



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

FACULTAD DE INGENIERIA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN

PROGRAMA ACADÉMICO DE INGENIERÍA

TESIS

OPTIMIZACION DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL
PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA
EMPRESA HILANDERIA EN LA CIUDAD DE CHINCHA,
2022

LINEA DE INVESTIGACION

CALIDAD Y DISEÑO DE PROCESOS PRODUCTIVOS

PRESENTADO POR:

ZENAIDA NUÑEZ VILLENA

CODIGO ORCID N° ORCID:0009-0009-2826-6699

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL
TITULO PROFESIONAL DE
INGENIERA INDUSTRIAL

DOCENTE ASESOR

DRA. VERONICA FERNANDEZ PINEDO CODIGO ORCID N°
0000-0003-0508-6176

CHINCHA, 2023

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino

Decana de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración

Presente. –

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarle e informar que el/la estudiante ZENAIDA NUÑEZ VILLENA de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, del programa académico de INGENIERIA INDUSTRIAL, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE
TESIS

TESIS

Titulado:

OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA HILANDERÍA EN LA CIUDAD DE
CHINCHA, 2022

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente, remito la presente constancia adjuntando mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,



VERÓNICA FERNÁNDEZ PINEDO

DN 32974996

Código ORCID N° 0000-0003-0598-6176

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, ZENAIDA NUÑEZ VILLENA identificado(a) con DNI N°47086250, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Ingeniería Industrial de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA HILANDERÍA EN LA CIUDAD DE CHINCHA, 2022, declaramos bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de nuestra autoría Zenaida Nuñez Villena
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

15%

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 07 de setiembre del 2023


Zenaida Nuñez Villena
DNI: 47086250

DEDICATORIA

A mis padres por el apoyo incondicional, a mi abuelita, que desde el cielo me cuida y celebra cada paso que doy.

En especial a mi esposo e hijos por ser siempre mi fortaleza motivándome a seguir superándome cada día,

AGRADECIMIENTO

Siempre a Dios, a la Dra. Verónica por su apoyo y las facilidades en la asesoría, al Ing. Vargas por darme el primer impulso en mi carrera.

De manera muy especial a mi familia por el apoyo constante y por ser siempre mi soporte.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la optimización del proceso de selección del personal en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha 2022, la metodología empleada fue Básica – Aplicada, no experimental de corte transversal, cuantitativo, para la recopilación de datos la técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento es el cuestionario para cada variable que consta de 15 ítems cada una, las mismas que han sido validados por expertos y se aplicó la escala de Likert, la población estuvo conformada por 30 colaboradores considerando la misma para la muestra. De acuerdo a los resultados obtenidos mediante el software SPSS, se determinó que existe una correlación alta de Spearman con un valor positivo alto $r=0.603$ con un nivel de significancia de 0.000. Es por ello que de acuerdo al resultado obtenido se concluye que al realizar un óptimo proceso de selección de personal se obtendrá un buen desempeño laboral el cual favorece al crecimiento de la empresa.

Palabras Clave: Proceso de Selección del personal, Desempeño Laboral.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the influence of the optimization of the personnel selection process on the work performance of the spinning company in the city of Chincha 2022. The methodology used was Basic - Applied, non-experimental, cross-sectional, quantitative, to the data collection technique that was used was the survey and the instrument is the questionnaire for each variable that consists of 15 items each, the same ones that have been validated by experts and the Likert scale was applied, the population consisted of 30 collaborators considering the same for the sample. According to the results obtained through the SPSS software, it was determined that there is a high Spearman correlation with a high positive value $r=0.603$ with a significance level of 0.000. That is why, according to the result obtained, it is concluded that by carrying out an optimal personnel selection process, good work performance will be obtained, which favors the growth of the company.

Keywords: Personnel Selection Process, Labor Performance.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
INDICE GENERAL.....	viii
I. INTRODUCCION.....	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
2.1 Descripción De La Realidad Problemática.....	12
2.2 Pregunta de Investigación General.....	14
2.3 Preguntas de Investigación Específicas.....	14
2.4 Objetivo General.....	15
2.5 Objetivos Específicos.....	15
2.6 Justificación e Importancia.....	15
2.7 Alcances y Limitaciones.....	17
III. MARCO TEORICO.....	18
3.1. Antecedentes.....	18
3.2. Bases Teóricas de la Variable.....	26
3.3. Marco Conceptual.....	37
IV. METODOLOGIA.....	40
4.1 Tipo y Nivel de Investigación.....	40
4.2 Diseño de la Investigación:.....	40
4.3 Hipótesis General y Específicos.....	40
4.4 Identificación de las Variables.....	41
4.5 Matriz de Operacionalización de Variables.....	42
4.6 Población – Muestra.....	44
4.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	45
4.8 Técnica de Análisis y Procesamiento de Datos.....	46
V. RESULTADOS.....	47
5.1 Presentación de Resultados.....	47
5.2 Interpretación de resultados.....	48
VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS.....	58
6.1 Análisis Inferencial (Contrastación de Hipótesis).....	58
VII. DISCUSION DE RESULTADOS.....	65
7.1 Comparación de resultados.....	65

VIII. CONCLUSIONES	67
IX. RECOMENDACIONES	68
X. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	69
XI. ANEXOS.....	71
Anexo 1: Matriz de consistencia	72
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	73
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	75
Anexo 4: Base de datos	79
Anexo 5: Resultado de Alfa de Cronbach Proceso de Selección de Personal.....	81
Anexo 6: Resultado de Alfa de Cronbach Desempeño Laboral.....	82
Anexo 7: Base de Datos (prueba piloto).....	83
Anexo 5: Informe de Turnitin al 10% de similitud.....	85
Anexo 6: Evidencia fotográfica.....	86

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la Variable 1	42
Tabla 2 Operacionalización de la Variable 2	43
Tabla 3 Muestra.....	44
Tabla 4 Escala de Likert.....	45
Tabla 5 Cuadro de Confiabilidad.....	46
Tabla 6 Respuestas del cuestionario V1	47
Tabla 7 Respuestas del cuestionario V2	48
Tabla 8 Respuestas del cuestionario D1	49
Tabla 9 Respuestas del cuestionario D2	50
Tabla 10 Respuestas del cuestionario D3	51
Tabla 11 Respuestas del cuestionario D1 (V2).....	52
Tabla 12 Respuestas del cuestionario D2	53
Tabla 13 Respuestas del cuestionario D3	54
Tabla 14 Cuestionario del Proceso de Selección del personal	56
Tabla 15 Cuestionario del Desempeño Laboral.....	57
Tabla 16 Pruebas de normalidad	59
Tabla 17 Pruebas de correlación	60
Tabla 18 Pruebas de correlación de las variables.....	61
Tabla 19 Pruebas de correlación de la dimensión Reclutamiento de Personal.....	62
Tabla 20 Pruebas de correlación de la dimensión Selección de personal	63

