ENCUESTAR A TODO MI PERSONAL, UTILIZANDO LOS SIGUIENTES CUESTIONARIOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL, CON LA FINALIDAD DE QUE PUEDA DESARROLLAR SU TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OPTAR EL GRADO DE LICENCIADO EN PSICOLOGIA.

SIRVACE A UTILIZAR ESTE AUTORIZACION PARA LOS FINES QUE EL INTERESADO ESTIME CONVENIENTE.

ATTE.



FIRMA

NOMRE Y APELLIDOS  
DNI: 42541368

Cynthia Eneudi Lazo Figueras.




**Anexo 2: Carta de autorización para encuestar al personal funerario de la funeraria Majestad**

CARTA DE AUTORIZACION PARA ENCUESTAR AL PERSONAL FUNERARIO DEL CERCADO DE AREQUIPA PARA LA OBTENCION EN LICENCIADO EN PSICOLOGIA

YO Lisandro Rafael Urcuía.....  
IDENTIFICADO CON EL N° DE DNI 003255623 EN MI CALIDAD COMO REPRESENTANTE DE LA FUNERARIA Majestad SAL DEL CERCADO DE AREQUIPA, UBICADO EN LA CALLE Peñal 537-C....., OTORGO LA AUTORIZACION, A LA SRTA. MARYORETH YELKA ZAPATA FERNANDEZ, IDENTIFICADA CON EL N° 70948391, BACHILLER DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA, PARA ENCUESTAR A TODO MI PERSONAL, UTILIZANDO LOS SIGUIENTES CUESTIONARIOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL, CON LA FINALIDAD DE QUE PUEDA DESARROLLAR SU TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OPTAR EL GRADO DE LICENCIADO EN PSICOLOGIA .

SIRVACE A UTILIZAR ESTE AUTORIZACION PARA LOS FINES QUE EL INTERESADO ESTIME CONVENIENTE.

ATTE.

  
FIRMA  
NOMBRE Y APELLIDOS Lisandro Urcuía  
-DNI- CE : 003255623 .

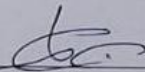
**Anexo 3: Carta de autorización para encuestar al personal funerario de la funeraria San Román**

CARTA DE AUTORIZACION PARA ENCUESTAR AL PERSONAL FUNERARIO DEL CERCADO DE AREQUIPA PARA LA OBTENCION EN LICENCIADO EN PSICOLOGIA

yo Roman Julian Cami Manque,  
IDENTIFICADO CON EL N° DE DNI 80581143 EN MI CALIDAD COMO REPRESENTANTE  
DE LA FUNERARIA San Román DEL CERCADO DE AREQUIPA, UBICADO EN LA CALLE  
Filho 403 Arequipa, OTORGO LA AUTORIZACION,  
A LA SRTA. MARYORETH YELKA ZAPATA FERNANDEZ, IDENTIFICADA CON EL N° 70948391,  
BACHILLER DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA, PARA ENCUESTAR A TODO MI PERSONAL, UTILIZANDO  
LOS SIGUIENTES CUESTIONARIOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL, CON  
LA FINALIDAD DE QUE PUEDA DESARROLLAR SU TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OPTAR  
EL GRADO DE LICENCIADO EN PSICOLOGIA .

SIRVACE A UTILIZAR ESTE AUTORIZACION PARA LOS FINES QUE EL INTERESADO ESTIME  
CONVENIENTE.

ATTE.



FIRMA

NOMRE Y APELLIDOS

DNI:

**Anexo 4: Carta de autorización para encuestar al personal funerario de la funeraria Divino niño Jesús.**

CARTA DE AUTORIZACION PARA ENCUESTAR AL PERSONAL FUNERARIO DEL CERCADO DE AREQUIPA PARA LA OBTENCION EN LICENCIADO EN PSICOLOGIA

YO Claudia Pacheco Cuadras....., IDENTIFICADO CON EL N° DE DNI 29247939 EN MI CALIDAD COMO REPRESENTANTE DE LA FUNERARIA Divino Niño Jesús DEL CERCADO DE AREQUIPA, UBICADO EN LA CALLE Filteo....., OTORGO LA AUTORIZACION, A LA SRTA. MARYORETH YELKA ZAPATA FERNANDEZ , IDENTIFICADA CON EL N° 70948391, BACHILLER DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA , PARA ENCUESTAR A TODO MI PERSONAL , UTILIZANDO LOS SIGUIENTES CUESTIONARIOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL, CON LA FINALIDAD DE QUE PUEDA DESARROLLAR SU TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OPTAR EL GRADO DE LICENCIADO EN PSICOLOGIA .

SIRVACE A UTILIZAR ESTE AUTORIZACION PARA LOS FINES QUE EL INTERESADO ESTIME CONVENIENTE.

ATTE.

Claudia Pacheco Cuadras  
FIRMA

NOMBRE Y APELLIDOS Claudia Pacheco Cuadras  
DNI: 29247939

**Anexo 5: Carta de autorización para encuestar al personal funerario de la funeraria Flores**

CARTA DE AUTORIZACION PARA ENCUESTAR AL PERSONAL FUNERARIO DEL CERCADO DE AREQUIPA PARA LA OBTENCION EN LICENCIADO EN PSICOLOGIA

YO Zulema Flores Flores  
IDENTIFICADO CON EL N° DE DNI 80552866 EN MI CALIDAD COMO REPRESENTANTE DE LA FUNERARIA Flores DEL CERCADO DE AREQUIPA, UBICADO EN LA CALLE Calle Filtros 313 Arequipa, OTORGO LA AUTORIZACION, A LA SRTA. MARYORETH YELKA ZAPATA FERNANDEZ, IDENTIFICADA CON EL N° 70948391, BACHILLER DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA, PARA ENCUESTAR A TODO MI PERSONAL, UTILIZANDO LOS SIGUIENTES CUESTIONARIOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL, CON LA FINALIDAD DE QUE PUEDA DESARROLLAR SU TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OPTAR EL GRADO DE LICENCIADO EN PSICOLOGIA.