Tabla 21 Pruebas de correlación de la dimensión Evaluación de personal	64
--	----

INDICE DE GRAFICOS

Gráficos 1 Variable Proceso de Selección.....	47
Gráficos 2 Variable Desempeño Laboral	48
Gráficos 3 Dimensión Reclutamiento del Personal	49
Gráficos 4 Dimensión Selección del Personal	50
Gráficos 5 Dimensión Evaluación del Personal	51
Gráficos 6 Dimensión Experiencia Laboral	52
Gráficos 7 Dimensión Alcance de Metas	53
Gráficos 8 Dimensión Experiencia Laboral	54

I. INTRODUCCION

La investigación tuvo como propósito determinar la influencia de la optimización del proceso de selección del personal en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha. Las empresas industriales y exactamente del rubro textil requieren personal capacitado que permanezcan y acompañen durante todo el proceso productivo. Por ello el siguiente problema se ha identificado considerando que en el último año se ha incrementado la rotación de los colaboradores de la empresa el mismo que genera un bajo rendimiento en el desempeño laboral y afecta considerablemente a los resultados requeridos por la empresa. Es importante estudiar el proceso de selección de personal para ayudar a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores para la eficiencia de la producción. Por ello, el objetivo formulado fue medir la relación de ambas variables para predecir el comportamiento de una variable sobre la otra.

En ese contexto, la presente investigación posee la siguiente estructura:

En el Capítulo I, se hace una breve introducción del problema de investigación.

En el Capítulo II, hace referencia al planteamiento del problema de investigación en la que se precisa la interrogante a investigar en donde detalla los objetivos, la justificación y las limitaciones del estudio.

En el Capítulo III, se basa al marco teórico en donde se desarrollan las teorías que respaldan la investigación, las bases teóricas en donde detallan los conceptos que nos permita entender el contenido.

En el Capítulo IV, explica sobre el tipo, nivel y diseño de la investigación, las hipótesis y considera las técnicas de procesamiento del estudio.

En el Capítulo V, se muestra e interpreta los resultados de la investigación.

En el Capítulo VI, se presenta la contrastación de las hipótesis.

En el Capítulo VII, se compara los resultados con teorías recientes.

Por último, se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación, en el que se especifica la información más relevante que está relacionado a la hipótesis y los objetivos planteados en la presente investigación.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción De La Realidad Problemática

A nivel mundial las organizaciones empresariales realizan grandes esfuerzos con la finalidad de llegar a las expectativas de sus clientes brindando buena calidad del producto, bajo costo y entrega de cantidades en el tiempo oportuno.

En la actualidad la industria textil es una importante fuente de ingreso económico y empleo para muchos países, especialmente para los países que están en desarrollo. El reto de la industria textil es lograr un desarrollo sostenible debido que vivimos en el tiempo del aquí y el ahora.

En ese sentido, las empresas textiles siempre han necesitado de la mano de obra calificada, el cual incurre directamente con la satisfacción laboral, considerando que tiene como vitrina principal el puesto de trabajo de un colaborador dentro de una empresa. En efecto, tratar del tema de Selección de Personal genera un gran desarrollo en donde se toma muy en cuenta el recurso humano como principal elemento para llegar a las metas que tienen las organizaciones, por tal motivo, las empresas están sujeto a la forma cómo se pueda administrar y capacitar para obtener buen desempeño de los colaboradores.

El Perú es uno de los países con mayor índice de rotación de personal en América Latina, de tal forma que las organizaciones se ven muy afectadas por el constante cambio de sus colaboradores, evidenciando un bajo nivel de desempeño laboral. Algunas empresas en nuestro país dejan de ser competitivas justamente porque carecen de una buena gestión del factor humano el cual les ayude analizar, prever, decidir y responder favorablemente en su desarrollo.

Chiavenato (2019) Define como el proceso de toma de decisiones, con información confiable, cuyo objetivo es aumentar talentos y habilidades que favorezcan al éxito en un largo plazo de la organización. La responsabilidad recae en la persona encargada de reclutar talentos para la empresa, y debe tratarse de encontrar entre los candidatos, el más adecuado para el puesto o las habilidades presentes en una determinada organización.

(Carvajal Marín y López Cortes, 2016, p. 27) Para el empleado, la elección adecuada significa, asegurar la satisfacción en el desempeño de sus funciones, encontrando efectivamente el vínculo de su motivación, capacidades y oportunidades.

Para las empresas, los selectores pueden obtener la fuerza laboral adecuada en función de la condición del trabajo prevalecientes al tomar las medidas adecuadas dentro entorno competitivo que incluye el desempeño y las calificaciones de los empleados. Finalmente, los procesos de selección ayudan a mejorar el desempeño individual y organizacional, también contribuyen al desarrollo nacional. Así, se cree que el avance, la prosperidad, el orden, la productividad y la modernización están íntimamente relacionados con una adecuada contratación.

Latife Reaño, explica las razones de esta tasa alta de rotación son el fuerte arranque de la economía peruana y el hecho de que las personas no quieren permanecer en la misma empresa por mucho tiempo.

Una inapropiada selección de personal afecta considerablemente a las empresas de nuestra región también al desempeño laboral de los colaboradores, también se considera que no existe una alta demanda de la mano de obra con experiencia en hilandería.

En la empresa hilandería se ha identificado como los principales problemas durante el proceso de selección de personal y está relacionado al desempeño laboral lo siguiente:

- El personal de recursos humanos no sigue los procedimientos de la empresa.
- La selección del personal se realiza de forma empírica y tradicional
- No se cuenta con la información de base de datos de los postulantes.
- No se realiza el seguimiento de originalidad de la documentación de los postulantes.
- Se contrata personal que no cumple con el perfil del puesto
- Existe demora para cubrir las vacantes.
- Se realizan ingresos según recomendaciones de colaboradores internos.
- Se prioriza a familiares de colaboradores aun no teniendo el perfil.

2.2 Pregunta de Investigación General

- ¿Cómo influye la optimización del proceso de selección del personal en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha?

2.3 Preguntas de Investigación Específicas

- ¿Cómo influye el reclutamiento del personal en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha?
- ¿Cómo influye la selección del personal en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha?
- ¿Cómo influye la evaluación del personal en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha?

2.4 Objetivo General

- Determinar la influencia de la optimización del proceso de selección del personal en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha.

2.5 Objetivos Específicos

- Analizar la influencia del reclutamiento del personal en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha.
- Analizar la influencia de la selección del personal en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha.
- Analizar la influencia de la evaluación del personal en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha.

2.6 Justificación e Importancia

Este proyecto de investigación se llevará a cabo con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa hilandería en Chincha.

Se pretende aprender los procedimientos correctos y darle importancia a una buena gestión del recurso humano para el mejorar la empresa, y que permita realizar un oportuno y debido ingreso de personal para cubrir las vacantes, para así obtener un buen desempeño de funciones, cálido ambiente de trabajo y la satisfacción de los clientes.

2.2.1. Justificación Teórica

La optimización del proceso de selección del personal y el desempeño laboral en la empresa hilandería en la ciudad de Chincha puede permitir el mejor desarrollo en la gestión del recurso humano y un buen desempeño laboral lo que permitió obtener un buen clima laboral con colaboradores satisfechos disminuyendo la rotación del personal y alcanzar los mejores indicadores de productividad de la empresa.

2.2.2. Justificación Practica

La investigación está alineado a una muestra de una empresa del rubro textil, específicamente la hilandería, considerando que se observa diversas irregularidades en el proceso de selección del personal; por ello, se ha decidido revisar para evitar que siga ascendiendo y perjudique directamente a la producción y por ende incumplir con los clientes

Se considera importante la investigación porque permite mejorar la gestión del área de recursos humanos para optimizar el proceso de selección de tal forma se permita el acceso de nuevos colaboradores que cumplan con los requerimientos de acuerdo al perfil del puesto con la finalidad de mejorar el desempeño laboral y se refleje en los resultados de la empresa.

2.2.3. Justificación Metodológica

El trabajo de investigación cumple con los requisitos y procedimientos indicados por la Universidad el mismo que permitió recopilar información necesaria para su análisis e interpretación; en ese sentido, ha sido necesario el diseño de instrumentos de medición para cada variable estudiada, los mismos que se aplicaron a una muestra representativa de 30 colaboradores.

La encuesta realizada también puede ser utilizado en otras investigaciones similares que citen a una mejora de la empresa.

2.2.4. Justificación Económica

La ejecución de esta investigación es factible ya que no genera un gasto significativo para su aplicación, teniendo en cuenta que se encuentra dentro del presupuesto del área de recursos humanos de la empresa, siendo así que se optimiza los costos que requiere un proceso de selección y permite cumplir con todas las exigencias y obligaciones con sus clientes y sus colaboradores.

2.7 Alcances y Limitaciones

Este trabajo de investigación presenta algunas limitaciones para su estructuración y realización.

2.2.5. Limitación Temporal

Debido al ambiente laboral y los horarios de trabajo de los colaboradores muchos no disponían de tiempo para poder brindar información durante la encuesta, la mayoría estaban ocupados operando sus máquinas por lo que se tuvo que reprogramar para poder aplicar la encuesta.

2.2.6. Limitación bibliográfica

No se encontró mucha información actualizada sobre la variable con referencia al rubro específico de la empresa.

2.2.7. Limitación económica

Existen limitaciones para obtener toda la información dentro del plazo la investigación del proyecto considerando en el pago de suscripciones de revistas.

III. MARCO TEORICO

3.1. Antecedentes

3.1.1 Antecedentes Internacionales

(Franco Gómez y Oquendo Molina, 2020). En el proyecto publicado sobre Estrategias de reclutamiento, selección y motivación en el personal de producción y logística de la empresa Ice Man Service S.A.S, tiene como finalidad desarrollar una estrategia de reclutamiento, selección y motivación del personal obrero y logística en base al diagnóstico actualizado del proceso de reclutamiento desde la planificación hasta el seguimiento; también alentar continuamente a los empleados existentes. El desempeño también es importante y se refleja en la producción mensual de la organización y en las ganancias por ventas, el método utiliza un enfoque cualitativo descriptivo que se enfoca en la situación actual de la empresa, complementado con el uso de herramientas de recolección e información, como una encuesta estructurada que consta de tres partes: Reclutamiento, Selección e Incentivos utilizados en el área de producción.

El estudio fue diseñado para comprender cómo evolucionan los procesos de reclutamiento y selección y para evaluar la motivación laboral de los empleados.

Brindar a los gerentes una herramienta para contratar personas con las habilidades adecuadas para el rol y mantenerlos motivados, para que los asociados se sientan comprometidos con su rol, para que la empresa se desempeñe bien y sea competitiva a nivel local y nacional.

Herrera (2015), en el trabajo que tiene como título "Proceso de Reclutamiento y Selección y su Relación con el Desempeño Laboral en el GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado sobre la relación entre la variable proceso de

contratación y el reclutamiento y variable desempeño laboral de los servidores públicos del GADM del municipio de Pujali con población de 92 funcionarios. El estudio fue de tipo experimental, prospectivo y correlacional donde permite saber el grado de correlación entre las variables del estudio. Se realizó mediante herramientas de medición tipo Likert que fueron diseñadas y formuladas con la finalidad de comprender el proceso de reclutamiento y selección y el nivel de desempeño del personal de la organización.

En general, el autor destaca que el proceso de recursos humanos está teóricamente implementado, sin embargo, se puede apreciar algunas limitaciones como los criterios de selección de personal que son muy pocos en términos físicos e intelectuales, el conocimiento y el potencial para el desarrollo del personal.

No existe una planificación adecuada y genera que el personal esté desmotivado y menos comprometido con la empresa.

La eficiencia laboral en la organización no es adecuada, las personas no están preparados para trabajar bajo presión.

(Cisneros Parra y Zambonino Cayo, 2018). El objetivo de la tesis fue comprender los factores del clima organizacional de la Empresa Textil Pasteur donde determinan el desempeño laboral y señalar los factores que influyen en el clima. El estudio es bibliográficamente documental y descriptivo e investigativo al mismo tiempo. Posteriormente a la creación de la herramienta se realizó un estudio de campo con 67 trabajadores y 5 gerentes utilizando métodos de encuesta, estadísticas, y luego los datos se sistematizaron y contrastaron. Se utilizó el coeficiente Phi, o coeficiente de correlación de Mathews, con un nivel de significancia del 95% y un margen de error del 5%.

Se puede concluir que el clima de la organización afecta al desempeño de los empleados, esto se debe a que el ambiente es insatisfactorio que ofrece la organización y afecta al comportamiento de cada empleado, a través de su

percepción individual, condiciona el nivel de motivación y desempeño laboral del cual limita la eficiencia y el éxito de la compañía.

Palate (2016). En su trabajo de Reclutamiento y Selección de Empleados y Desempeño Laboral de la Organización de Bioalimentos Cía. Sociedad con responsabilidad limitada de Ambato, provincia de Tungurahua, examina el impacto del reclutar y la selección con el desempeño de los empleados para obtener el Título de Psicólogo industrial en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

La muestra es de 81 personas de varias regiones. Se utilizó la técnica de encuesta al personal con 17 interrogantes. En la investigación se utilizó métodos tanto cuantitativo como cualitativos.

Finalmente, se señaló que la empresa no detalló los procedimientos de Reclutamiento y Selección, lo que afectó el desempeño y la calidad del trabajo y generó problemas interpersonales. El reclutamiento no es técnico, es solo empírico y habitual, y se pueden haber errores en la selección de personas que no cumplen con los requisitos; perjudica el desempeño laboral porque afecta la motivación, el comportamiento, la conducta y los valores, limita el desarrollo de las competencias laborales.