SIRVACE A UTILIZAR ESTE AUTORIZACION PARA LOS FINES QUE EL INTERESADO ESTIME CONVENIENTE.

ATTE.

FIRMA

NOMRE Y APELLIDOS

DNI:

Zulema Flores Flores  
80552866

**Anexo 6: Carta de autorización para encuestar al personal funerario de la funeraria Libertad**

CARTA DE AUTORIZACION PARA ENCUESTAR AL PERSONAL FUNERARIO DEL CERCADO DE AREQUIPA PARA LA OBTENCION EN LICENCIADO EN PSICOLOGIA

YO Narciso Gustavo Flores Prudencio,  
IDENTIFICADO CON EL N° DE DNI 30563417 EN MI CALIDAD COMO REPRESENTANTE DE LA FUNERARIA LIBERTAD DEL CERCADO DE AREQUIPA, UBICADO EN LA CALLE el Filtro 422, OTORGO LA AUTORIZACION, A LA SRTA. MARYORETH YELKA ZAPATA FERNANDEZ, IDENTIFICADA CON EL N° 70948391, BACHILLER DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA, PARA ENCUESTAR A TODO MI PERSONAL, UTILIZANDO LOS SIGUIENTES CUESTIONARIOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL, CON LA FINALIDAD DE QUE PUEDA DESARROLLAR SU TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OPTAR EL GRADO DE LICENCIADO EN PSICOLOGIA.

SIRVACE A UTILIZAR ESTE AUTORIZACION PARA LOS FINES QUE EL INTERESADO ESTIME CONVENIENTE.

ATTE.

FIRMA

NOMRE Y APELLIDOS

DNI: 30563417



Narciso Gustavo Flores Prudencio

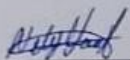
**Anexo 7: Carta de autorización para encuestar al personal funerario de la funeraria Los álamos**

CARTA DE AUTORIZACION PARA ENCUESTAR AL PERSONAL FUNERARIO DEL CERCADO DE AREQUIPA PARA LA OBTENCION EN LICENCIADO EN PSICOLOGIA

YO, NELY MARTHA YAURI CARUÑO DE APAZA,  
IDENTIFICADO CON EL N° DE DNI 29253385 EN MI CALIDAD COMO REPRESENTANTE DE LA FUNERARIA LOS ALAMOS DEL CERCADO DE AREQUIPA, UBICADO EN LA CALLE DENTRO LOS CERCADO, OTORGO LA AUTORIZACION, A LA SRTA. MARYORETH YELKA ZAPATA FERNANDEZ, IDENTIFICADA CON EL N° 70948391, BACHILLER DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA, PARA ENCUESTAR A TODO MI PERSONAL, UTILIZANDO LOS SIGUIENTES CUESTIONARIOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL, CON LA FINALIDAD DE QUE PUEDA DESARROLLAR SU TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OPTAR EL GRADO DE LICENCIADO EN PSICOLOGIA.

SIRVACE A UTILIZAR ESTE AUTORIZACION PARA LOS FINES QUE EL INTERESADO ESTIME CONVENIENTE.

ATTE.



FIRMA

NOMBRE Y APELLIDOS NELY MARTHA YAURI CARUÑO DE APAZA  
DNI: 29253385

**Anexo 8: Carta de autorización para encuestar al personal funerario de la funeraria Peral**

CARTA DE AUTORIZACION PARA ENCUESTAR AL PERSONAL FUNERARIO DEL CERCADO DE AREQUIPA PARA LA OBTENCION EN LICENCIADO EN PSICOLOGIA

YO Elizabeth Yamilet Perez Fernandez,  
IDENTIFICADO CON EL N° DE DNI 44083562 EN MI CALIDAD COMO REPRESENTANTE DE LA FUNERARIA Fernandez Peral DEL CERCADO DE AREQUIPA, UBICADO EN LA CALLE Peral 537-B Cercado, OTORGO LA AUTORIZACION, A LA SRTA. MARYORETH YELKA ZAPATA FERNANDEZ, IDENTIFICADA CON EL N° 70948391, BACHILLER DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA, PARA ENCUESTAR A TODO MI PERSONAL, UTILIZANDO LOS SIGUIENTES CUESTIONARIOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL, CON LA FINALIDAD DE QUE PUEDA DESARROLLAR SU TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OPTAR EL GRADO DE LICENCIADO EN PSICOLOGIA.

SIRVACE A UTILIZAR ESTE AUTORIZACION PARA LOS FINES QUE EL INTERESADO ESTIME CONVENIENTE.

ATTE.

FIRMA

NOMRE Y APELLIDOS

DNI:

Elizabeth Perez Fernandez  
44083562

**Anexo 9: Carta de autorización para encuestar al personal funerario de la funeraria El Roble**

CARTA DE AUTORIZACION PARA ENCUESTAR AL PERSONAL FUNERARIO DEL CERCADO DE AREQUIPA PARA LA OBTENCION EN LICENCIADO EN PSICOLOGIA

yo Julio Zegarra  
IDENTIFICADO CON EL N° DE DNI 24305403 EN MI CALIDAD COMO REPRESENTANTE DE LA FUNERARIA El Roble - Jilisa Rosas DEL CERCADO DE AREQUIPA, UBICADO EN LA CALLE Peru 557 Cercado, OTORGO LA AUTORIZACION, A LA SRTA. MARYORETH YELKA ZAPATA FERNANDEZ, IDENTIFICADA CON EL N° 70948393, BACHILLER DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA, PARA ENCUESTAR A TODO MI PERSONAL, UTILIZANDO LOS SIGUIENTES CUESTIONARIOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL, CON LA FINALIDAD DE QUE PUEDA DESARROLLAR SU TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OPTAR EL GRADO DE LICENCIADO EN PSICOLOGIA.