No existe un manual elaborado para la contratación por competencias, lo que limita el clima laboral.

(Chuquilin Muñoz, 2019) Según su tesis sobre y Colocación en la Ciudad de Senegia 2019, tenía como objetivo determinar la relación que existe entre Reclutamiento y Colocación en la Ciudad de Senegia 2019, el método es cuantitativo, fundamental y horizontalmente relevante; Se utiliza un diseño no experimental. Para recolectar la información la técnica es encuesta, el instrumento es cuestionario, la población y la muestra está conformada por 50 empleados, no existe muestra por ser censal

El autor identifico la relación entre selección de personal y la integración de carrera en donde determino que existe una relación directa con tres dimensiones; Selección del personal, Reclutamiento y Proceso de selección.

El objetivo es promover la selección de empleados de los gobiernos locales, ya que sus métodos de selección son insuficientes y la mayoría de los casos no se realiza este trabajo, ya que el trabajo se realiza después de la remisión.

3.1.2 Antecedentes Nacionales

(Díaz Norabuena, 2022) En su tesis titulada Selección de Personal y Desempeño Laboral en la empresa Administración Turística de Huaraz, 2022 en donde su estudio tiene como propósito determinar la correlación entre las variables de Selección de Personal y Desempeño Laboral, es un tipo básico de investigación que se utiliza métodos cuantitativos. También se proporciona la presentación de los resultados numéricos del análisis de los hechos, el diseño es No Experimental porque las variables no fueron manipuladas y se considera correlacional. Se trabajo con un total de 45 trabajadores a los cuales se utilizó el cuestionario. Se probó la hipótesis de investigación que demuestra que Existe una correlación significativa ($\rho = 0.672$; $\text{Sig} = 0.000$) entre las variables en donde demuestra que el proceso de Selección presentado por la empresa es beneficioso para un rendimiento aceptable.

(Cienfuegos Malpartida, 2020) En su tesis titulado Selección de Personal y el Desempeño Laboral de los fiscalizadores Municipales Surquillo, 2020. Tuvo como objetivo comprobar si la variable Selección de personal está relacionado con la variable Desempeño Laboral en el municipio de Surquillo, el instrumento utilizado fue la encuesta y se encontró su grado de confiabilidad con un valor de 0.758 para contratación y 0.823 para el Desempeño Laboral.

Los resultados son los siguientes: En cuanto a la contratación, según 25 personas, el nivel pertenece al nivel normal, que es equivalente (50%), y su dimensión: la contratación de 26 personas está en el nivel normal (52%), y en el proceso de selección para el nivel habitual 25 personas (corresponde al 50%); en cuanto a tecnología de selección, hay 36 personas (72%) en el nivel habitual; en la segunda variable desempeño laboral 22 personas (44%) se encuentran en un nivel medio, de sus dimensiones: en el trabajo En cuanto al estrés, 26 personas (52%) se encuentran en un nivel medio y en cuanto a calidad de vida y mano de obra. Entre ellos, hay 30 personas (60%) en el nivel medio y 24 personas (48%) en el nivel medio en evaluación de desempeño.

Con base en Rho de Spearman = 0,614, se concluyó que existe una relación moderada entre la contratación y el desempeño laboral.

(Manco Cuya, 2018) En sus tesis titulado Reclutamiento y Selección del Personal y el Desempeño Laboral en el departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica, 2016 tuvo como objetivo principal determinar la relación de las variables Reclutamiento y Selección de personal y el Desempeño Laboral, este estudio se realizó con una muestra de 98 empleados. Se realizó un estudio no experimental, transversal y correlacional, da una idea del grado de asociación que existe entre las variables de estudio.

La recolección de datos se realizó mediante una encuesta con 25 preguntas sobre la variable reclutamiento y una de 35 preguntas sobre la variable desempeño laboral. Los resultados mostraron que existe una relación significativa entre el reclutamiento y selección en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue en el año 2016 y el desempeño laboral, el nivel de significancia fue Rho de Spearman = 0,898, $\alpha = 0.000 < 0,05$, Esto muestra que existe una fuerte correlación positiva.

(Guevara Celis y Villanueva Cotrina , 2019) Tienen como tesis Proceso de selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusiva S.R.L. en la ciudad de Cajamarca, 2019 y está orientado a establecer relaciones entre las variables del proceso de selección y desempeño laboral en donde la encuesta pertenece al tipo de aplicación básica en donde participaron 57 personas. El coeficiente de correlación de la variable selección de personal y desempeño laboral fue de 0,047 y significancia bilateral (valor P: $P < 0.001$), en donde indica que la relación es muy baja positiva. Por lo tanto, no hay relación Significativo entre las variables relacionadas. Esto significa un proceso de selección Las pruebas subjetivas de personal realizadas por la empresa no determinan buenos resultados laborales encontrado en él. Por ello, se recomienda evitar las relaciones verticales entre directivos y empleados, promoviendo así el buen esfuerzo laboral.

(Puma Saldaña, 2021). En su tesis que lleva como título Selección de personal y clima organizacional de los colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo CIVA S.A.C., Arequipa 2022, el objetivo general de este estudio fue analizar la relación que tiene la selección del personal y el Clima Organizacional en la Empresa de Transportes Turismo CIVA S.A.C. (Arequipa 2020). El diseño del estudio fue no experimental, transversal, aplicado y de nivel adecuado. La encuesta fue aplicado a un total de 30 personas. La técnica utilizada en este trabajo es también una encuesta donde se utiliza como herramienta un cuestionario y esto se confirma mediante el alfa de Cronbach con un resultado de 0.767 lo que confirma la confiabilidad estadística de la herramienta. Obteniendo una correlación positiva bastante grande, un Rho Spearman de 0,431 con un nivel de significancia de 0,017. Y se concluye que existe relación directa entre las dos variables.

(Borda Valderrama, 2021) En su tesis Gestión por Competencias y la Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad distrital de Curahuasi, 2021 su estudio tuvo como objetivo conocer la relación de las variables Gestión de Competencias y la Evaluación del Desempeño Laboral en la municipalidad distrital de Curahuasi, la investigación fue cuantitativa de corte transversal y descriptivas, no experimental, teniendo una muestra de 60 colaboradores del área administrativo de una población total de 180 utilizando sistemas altamente confiables (0.94 para la primera variable y 0.90 para la segunda). Se obtuvo un resultado del 63.3% cree que la gestión es efectiva, lo que corresponde a los niveles de evaluación del desempeño alto (46,7%) y medio (16,6%), continuando ordenados por relevancia, y el 11,7% cree que la gestión es efectiva. El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre la gestión de competencias y la evaluación del desempeño laboral en la región de Kuravasi con relaciones cuantitativas, no experimentales, transversales y descriptivas con una muestra de 60 empleados administrativos de un total de 180 utilizando dos sistemas altamente cuestionarios confiables (0,94 gestión de competencias y 0,90 evaluación del desempeño laboral). Los resultados descriptivos muestran que el 63,3% del personal administrativo cree que la gestión es efectiva, lo que corresponde a los niveles de evaluación del desempeño alto (46,7%) y medio (16,6%), continuando ordenados por relevancia, y el 11,7% cree que la gestión es efectiva.

La gestión estandarizada corresponde al nivel mediano de esfuerzo laboral; El 10,0% de las personas cree que la gestión es deficiente, lo que corresponde a un bajo nivel de evaluación del desempeño laboral.

También, existe una relación directa, positiva y muy significativa entre las variables de gestión basada en competencias y las variables de evaluación del desempeño como lo muestra la prueba Rho de Spearman (Sig.= 0,000 menos que el error estadístico $\alpha = 0,05$) y un coeficiente alto. $\rho = 0,715$, esto supone una suposición general.

(Mallqui Callali, 2015). Su tesis que titula "Optimización del Proceso de Selección de operarios e implementación de métodos técnicos para mejorar la productividad en una fábrica de tejidos de punto. Se planteo como objetivo principal conocer si la optimización del proceso de selección y la implementación de métodos técnicos de selección han sido efectivo El número de operadores de plantas de géneros de punto ayuda a aumentar la productividad.

Para realizar este estudio, llevamos a cabo una colaboración de dos grupos con grupos de control y experimentales; luego del análisis y utilizando las herramientas adecuadas, se confirmaron las hipótesis planteadas, se optimizó el proceso de selección mediante la realización de una evaluación técnica teórica, en la cual los postulantes a puestos operativos serán encaminados a una evaluación psicológica.

Optimiza el proceso de selección de operarios en empresas de confección de géneros de punto y aumenta la productividad midiendo los conocimientos teóricos y técnicos de los postulantes operativos.

De acuerdo al autor, la planta de confecciones de Tejido a Punto, es una empresa que no cuenta con procedimientos establecidos para el proceso de selección y la información necesaria sobre el perfil del puesto el cual permitía cubrir la vacante con el personal idóneo. En el reclutamiento, es donde se plantea las nuevas técnicas y procedimientos a seguir para cubrir vacantes del personal operativo, obteniendo un resultado muy favorable.

La tesis que lleva por nombre Determinar la relación entre el reclutamiento y selección y el desempeño laboral con los principales objetivos de reclutamiento y selección y desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. Se estudio con una muestra de 98 colaboradores del área.

Se realizaron estudios no experimentales, transversales y correlacionales da una idea del grado de asociación que existe entre las variables del estudio.

La recolección de datos se realizó a través de una encuesta con 25preguntas sobre la variable contratación y otra con 35 preguntas sobre la variable desempeño laboral Claudia Manco (2018)

Se concluye que guardan relación entre ambas variables porque aparecen inconsistencias y oportunidades encontradas en la selección nivel de rendimiento el cual debe mejorar la información de las responsabilidades de acuerdo al perfil del puesto para obtener un mejor desempeño.

3.2. Bases Teóricas de la Variable

3.2.1 Proceso de Selección de personal (V1).

Se revela que la selección de personal se puede definir como el proceso de escoger a la persona apropiada para el puesto adecuado, o en un sentido más amplio, elegir al candidato idóneo para el puesto entre los candidatos aceptados para cubrir los puestos actuales en la empresa.

Las empresas se esfuerzan por mantener la eficiencia y, preferentemente, mejorar el desempeño de los empleados. Es una herramienta muy importante para que una organización reclute nuevos talentos profesionales de acuerdo al perfil de cada puesto y el colaborador tenga un buen desempeño.

Este proceso nos permite analizar las habilidades blandas y valores de cada persona más allá de su conocimiento y profesionalismo. Su finalidad es comprender el crecimiento de la organización del trabajo y las consecuencias de sus elecciones Chiavenato I. (2011)

Analizar las diferentes percepciones de los "recursos humanos" que cada forma de organización del trabajo le ha aportado con el pasar del tiempo, y entender las tendencias que marca cada forma. Comprende el desarrollo de todo el proceso

de reclutamiento, desde la identificación de las necesidades de recurso humanos hasta la integración de los empleados en la empresa. (Ramos Ramos, Proceso de Selección del Personal, 2012, p. 8).

Para el empleado, la elección adecuada significa, asegurar la satisfacción en el desempeño de sus funciones, encontrando efectivamente el vínculo entre su motivación, capacidades y oportunidades.

Para una organización, el reclutador puede obtener la fuerza laboral adecuada que se desempeñe adecuadamente en un entorno competitivo que incluya el desempeño y las calificaciones de los empleados en función de las condiciones laborales predominantes.

Finalmente, cada proceso de selección ayuda a mejorar el desempeño individual y organizacional, también contribuyen al desarrollo nacional.

Entonces se cree que la mejora, la prosperidad, el orden, la productividad y la modernización están asociados con la elección correcta. (Carvajal Marin y Lopez, 2016, pp. 27-28)

De una perspectiva empresarial, para que el proceso de selección logre los objetivos deseados, se deben realizar estos puntos básicos de planificación:

Correcto análisis y descripción del puesto a cubrir y se describe las funciones que realizará, a quién informará o el cronograma que seguirá.

Describe al candidato ideal para el puesto, prepare un listado de verificación de habilidades personales, preferencias y conocimientos que debe poseer la persona seleccionada. En base a esos criterios, se debe seguir evaluando más postulantes hasta encontrar el deseado y necesario. Teniendo todo más claro, se prepara para las pruebas técnicas y las entrevistas. (Carazo Alcalde, 2020)

3.2.1.1 DIMENSIONES DE LA VARIABLE 1

a) Reclutamiento del personal

El proceso de reclutamiento comienza con la investigación del mercado laboral, que determina las fuentes a manejar (interna, externa o ambas) para encontrar y atraer candidatos potencialmente idóneos. Esta etapa se realiza únicamente si existe un candidato válido cuya idoneidad para el puesto deseado se conoce de antemano; consiste en ponerse en contacto con una empresa para ofrecer aceptar un compromiso de contratación. En los casos en que no se identificaron candidatos potenciales y efectivos, la etapa de reclutamiento puede conducir a una redefinición de la misión, las tareas y las responsabilidades del puesto e inclusión de requisitos de perfil de trabajo. Un caso inusual es cuando en el proceso de selección termine solo un candidato potencialmente válido, esto indica que el proceso debe de continuar, porque se requieren al menos dos candidatos para la selección; en este caso, el resultado son algunas evaluaciones de candidatos únicas para adaptar el puesto si es necesario, ofreciendo dar forma o transformar el proceso de contratación. (Maria Gloria, 2013, p. 16).