SIRVACE A UTILIZAR ESTE AUTORIZACION PARA LOS FINES QUE EL INTERESADO ESTIME CONVENIENTE.

ATTE.



FIRMA

NOMRE Y APELLIDOS

DNI:



**Anexo 10: Carta de autorización para encuestar al personal funerario de la funeraria Camino de la luz**

CARTA DE AUTORIZACION PARA ENCUESTAR AL PERSONAL FUNERARIO DEL CERCADO DE AREQUIPA PARA LA OBTENCION EN LICENCIADO EN PSICOLOGIA

YO Norma Sonia Quispe Mamani  
IDENTIFICADO CON EL N° DE DNI 04641484 EN MI CALIDAD COMO REPRESENTANTE DE LA FUNERARIA Camino a la luz DEL CERCADO DE AREQUIPA, UBICADO EN LA CALLE Filtro 312 Cercado, OTORGO LA AUTORIZACION, A LA SRTA. MARYORETH YELKA ZAPATA FERNANDEZ, IDENTIFICADA CON EL N° 70948391, BACHILLER DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA, PARA ENCUESTAR A TODO MI PERSONAL, UTILIZANDO LOS SIGUIENTES CUESTIONARIOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL, CON LA FINALIDAD DE QUE PUEDA DESARROLLAR SU TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OPTAR EL GRADO DE LICENCIADO EN PSICOLOGIA.

SIRVACE A UTILIZAR ESTE AUTORIZACION PARA LOS FINES QUE EL INTERESADO ESTIME CONVENIENTE.

ATTE.



FIRMA

NOMBRE Y APELLIDOS NORMA SONIA QUISPE MAMANI  
DNI: 04641484


**Anexo 11: Carta de autorización para encuestar al personal funerario de la funeraria Eterna Gloria**

CARTA DE AUTORIZACION PARA ENCUESTAR AL PERSONAL FUNERARIO DEL CERCADO DE AREQUIPA PARA LA OBTENCION EN LICENCIADO EN PSICOLOGIA

YO Jack Anderson Franco Berio  
IDENTIFICADO CON EL N° DE DNI 72430330 EN MI CALIDAD COMO REPRESENTANTE DE LA FUNERARIA Eterna Gloria DEL CERCADO DE AREQUIPA, UBICADO EN LA CALLE Victor Lima 278 - Cercado, OTORGO LA AUTORIZACION, A LA SRTA. MARYORETH YELKA ZAPATA FERNANDEZ, IDENTIFICADA CON EL N° 70948391, BACHILLER DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA, PARA ENCUESTAR A TODO MI PERSONAL, UTILIZANDO LOS SIGUIENTES CUESTIONARIOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL, CON LA FINALIDAD DE QUE PUEDA DESARROLLAR SU TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OPTAR EL GRADO DE LICENCIADO EN PSICOLOGIA .

SIRFACE A UTILIZAR ESTE AUTORIZACION PARA LOS FINES QUE EL INTERESADO ESTIME CONVENIENTE.

ATTE.



FIRMA

NOMRE Y APELLIDOS  
DNI: 72430330

**Anexo 12: Carta de autorización para encuestar al personal funerario de la funeraria Los Santos**

CARTA DE AUTORIZACION PARA ENCUESTAR AL PERSONAL FUNERARIO DEL CERCADO DE AREQUIPA PARA LA OBTENCION EN LICENCIADO EN PSICOLOGIA

YO Angelica Maria Hurtado Santos,  
IDENTIFICADO CON EL N° DE DNI 80491550 EN MI CALIDAD COMO REPRESENTANTE DE LA FUNERARIA Los Santos DEL CERCADO DE AREQUIPA, UBICADO EN LA CALLE Calle Filtro II 319-317, OTORGO LA AUTORIZACION, A LA SRTA. MARYORETH YELKA ZAPATA FERNANDEZ, IDENTIFICADA CON EL N° 70948391, BACHILLER DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA, PARA ENCUESTAR A TODO MI PERSONAL, UTILIZANDO LOS SIGUIENTES CUESTIONARIOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL, CON LA FINALIDAD DE QUE PUEDA DESARROLLAR SU TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OPTAR EL GRADO DE LICENCIADO EN PSICOLOGIA.

SIRVACE A UTILIZAR ESTE AUTORIZACION PARA LOS FINES QUE EL INTERESADO ESTIME CONVENIENTE.

ATTE.

FIRMA

NOMBRE Y APELLIDOS Angelica M. Hurtado Santos  
DNI: 80491550

**Anexo 13: Carta de autorización para encuestar al personal funerario de la funeraria La Piedad**


CARTA DE AUTORIZACION PARA ENCUESTAR AL PERSONAL FUNERARIO DEL CERCADO DE AREQUIPA PARA LA OBTENCION EN LICENCIADO EN PSICOLOGIA

YO Paul William Dolson Alayza

IDENTIFICADO CON EL N° DE DNI 09304448 EN MI CALIDAD COMO REPRESENTANTE DE LA FUNERARIA LA PIEDAD DEL CERCADO DE AREQUIPA, UBICADO EN LA CALLE PERU #604, OTORGO LA AUTORIZACION, A LA SRTA. MARYORETH YELKA ZAPATA FERNANDEZ, IDENTIFICADA CON EL N° 70948391, BACHILLER DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA, PARA ENCUESTAR A TODO MI PERSONAL, UTILIZANDO LOS SIGUIENTES CUESTIONARIOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL, CON LA FINALIDAD DE QUE PUEDA DESARROLLAR SU TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OPTAR EL GRADO DE LICENCIADO EN PSICOLOGIA.