Para la atracción de candidatos se realiza mediante una publicación de vacantes por intermedio de anuncios en diferentes medios de comunicación como páginas de empleo en línea, LinkedIn, servicios de consultoría e incluso la página de su empresa en caso tuviera.

Consideraciones a tener en cuenta en el proceso de reclutamiento:

- Analizar la vacante y las exigencias laborales.
- Publicación de las vacantes.
- Atraer al candidato interesado.
- Gestionar respuesta del candidato.
- Analizar las solicitudes presentadas.

En el proceso de reclutamiento, las organizaciones atraen a los candidatos a través del proceso de selección.

De hecho, el reclutamiento es un proceso de comunicación: las organizaciones descubren y ofrecen oportunidades laborales.

La contratación, al igual que el proceso de comunicación, es un proceso bidireccional: comunicación y difusión de las oportunidades de empleos, al tiempo que implica a los candidatos en el proceso de selección.

Si el reclutamiento es solo comunicación y distribución, no puede lograr su propósito básicamente, atrae candidatos para seleccionar. (CHIAVENATO, GESTION DEL TALENTO HUMANO, 2008, pp. 116-117)

Perfil del Puesto:

Las especificaciones de características mínimas que debe tener una persona que ocupe un puesto en particular, son aspectos muy relevantes como formación académica, conocimiento, experiencia, rasgos de personalidad, intereses y competencias necesarias. Cada puesto de trabajo posee características diferentes y debe ser considerado como información esencial para la búsqueda de candidatos. (Jaramillo Naranjo y Laborde Torres, 2014, p. 114).

Convocatoria de Vacantes:

Es una publicidad abierta con información resumida del requerimiento y se aplica a las oportunidades de trabajo actuales que se han solicitado. En esta modalidad los candidatos se enfrentan competitivamente por un puesto de trabajo. Pueden aplicarse condiciones de oferta de trabajo con la finalidad de captar gran número de candidatos para posteriormente pasar al proceso de selección de acuerdo al perfil del puesto.

Gestión de Reclutamiento:

Se entiende como un conjunto de funciones importantes para reclutar nuevos empleados, estas funciones incluyen la publicación de la vacante según los puestos de trabajo, la búsqueda de información, el análisis, el procesamiento de datos y finalmente las entrevistas a los candidatos. Es una misión crítica si la empresa quiere contratar al mejor talento.

También te permite comunicar una imagen de calidad (imagen de marca) a los posibles candidatos y al público. Dependiendo de la cantidad de solicitudes que la empresa requiera procesar, el proceso de contratación puede ser rápido o requerir muchos recursos internos.

b) Selección del personal

Da inicio con el desarrollo de un proceso que define los criterios que deben ser evaluados y los factores esperados o métodos que se usaran para los fines antes mencionados, con base en el perfil de requerimientos previamente aclarado con el empleador. Es una base de datos que debe estar incluido una descripción por cada candidato que fue evaluado, información relevante para la toma de decisión y consideraciones para los futuros ajustes al puesto.

Seguidamente se da la toma de decisiones, donde el rol del reclutador y evaluador se limita a proporcionar la información calificada de los resultados de los candidatos disponibles.

Debido a la independencia de criterios, se recomienda que quien de las decisiones sea una persona responsable organizacionalmente que no esté directamente involucrada en la captación y evaluación de candidatos.

Una vez que se ha identificado un candidato adecuado, la selección se formaliza con una oferta de contrato clara.

Pueden surgir complicaciones en esta etapa, porque entre el empleador y el trabajador, al formular obligaciones mutuas, surgen términos hasta ahora no negociados y pueden obligar a ambas partes a abandonar el acuerdo.

Por lo tanto, las condiciones de contratación ofrecidas por el empleador deben ser lo más precisas y detalladas posibles al inicio del proceso; de esta manera, se pueden ahorrar costos innecesarios y se pueden evitar las ineficiencias causadas por la selección y evaluación de candidatos desinteresados. (Collado, 2013, pp. 16-17)

Pre Selección:

Es la fase inicial del proceso de contratación en el que ahorra mucho tiempo, dinero y posibles problemas, ayuda a estar más cerca al candidato ideal, es la que revisa el CV, selecciona a los mejores candidatos para la vacante y comienza la selección con la ronda de entrevistas.

Al revelar las necesidades y definir en detalle los perfiles que buscamos, este trabajo nos permitirá cubrir las vacantes de manera más eficiente y rápida.

Entrevistas:

Etapa para realizar un análisis exhaustivo del candidato y permita determinar su idoneidad requerido. En un proceso de selección el entrevistador realizara interrogantes precisas para evaluar si es o no el candidato adecuado para el puesto.

Recopilación de documentación:

Es un paso muy importante porque permite a las empresas revisar los currículos de los candidatos y corroborar la veracidad de los mismos, en ese

mismo contexto también se debe realizar las coordinaciones con las referencias expuestas.

c) Evaluación del personal

Las evaluaciones de personas dentro de una organización permiten ajustar las metas, ajustar la fuerza laboral que viene a ser uno de los mayores desafíos. Administrar la compensación, inclusive despedir personas. Sin embargo, no solo resulta útil para los que empiezan, sino que también para el personal antiguo de la organización ya que pueden beneficiarse porque, cuando se corrige correctamente se evita arbitrariedades, se logra reconocer su dedicación, distribuye el esfuerzo facilita la promoción, ayuda a la formación y evita posibles injusticias. Si los empleados son un elemento esencial en cualquier organización, entonces resulta lógico evaluar si su trabajo cumple con las expectativas puestas en ellos. (Jesús, 2010, p. 47)

Entrevistas Finales:

Suele ser la última etapa del proceso de selección, después de la cual se toma una decisión sobre si desea contratar o no al candidato.

Decisiones Asertivas:

Se refleja en los resultados de un proceso porque se considera decisiones tomando en cuenta las oportunidades y posibles amenazas. Ser analítico con las alternativas ayuda a actuar de acuerdo con los objetivos marcados.

3.2.2 Desempeño Laboral

El desempeño de las personas en una organización está sujeta a muchas situaciones inesperadas. Varía entre personas y de algunas situaciones a otras, ya

que depende de diversos factores posibles que influyen en ello. La recompensa y lo que perciben depende del esfuerzo personal que uno está dispuesto a ejercer. La percepción de cada persona sobre la relación de los costos y beneficio determina cuánto valor considera esfuerzo particular. El esfuerzo individual, por el contrario, depende de las circunstancias personales del individuo y de su percepción del papel que tiene que desempeñar. Entonces es claro que el desempeño es una función. (Chiavenato, 2008, pp. 246-247)

Las empresas de hoy necesitan personas competentes conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, competencias y valores que hagan bien sus funciones como sea posible reconocer que el desempeño laboral es la manera en que actúan los miembros de la empresa. Las organizaciones laboran de forma efectiva para alcanzar los objetivos establecidos para que la empresa logre satisfacer al cliente. (CARRASCO, 2018)

Según **Koopmans (2015)** El desempeño laboral son comportamientos y actitudes observados entre los empleados que interfieren en el logro de los objetivos de la empresa, porque es el valor que se espera que una persona aporte a la empresa en forma de diversos comportamientos durante el trabajo.