SIRVACE A UTILIZAR ESTE AUTORIZACION PARA LOS FINES QUE EL INTERESADO ESTIME CONVENIENTE.

ATTE.

  
FIRMA  
NOMRE Y APELLIDOS Paul William Dolson Alayza  
DNI: 09304448

**Anexo 14: Carta de autorización para encuestar al personal funerario de la funeraria San Nicolás**

CARTA DE AUTORIZACION PARA ENCUESTAR AL PERSONAL FUNERARIO DEL CERCADO DE AREQUIPA PARA LA OBTENCION EN LICENCIADO EN PSICOLOGIA

YO Anny Guhail Ortega Salas  
IDENTIFICADO CON EL N° DE DNI 29730443 EN MI CALIDAD COMO REPRESENTANTE DE LA FUNERARIA San Nicolas DEL CERCADO DE AREQUIPA, UBICADO EN LA CALLE Filto # 309, OTORGO LA AUTORIZACION, A LA SRTA. MARYORETH YELKA ZAPATA FERNANDEZ , IDENTIFICADA CON EL N° 70948391, BACHILLER DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA , PARA ENCUESTAR A TODO MI PERSONAL , UTILIZANDO LOS SIGUIENTES CUESTIONARIOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL, CON LA FINALIDAD DE QUE PUEDA DESARROLLAR SU TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OPTAR EL GRADO DE LICENCIADO EN PSICOLOGIA .

SIRVACE A UTILIZAR ESTE AUTORIZACION PARA LOS FINES QUE EL INTERESADO ESTIME CONVENIENTE.

ATTE.

  
FIRMA

NOMRE Y APELLIDOS Anny Ortega Salas  
DNI: 29730443

## **Anexo 15: Consentimiento informado**

### **Propósito del estudio:**

Lo estamos invitando a participar en un estudio científico con fines de obtener el título profesional. La investigación busca “Determinar la relación entre proceso de selección de personal y productividad laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa, 2022”. Para ello, se encuestará al personal funerario del Cercado de Arequipa. Este es un estudio que será desarrollado por la Facultad de Humanidades de la Universidad Continental.

La tesis lleva por título *Selección de personal y productividad laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa, 2022*. Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responda con sinceridad.

Si decide participar en este estudio, se realizará lo siguiente:

Cada uno tiene cinco posibles respuestas; para ello conteste a las preguntas marcando con “X”.

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	---------------------	-------------

### **Riesgos**

La aplicación del instrumento no demandará ningún riesgo para su salud o su trabajo.

### **Beneficios**

Con el presente trabajo, no habrá beneficios económicos u otro semejante, ya que este trabajo es de índole informativa, por lo que se brindará información relevante sobre el tema.

### **Costos y compensación**

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

### **Confidencialidad**

Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

### **Derechos del participante**

Si decide participar en el estudio, puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin que ello ocasione ningún perjuicio para usted.

Para cualquier duda, puede comunicarse con la investigadora Maryoreth Yelka Zapata Fernández.

### **Contacto del investigador**

Para cualquier consulta relacionada con el presente estudio contáctese con: Bach.

Maryoreth Yelka Zapata Fernández.

Cel: Entel: 912573233 - Mov: 937275806

Email: yelkazapata92@gmail.com

**Firma del participante**

## Anexo 16: Cuestionario de proceso de selección de personal

**INTRODUCCION:** El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca del PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL.

**INDICACIONES:**

- Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responda con sinceridad.
- Cada uno tiene cinco posibles respuestas, para ello contesta a las preguntas

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

N	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Cuando hay necesidad de personal, los requerimientos son oportunos para prevenir la productividad.					
2	Ante la necesidad del puesto de altos mandos se opta por el colaborador interno antes de la convocatoria externa.					
3	Cuando un área requiere personal se informa a los candidatos con transparencia las funciones por realizar.					
4	Cuando se gestiona un requerimiento de personal, el análisis del puesto es efectivo.					
5	El área de Recursos Humanos posee las competencias para un buen análisis del puesto.					
6	La puntualidad es evaluada en las convocatorias de los procesos de selección de personal.					
7	Las características solicitadas para los candidatos al nuevo puesto están acordes con la realidad del puesto por ocupar en la entidad.					
8	Durante el proceso de selección, la propuesta económica fue transparente y confiable.					
9	El proceso de evaluación curricular que realiza la entidad en los procesos de selección de personal es transparente y confiable.					
10	Los test psicológicos aplicados en el proceso de selección revelan resultados óptimos y explicados con claridad.					



<b>11</b>	Las pruebas de méritos realizadas por la entidad en los procesos de selección de personal son transparentes, pertinentes y claras.					
<b>12</b>	La entrevista desarrollada durante el proceso de selección está construida por preguntas idóneas al cargo por desempeñar.					
<b>13</b>	La publicación de resultados es en los tiempos ideales generando seguridad y confiabilidad.					
<b>14</b>	La contratación de personal revela el éxito del proceso de selección; por ello la calidad en el servicio brindado.					
<b>15</b>	La productividad logra niveles deseables porque el personal contratado es el resultado de la efectividad en los procesos de selección.					
<b>16</b>	La modalidad de contrato fue expuesta y detallada en el proceso de selección sin limitar la información real.					

## Anexo 17: Cuestionario sobre productividad laboral

**INTRODUCCIÓN:** El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la PRODUCTIVIDAD LABORAL

**INDICACIONES:**

- Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responda con sinceridad.
- Cada uno tiene cinco posibles respuestas, para ello contesta a las preguntas marcando con "X"

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
17	El jefe de área de operativos trasmite sus habilidades a sus colaboradores para el cumplimiento de metas					
18	El cumplimiento de metas es resultado del buen proceso de selección de personal					
19	La productividad logra las metas establecidas, pues los colaboradores ejecutan una buena optimización del tiempo y de los recursos					
20	Ante la necesidad de recursos la gerencia monitorea la entrega o abastecimiento oportuno					
21	Los colaboradores están utilizando eficientemente los recursos para lograr los resultados planeados					
22	El desempeño de los colaboradores mejora los controles y motivaciones de los jefes de área					
23	El cumplimiento de los tiempos en los procesos es una constante por la buena gestión de los procesos de selección de personal					
24	La productividad está garantizada, se cumplen las metas en los tiempos proyectados por el control en el desempeño laboral					
25	La eficacia en la productividad es el resultado del monitoreo en las funciones, pues la empresa no improvisa					
26	Las improvisaciones en las tareas desarrolladas son una ausencia en los procesos planificados					
27	La entidad está en la capacidad de lograr las metas deseadas					
28	Las metas deseadas son objetivas y reales, se previene la precisión laboral para garantizar la productividad					
29	Si se incrementa la necesidad de recursos estos son atendidos sin postergación					
30	Los colaboradores tienen pleno conocimiento de los recursos con los que cuenta, por ello ante la solicitud la atención es sin postergación					

**Gracias por su colaboración**

## Anexo 18: Matriz de consistencia

<b>Título:</b> Relación entre selección de personal y nivel de productividad en el personal funerario del Cercado de Arequipa, 2022.				
<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variabes</b>	<b>Diseño metodológico</b>
¿Cómo se relaciona el proceso de selección de personal y productividad laboral en el personal funerario de Arequipa, 2022?	Determinar la relación entre proceso de selección de personal y productividad laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa, 2022.	Existe relación significativa entre selección de personal y productividad laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa, 2022.	<b>Variable 1</b> <b>Selección de personal:</b> Proceso mediante el cual se elige a la persona adecuada para el puesto adecuado, se busca el equilibrio puesto persona (Atalaya, 2001). <b>Variable 2</b> <b>Nivel de productividad:</b> Es la producción por cada empleado en cierto tiempo establecido. Esta será medida de manera física o por términos de valor de los productos o bienes que se ofrecerán. (Ramos, 2018)	Tipo: Básico Nivel: Correlacional Diseño: No experimental Corte: Transversal Enfoque: Cuantitativo
	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		
	– Determinar la relación entre requerimiento de personal y productividad en el personal funerario del Cercado de Arequipa, 2022. – Determinar la relación entre convocatoria	– Existe relación entre requerimiento de personal y productividad laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa, 2022. – Existe relación entre		

	<p>reclutamiento y productividad laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa, 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Determinar la relación entre administración de pruebas y productividad laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa, 2022.</li> <li>– Determinar la relación entre actos de proceso de selección y productividad laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa, 2022.</li> </ul>	<p>convocatoria o reclutamiento y productividad laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa, 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Existe relación entre administración de pruebas y productividad laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa, 2022.</li> <li>– Existe relación entre actos de proceso de selección y productividad laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa, 2022.</li> </ul>		
<b>Bibliografía de sustento para la justificación del problema de investigación (en formato APA)</b>			<b>Bibliografía de sustento usada para el diseño metodológico (en formato APA)</b>	
<p>Consortio de Investigación Económica y Social (CIES). (2016). <i>Productividad, competitividad y diversificación productiva</i>. Lima: Banco Mundial.  <a href="https://cies.org.pe/publicaciones/productividad-competitividad-y-diversificacion-productiva/">https://cies.org.pe/publicaciones/productividad-competitividad-y-diversificacion-productiva/</a></p>			<p>Arias, J. y Covinos, M. (2021). <i>Diseño y metodología de la investigación</i>. Arequipa(Perú): Enfoques Consulting. <a href="https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260">https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260</a></p>	

<p>Medeiros, P., Abbas, W., Severo, E., Pinto, L., y Cartaxo, A. (abril-junio de 2021). Integration of refugees involving organizational managers' experiences [Integración de refugiados que involucran experiencias de gerentes organizacionales]. <i>Cadernos Ebape.Br</i>, 19(2), 338-352.  <a href="https://doi.org/10.1590/1679-395120200017">https://doi.org/10.1590/1679-395120200017</a></p> <p>Fremont, K. y Rosenzweig, J. (1988). <i>Administración en las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> <p>Grados, J. (2013). <i>Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal</i> (4a ed.). México: Manual Moderno. <a href="https://bit.ly/2LiMYdj">https://bit.ly/2LiMYdj</a></p> <p>Guerrero, J. (2019). <i>Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional Piura, 2019</i> (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Programa Académico de Maestría en Gestión Pública. Piura, Perú). <a href="https://hdl.handle.net/20.500.12692/41002">https://hdl.handle.net/20.500.12692/41002</a></p> <p>Instituto Peruano de Economía (IPE). (1 de octubre de 2007). Productividad laboral. <i>IPE</i>. <a href="https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/">https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/</a></p>	<p>Gallardo, E. (2017). <i>Metodología de la investigación: manual autoformativo interactivo</i>. Huancayo (Perú): Universidad Continental.  <a href="https://hdl.handle.net/20.500.12394/4278">https://hdl.handle.net/20.500.12394/4278</a></p> <p><u>Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). <i>Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta</i>. Ciudad de México: McGraw-Hill / Interamericana Editores.</u>  <a href="http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292">http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292</a></p> <p>Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). <i>Metodología de la investigación</i> (6a ed.). México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores.  <a href="https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf">https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf</a></p>
--	--

**Anexo 19: Constancia de validación por juicio de experto I- Cuestionario de productividad laboral.**

**CONSTANCIA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de productividad laboral

**Objetivo:** determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral de los colaboradores de las funerarias del Cercado de Arequipa en el año 2022 teniendo en cuenta sus dimensiones e indicaciones.