También se puede considerar como la calidad de trabajo que realiza un colaborador dentro de su rol asignado y el que permite a la empresa cumplir con los objetivos.

3.2.1.2 Dimensiones De La Variable 2

a) Experiencia laboral

El desarrollo profesional es el conjunto de habilidades y conocimientos que adquirió una persona en un puesto determinado mientras realizo unas funciones durante

un período de tiempo. En otras palabras, la experiencia no solo se refiere a un trabajo en sí, sino también a las cosas que una persona ha aprendido del trabajo. La experiencia laboral es una variable importante en la captación de talento. Esto se debe a que forma parte del perfil exigido para determinadas ofertas de trabajo. (Westreicher, 2020)

Se comprende a un análisis multidimensional, lo que significa “tomar la perspectiva del trabajador, integrando el trabajo con otra dimensión del todo denominadas 'vida cotidiana'.

En ese sentido la experiencia de trabajo se diferencia de la experiencia laboral ya que una acumula varias experiencias laborales importantes que obtuvo a lo largo de la vida, mientras que la segunda suele entenderse como un conjunto de habilidades y conocimientos específicos adquiridos en diferentes puestos de trabajo. Lindón (2006)

Conocimiento Laboral:

Conjunto de habilidades, destrezas y competencias que una persona adquiere a lo largo de su vida laboral, en la actualidad es un factor muy valorado en dentro del mercado laboral, las organizaciones buscan empleados con un conjunto de características que ayuden al crecimiento de la empresa.

Cumplimiento de Funciones:

Define como la eficiencia o “un término utilizado para medir las capacidades o la calidad de desempeño de un colaborador para lograr alguna meta donde minimiza el uso de los recursos. Andrade (2005)

b) Alcance de metas

El objetivo es una categoría de gestión, el principal paradigma de la organización, especialmente el proceso de gestión en una empresa privada o pública (con o sin

finés de lucro), y por lo tanto el punto de partida y la base para formular una estrategia, forma. La organización, incluyendo la estructura, procesos de toma de decisiones, métodos, formularios y métodos de gestión y controles utilizados, entre otras cosas, debe ser evaluada por resultados basados en los metas declarados, y no por áreas realizadas u horas trabajadas. (Ferriol Sánchez, 2008, pp. 16-17)

Resultados:

Mediante las evaluaciones de desempeño, la productividad de cada empleado se mide periódicamente tanto cuantitativa como cualitativamente. Podemos decir, te permite entender tus fortalezas y debilidades para poder desarrollar las estrategias para mejorar tus resultados.

Objetivos:

Es un fin propuesto al cual se quiere alcanzar en un tiempo determinado respetando procedimientos. En el lenguaje empresarial, se refieren a la situación deseada que cada empresa se esfuerza por lograr en las diversas áreas que la constituyen o le interesan, y realizar los esfuerzos contenidos en su misión y visión con metas alcanzables. Como con cualquier meta, una vez que se logra, se eligen nuevas metas y así sucesivamente que impulsan el progreso de la organización en función de las proyecciones futuras. Es decir, es un indicador del camino de la empresa y un indicador de su desempeño: una empresa exitosa debe ser capaz de alcanzar la mayoría de las metas establecidas.

c) Buen clima laboral:

Se puede entender como la forma interna que se mantiene de una organización que viene a ser el resultado del comportamiento, reglas que persiguen y se distinguen de otras empresas. Naylor (1979) trató de integrar diferentes enfoques y los consideró como parte de un único proceso de crecimiento: los individuos

perciben las características objetivas de la organización, las contrastan con sus características subjetivas (actitud y personalidad) y formulan sus propias estructuras psicológicas (globalización y personalización). (Seisdedos, 1985, p. 8).

Un colaborador debe estar motivado, se siente comprendido, apoyado y liberado de presiones, es más probable que realice su trabajo mejor y con mayor eficiencia. El ambiente de trabajo con compañeros y jefes es fundamental para que todo funcione sin problemas. De lo contrario, pueden surgir serios problemas.

Motivación y Liderazgo:

Persona que dirige a un grupo para lograr objetivos coordinando y facilitando al grupo de manera cómoda, respetando un cierto grado de autonomía, dando la información, presupuesto, planes y sistemas necesarios, y supervisando los resultados.

Teodoro Luit nos da una gran definición de liderazgo; Lewitt dice que consisten un análisis racional de algunos sucesos y situaciones en los que podemos basar nuestro establecimiento de metas: una formulación sistemática de la estrategia necesaria; proporcionar los recursos necesarios; planificar, organizar, dirigir y controlar adecuadamente las actividades encaminadas al logro de los objetivos y finalmente motivar y recompensar a los asociados que realizan el trabajo. (Ramos Ramos, 2015, p. 153)

Solución de conflictos:

Los colaboradores necesitan atención y seguimiento ya que en su mayoría atraviesan situaciones internas y externas desafiados por diversos problemas y dificultades que pueden afectar el desempeño en sus actividades laborales

Algunos son capaces de resolver estos problemas por sí mismos, mientras que otros no, convirtiéndose así en un problema para los empleados.

Los gerentes deben dedicar mucho tiempo a tratar con los empleados de manera honesta y objetiva. Está en sus mejores intereses que las organizaciones motiven y ayuden a los empleados en estas situaciones. Las actividades de participación de los empleados están diseñadas para estar en un entorno de confianza, respeto y consideración, y están diseñadas para lograr una mayor eficacia organizacional al eliminar barreras que impiden que los empleados participen plenamente y se adhieran a las políticas de la organización. (CHIAVENATO, 2008, p. 443)

Cultura Organizacional:

La cultura organizacional primero la definen los líderes, luego la comunican y refuerzan a través de varios métodos y, en última instancia, las percepciones, los comportamientos y los entendimientos de los empleados que ayudan a definir el comportamiento apropiado dentro de la organización.

3.3. Marco Conceptual

Reclutamiento

Es el primer paso de convocatorias para atraer personas interesadas en un trabajo para cumplir funciones específicas. Por lo general el número de convocados excede a las vacantes.

Selección

Es un proceso ordenado y planificado donde permite atraer, evaluar y conocer un conjunto de sujetos prospectivos, denominados candidatos, de acuerdo con sus

características personales que los distinguen de los demás y los hacen más idóneos, idóneos o cercanos a un conjunto predeterminado. Las cualidades y habilidades como requisito principal para el desempeño eficaz y eficiente de tareas profesionales específicas. De Ansorena (2005)

Es el proceso por el cual se toma la decisión de “contratar” o “no contratar” al candidato.