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de las funerarias del Cercado de Arequipa

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR**

Quise Meza Luis Vareso

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR**

Psicología - Doctor

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENO	REGULAR	MALO
X			

  
FELICIA QUISPE MEZA  
PSICÓLOGA

\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

## Anexo 20: Constancia de validación por juicio de experto I - Cuestionario de selección del personal

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de selección del personal

**Objetivo:** "Determinar la relación entre proceso de selección de personal y productividad laboral de el personal funcionario del Cercado de Arequipa, 2022." teniendo en cuenta sus dimensiones e indicaciones.

**DIRECCO A:** Trabajadores de las empresas del Cercado de Arequipa

**APellidos y nombres del evaluador**

Quiza Mesa, Luis Alfonso

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR**

Posgrado - Doctora

**VALIDACIÓN:**

EXCELENTE	BUENO	REGULAR	BAJE
X			

  
Dr. LUIS ALFONSO QUIZA MESA  
POSGRADO  
(Agrupar 2022)

\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

Anexo 21: Matriz de validación del instrumento de obtención de datos

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS: **ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN AL CLIENTE EN EL SECTOR DE SERVICIOS FINANCIEROS**

ÍTEM	DESCRIPCIÓN	INDICADORES	VALORES	VALIDACIÓN	REVISIÓN DEL INSTRUMENTO
VALIDACIÓN DE LA ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS	1. Estructura del instrumento de obtención de datos	1.1. Estructura del instrumento de obtención de datos	1.1.1. Estructura del instrumento de obtención de datos	X	
	2. Tipo de instrumento de obtención de datos	2.1. Tipo de instrumento de obtención de datos	2.1.1. Tipo de instrumento de obtención de datos	X	
	3. Tipo de instrumento de obtención de datos	3.1. Tipo de instrumento de obtención de datos	3.1.1. Tipo de instrumento de obtención de datos	X	
	4. Tipo de instrumento de obtención de datos	4.1. Tipo de instrumento de obtención de datos	4.1.1. Tipo de instrumento de obtención de datos	X	
	5. Tipo de instrumento de obtención de datos	5.1. Tipo de instrumento de obtención de datos	5.1.1. Tipo de instrumento de obtención de datos	X	
	6. Tipo de instrumento de obtención de datos	6.1. Tipo de instrumento de obtención de datos	6.1.1. Tipo de instrumento de obtención de datos	X	
	7. Tipo de instrumento de obtención de datos	7.1. Tipo de instrumento de obtención de datos	7.1.1. Tipo de instrumento de obtención de datos	X	
	8. Tipo de instrumento de obtención de datos	8.1. Tipo de instrumento de obtención de datos	8.1.1. Tipo de instrumento de obtención de datos	X	
	9. Tipo de instrumento de obtención de datos	9.1. Tipo de instrumento de obtención de datos	9.1.1. Tipo de instrumento de obtención de datos	X	
	10. Tipo de instrumento de obtención de datos	10.1. Tipo de instrumento de obtención de datos	10.1.1. Tipo de instrumento de obtención de datos	X	
VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS	1. Contenido del instrumento de obtención de datos	1.1. Contenido del instrumento de obtención de datos	1.1.1. Contenido del instrumento de obtención de datos	X	
	2. Contenido del instrumento de obtención de datos	2.1. Contenido del instrumento de obtención de datos	2.1.1. Contenido del instrumento de obtención de datos	X	
	3. Contenido del instrumento de obtención de datos	3.1. Contenido del instrumento de obtención de datos	3.1.1. Contenido del instrumento de obtención de datos	X	
	4. Contenido del instrumento de obtención de datos	4.1. Contenido del instrumento de obtención de datos	4.1.1. Contenido del instrumento de obtención de datos	X	
	5. Contenido del instrumento de obtención de datos	5.1. Contenido del instrumento de obtención de datos	5.1.1. Contenido del instrumento de obtención de datos	X	
	6. Contenido del instrumento de obtención de datos	6.1. Contenido del instrumento de obtención de datos	6.1.1. Contenido del instrumento de obtención de datos	X	
	7. Contenido del instrumento de obtención de datos	7.1. Contenido del instrumento de obtención de datos	7.1.1. Contenido del instrumento de obtención de datos	X	
	8. Contenido del instrumento de obtención de datos	8.1. Contenido del instrumento de obtención de datos	8.1.1. Contenido del instrumento de obtención de datos	X	
	9. Contenido del instrumento de obtención de datos	9.1. Contenido del instrumento de obtención de datos	9.1.1. Contenido del instrumento de obtención de datos	X	
	10. Contenido del instrumento de obtención de datos	10.1. Contenido del instrumento de obtención de datos	10.1.1. Contenido del instrumento de obtención de datos	X	

**ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN AL CLIENTE EN EL SECTOR DE SERVICIOS FINANCIEROS**  
 Fecha: 10/01/2018





## Anexo 23: Constancia de validación de instrumento por juicio de experto II- Cuestionario de productividad laboral

### CONSTANCIA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de productividad laboral

**Objetivo:** determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral de los colaboradores de los funcionarios del Mercado de Arequipa en el año 2022 teniendo en cuenta sus dimensiones e indicaciones.

**DIRIGIDO A:** Colaborador (Especialista)

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR**

REVILLA ANDÍA CARLOS JHASMANNY

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR**

DOCTOR

**VALORACION:**

EXCELENTE	BUENO	REGULAR	MALO
X			



REVILLA ANDÍA  
CARLOS JHASMANNY

**FIRMA DEL EVALUADOR**

## Anexo 24: Constancia de validación de instrumento por juicio de experto II- Cuestionario de selección del personal

### CONSTANCIA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de selección del personal

**Objetivo:** "Determinar la relación entre proceso de selección de personal y productividad

laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa, 2022." teniendo en cuenta sus dimensiones e indicaciones.

**DIRIGIDO A:** Colaborador (Especialista)

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR**

REVILLA ANDÍA CARLOS JHASMANNY

**GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR**

DOCTOR

**VALORACION:**

EXCELENTE	BUENO	REGULAR	MALO
X			




CARLOS JHASSMANNY  
REVILLA ANDÍA  
PSICÓLOGO 16023


FIRMA DEL EVALUADOR

## Anexo 25: Matriz de validación del instrumento de obtención de datos

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: RELACIÓN ENTRE SELECCIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL FUNERARIO DEL CERCAJO DE AREQUIPA, 2022		APellidos y Nombres del Investigador: MARYDRETH YELKA ZAPATA FERNANDEZ		APellidos y Nombres del Experto: REVILLA ANDÍA CARLOS JHASMANNY		
Variables	Dimensión	Indicadores	ITEM/ PREGUNTA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
				SI CUMPLE	NO CUMPLE	
			Escala			
<b>PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Requerimiento</b>	Necesidad de puesto	1. Cuando hay necesidad de personal los requerimientos son oportunos para prevenir la productividad.	X		
			2. Ante la necesidad de puesto de años mandos se opta por el colaborador interno antes de la convocatoria externa.	X		
		Funciones a desempeñar	3. Cuando un área requiere personal se informa a los candidatos con transparencia de las funciones a realizar.	X		
			4. Cuando se gestiona un requerimiento de personal el análisis de puesto es efectivo.	X		
		Análisis de puesto	5. El área de recursos humanos posee las competencias para un buen análisis de puesto.	X		
			6. La puntualidad es evaluada en las convocatorias de los procesos de selección de personal	X		
	Interés del candidato	7. Las características solicitadas para los candidatos al nuevo puesto están acorde con la realidad del puesto a ocupar en la entidad.	X			
		8. Durante el proceso de selección la propuesta económica fue transparente y confiable.	X			
	Convocatoria o reclutamiento	Prestación económica	9. El proceso de evaluación curricular que realiza la entidad en los procesos de selección de personal es transparente y confiable	1. NUNCA	X	
			10. Los test psicológicos aplicados en el proceso de selección revelan resultados óptimos y explicados con claridad.	2. CASI NUNCA	X	
	<b>Administración De pruebas</b>	La realización de los test psicológicos	11. Las pruebas de méritos realizadas por la entidad en los procesos de selección de personal son transparentes, pertinentes y claras.	3. A VECES	X	
			12. La entrevista desarrollada durante el proceso de selección está construida por preguntas idóneas al cargo a desempeñar.	4. CASI SIEMPRE	X	
		La entrevista	13. La publicación de los resultados es en los tiempos ideales generando seguridad y confiabilidad.	5. SIEMPRE	X	
			14. La contratación de personal rebela el éxito del proceso de selección por ello la calidad en el servicio brindado		X	
	<b>Actos del proceso de selección</b>	Publicación de los resultados	15. La productividad logra niveles deseables porque el personal contratado es el resultado de la efectividad en los procesos de selección		X	
			16. La modalidad de contrato fue expuesta y detallada en los procesos de selección sin limitar la información real.		X	
Contratación del trabajador				X		
		Modaliad del contrato		X		
<b>FIRMA DEL EXPERTO</b>			FECHA: 06/06/2022			
 CARLOS JHASMANNY REVILLA ANDÍA PSICOLOGO 11013						

**Anexo 26: Matriz de validación del instrumento de obtención de datos**

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: RELACIÓN ENTRE SELECCIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL FUNERARIO DEL CERCAJO DE AREQUIPA, 2022		APellidos y Nombres del Investigador: MARYDRETH YELKA ZAPATA FERNANDEZ		Apellidos y Nombres del Experto: REVILLA ANDÍA CARLOS JHANSBANNY		
Variables	Dimensión	Indicadores	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO	
			ITEM/ PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Eficacia	Cumplimiento de metas	17. El jefe de área de operativos transmite sus habilidades a sus colaboradores para el cumplimiento de metas.	X		
			18. El cumplimiento de metas es resultado del buen proceso de selección de personal.	X		
			19. La productividad logra las metas establecidas, pues los colaboradores ejecutan una buena optimización de tiempo y de los recursos.	X		
			20. Ante la necesidad de recursos de gerencia monitorea la entrega o abastecimiento oportuno.	X		
			21. Los colaboradores están utilizando eficientemente los recursos para lograr los resultados planteados.	X		
			22. El desempeño de los colaboradores mejora los controles y motivaciones de los jefes de área.	X		
			23. El cumplimiento de los tiempos en los procesos es una constante por la buena gestión de los procesos de selección de personal.	X		
			24. La productividad está garantizada, se cumplen las metas en los tiempos proyectados por el control en el desempeño laboral	X		
			25. La eficacia en la productividad es el resultado del monitoreo en las funciones pues la empresa no improvisa.	X		
			26. Las improvisaciones en las tareas desarrolladas son una ausencia en los procesos planificados.	X		
Desarrollo de actividad planteadas	Eficacia	Metas deseadas	27. La entidad está en la capacidad de lograr las metas deseadas.	X		
			28. Las metas deseadas son objetivas y reales, se previene la precisión laboral para garantizar la productividad.	X		
Optimización de recursos	Eficacia	Optimización de recursos	29. Si se incrementa la necesidad de recursos, estos son atendidos sin postergación	X		
			30. Los colaboradores tienen pleno conocimiento de los recursos con los que cuenta, por ello ante la solicitud la atención es sin postergación.	X		
FIRMA DEL EXPERTO			FECHA: 06/06/2022			
 REVILLA ANDÍA CARLOS JHANSBANNY PSICÓLOGO 16023						

**Anexo 27: Constancia de validación de instrumento por juicio de experto III-  
Cuestionario de productividad laboral**

**CONSTANCIA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de productividad laboral

**Objetivo:** determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral de los colaboradores de los funerarios del Cercado de Arequipa en el año 2022 teniendo en cuenta sus dimensiones e indicaciones.

**DIRIGIDO A:** Colaborador (Especialista)

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR**

MORALES SÁNCHEZ LUIS FERNANDO

.....  
**GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR**

DOCTOR

.....  
**VALORACION:**

<b>EXCELENTE</b>	<b>BUENO</b>	<b>REGULAR</b>	<b>MALO</b>
------------------	--------------	----------------	-------------



\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

**Anexo 28: Constancia de validación de instrumento por juicio de experto III-  
Cuestionario de selección del personal**

**CONSTANCIA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de selección del personal

**Objetivo:** "Determinar la relación entre proceso de selección de personal y productividad

laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa, 2022." teniendo en cuenta sus dimensiones e indicaciones.

**DIRIGIDO A:** Colaborador

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR**

MORALES SÁNCHEZ LUIS FERNANDO

.....  
**GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR**

DOCTOR

.....  
**VALORACION:**

<b>EXCELENTE</b>	<b>BUENO</b>	<b>REGULAR</b>	<b>MALO</b>
X			



\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

## Anexo 29: Matriz de validación del instrumento de obtención de datos

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: RELACIÓN ENTRE SELECCIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL FUNERARIO DEL CERCAJO DE AREQUIPA, 2022		APellidos y Nombres del Investigador: MARIORETH YELA ZAPATA FERNANDEZ		APellidos y Nombres del Experto: MORALES SANCHEZ LUIS FERNANDO		
Variables	Dimensión	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO		
		Indicadores	ITEM/ PREGUNTA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Requerimiento	Necesidad de puesto	1. Cuando hay necesidad de personal los requerimientos son oportunos para prevenir la productividad. 2. Ante la necesidad de puesto de alto mando se opta por el colaborador interno antes de la convocatoria externa.	X		
		Funciones a desempeñar	3. Cuando un área requiere personal se informa a los candidatos con transparencia de las funciones a realizar.	X		
		Análisis de puesto	4. Cuando se postula un requerimiento de personal el análisis de puesto es efectivo	X		
		Interés del candidato	5. El área de recursos humanos posee las competencias para un buen análisis de puesto. 6. La puntualidad es evaluada en las convocatorias de los procesos de selección de personal	X		
		Características del postulante	7. Las características solicitadas para los candidatos al nuevo puesto están acorde con la realidad del puesto a ocupar en la entidad.	X		
			8. Durante el proceso de selección la propuesta económica fue transparente y confiable.	X		
	Convocatoria o reclutamiento	Prestación económica	9. El proceso de evaluación curricular que realiza la entidad en los procesos de selección de personal es transparente y confiable	1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE	X	
			La evaluación curricular	10. Los test psicológicos aplicados en el proceso de selección rebatir resultados dudosos y explicados con claridad.	X	
			La realización de los test psicológicos	11. Las pruebas de mérito realizadas por la entidad en los procesos de selección de personal son transparentes, pertinentes y claras.	X	
	Administración de pruebas	Cuadro de Méritos	12. La entrevista desarrollada durante el proceso de selección está contruida por preguntas ademas al cargo a desempeñar.		X	
			La entrevista	13. La publicación de los resultados es en los tiempos ideales generando seguridad y confiabilidad.	X	
				14. La contratación de personal rebatir el hecho del proceso de selección por ello la calidad en el servicio brindado	X	
	Actos del proceso de selección	Publicación de los resultados	15. La productividad logra niveles deseables porque el personal contratado es el resultado de la efectividad en los procesos de selección		X	
			16. La modalidad de contrato fue expuesta y detallada en los procesos de selección sin limitar la información real.		X	
		Contratación del trabajador			X	
			Modalidad del contrato		X	
FIRMA DEL EXPERTO		FECHA: 05/06/2022				



### Anexo 30: Matriz de validación del instrumento de obtención de datos

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: RELACIÓN ENTRE SELECCIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL FUNERARIO DEL CERCAJO DE AREQUIPA, 2022					
APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR: MARIORETH YELKA ZAPATA FERNÁNDEZ					
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: MICHAEL SÁNCHEZ LUIS FERNANDO					
Variables	Dimensión	Indicadores	ASPECTO POR EVALUAR		
			ITEM/ PREGUNTA	OPINIÓN DEL EXPERTO	
			Escala	SI CUMPLE NO CUMPLE Observaciones y sugerencias	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Eficiencia	Indicadores	17. El jefe de área de operativos transmite sus habilidades a sus colaboradores para el cumplimiento de metas.	X	
			18. El cumplimiento de metas es resultado del buen proceso de selección de personal.	X	
			19. La productividad logra las metas establecidas, pues los colaboradores ejecutan una buena optimización de tiempo y de los recursos.	X	
			20. Ante la necesidad de recursos de gerencia monitorea la entrega o abastecimiento oportuno.	X	
			21. Los colaboradores están utilizando eficientemente los recursos para lograr los resultados planteados.	X	
			22. El desempeño de los colaboradores mejora los controles y motivaciones de los jefes de área.	X	
			23. El cumplimiento de los tiempos en los procesos es una constante por la buena gestión de los procesos de selección de personal.	X	
			24. La productividad está garantizada, se cumplen las metas en los tiempos proyectados por el control en el desempeño laboral	X	
			25. La eficacia en la productividad es el resultado del monitoreo en las funciones pues la empresa no improvisa.	X	
			26. Las improvisaciones en las tareas desarrolladas son una ausencia en los procesos planificados.	X	
Eficacia	Indicadores	Desarrollo de actividad planteada	X		
		Metas deseadas	X		
		Optimización de recursos	X		
FECHA: 05/06/2022			X		
FIRMA DEL EXPERTO			X		