Perfil del Puesto

La descripción del puesto es una descripción específica de las características del puesto, deberes y la responsabilidad en la organización, así como las habilidades y conocimientos que debe tener la persona que ocupa el cargo.

Evaluación

Es un proceso mediante el cual los jefes directos o supervisores miden sistemáticamente la personalidad y el desempeño de los empleados en base a las características o criterios requeridos por la organización tales como, habilidades, conocimiento de funciones a realizar, conocimiento técnico, comportamiento, actitud entre otras.

Experiencia

Es el conocimiento adquirido de una actividad realizada durante un tiempo determinado.

Alcance de metas

Reúne todo lo necesario logrando cumplir con los objetivos propuestos de un proyecto u organización

Clima laboral

Es un buen ambiente de trabajo que se da por óptimas condiciones de trabajo como físicas, ambientales y sociales donde se brinda motivación necesaria para realizar trabajos en equipo y hace que los empleados tengan satisfacción en su lugar de trabajo y se identifiquen con la organización.

Puesto

Se define como un lugar en una organización con deberes y responsabilidades que la diferencian de otros cargos (Chiavenato, 2000).

Hilandería

Compañía del rubro textil que tiene como proceso la elaboración o fabricación de hilos de algodón o fibra artificial.

IV. METODOLOGIA

4.1 Tipo y Nivel de Investigación

4.1.1 Tipo de investigación:

La investigación fue de tipo aplicada, se enfocó en la aplicación práctica del conocimiento científicos y teóricos en situaciones y problemas reales.

Su propósito es resolver problemas específicos y promover la toma de decisiones **(Arias, 2021)**.

4.1.2 Nivel de Investigación:

El nivel de la investigación fue de nivel Correlacional, de corte transversal porque es un estudio que su propósito es evaluar la relación existente entre dos o más variables, categorías o conceptos. Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación que hay entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones). Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba”

4.2 Diseño de la Investigación:

Este trabajo de investigación tuvo como diseño de investigación, la No experimental y transversal.

Para Hernández y Mendoza (2018) este diseño se centra en recopilar datos en un momento específico y no implica manipulación de variables ni observación a lo largo del tiempo.

4.3 Hipótesis General y Específicos:

4.3.1 Hipótesis General

La optimización del proceso de selección del personal influye significativamente con el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha.

4.3.2 Hipótesis Específicas

- El reclutamiento del personal influye favorablemente en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha.
- La selección del personal influye favorablemente en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha.
- La evaluación del personal mejora favorablemente en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha

4.4 Identificación de las Variables

4.4.1 Variable Independiente: Proceso de Selección del Personal

4.4.2 Variable Dependiente: Desempeño Laboral

4.5 Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE 1: PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL	La selección del talento se puede definir como la selección de la persona idónea para el puesto adecuado, también podemos decir que es el proceso en el cual se escoge a la persona más adecuada de entre los candidatos reclutados para el puesto de la empresa, con la finalidad de mantener la eficiencia e incrementar también el desempeño del personal (Chiavenato, 2011).	La selección del personal implica con la elección de candidatos que tengan diversas habilidades, conocimientos y capacidad para cubrir la vacante de un puesto en específico. Utilizando las dimensiones como Reclutamiento del personal, selección y evaluación del Personal.	1. Reclutamiento del personal 2. Selección del personal 3. Evaluación del personal	1.1. Perfil del Puesto 1.2. Convocatoria de vacantes 1.3. Gestión de Reclutamiento 2.1. Pre Selección 2.2. Entrevistas 2.3. Recopilación de Información 3.1. Entrevistas Finales 3.2. Decisiones Asertivas	Likert 1=Totalmente en desacuerdo 2=En Desacuerdo 3=Ni en acuerdo ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo

Tabla 1 Operacionalización de la Variable 1

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
DESEMPEÑO LABORAL	El esfuerzo laboral es buscar constantemente los elementos que puedan encaminar el esfuerzo del personal en una determinada dirección específica es una constante, así como hay elementos que nos permita canalizar el esfuerzo la energía, y la conducta de los trabajadores para el lograr los objetivos que buscan las organizaciones y los propios trabajadores (Madrigal, 2009).	Entre las variables podemos encontrar un procedimiento de análisis metódico donde se utiliza las siguientes dimensiones Experiencia Laboral, Alcance de metas y Buen Clima laboral	1.Experiencia Laboral 2. Alcance de metas 3. Buen Clima Laboral	1.1. Conocimiento laboral 1.2. Cumplimiento de funciones 2.1. Resultados 2.2. Objetivos 3.1. Motivación y liderazgo 3.2. Solución de conflictos 3.3. Cultura Organizacional	Likert 1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi Siempre 5=Siempre

Tabla 2 Operacionalización de la Variable 2

4.6 Población – Muestra

Población:

Este trabajo de investigación estuvo considerado como población a todos los colaboradores de la empresa, conformado por el personal administrativo, técnicos y obreros.

Planta	N° Colaborador
Obrero	20
Técnico	7
Personal Administrativo	3
Total	30

Tabla 3 Muestra

Criterios de inclusión

- Personal Obrero
- Personal Técnico
- Personal Administrativo

Criterios de exclusión

- Personal terceros

4.6.1 Muestra:

En esta investigación la muestra fue igual a la población censal debido a que es el total de colaboradores de la empresa y es formada por un total de 30 colaboradores de las diversas áreas distribuidas por 20 colaboradores del área productiva, 07 colaboradores del área técnica y 03 colaboradores del área administrativa. De acuerdo con lo expresado por Castro (2003), se establece que si la cantidad de individuos en una población es inferior a cincuenta (50), por lo cual la población y la muestra son iguales.

Unidad de análisis: Colaboradores de la empresa

4.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

4.7.1 Técnicas

En esta investigación la técnica empleada fue la encuesta, ya que me permitió recopilar información importante para realizar las tablas y gráficos. Tiene como objetivo conocer sus opiniones y percepciones con relación a las variables investigadas (Niño, 2019)

Se utilizó encuestas con preguntas cerradas con la finalidad de obtener la información de los colaboradores de la empresa.

4.7.2 Instrumento

El instrumento utilizado fue el cuestionario, que consisten en una serie organizada de preguntas escritas que me permitió medir a las variables y dimensiones.

En ese sentido, para la investigación se elaboró un instrumento para el proceso de selección del personal y un instrumento para el desempeño laboral, el cual estuvo compuesta por ítems mediante escalas de Likert, y fue sometido a la confiabilidad en alfa de Cronbach y validado por expertos en el tema.

La validación y confiabilidad de los instrumentos son elementos fundamentales con el propósito de garantizar la excelencia de la información obtenida (Bernal, 2016).

Tabla 4 Escala de Likert

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

Deivy

4.7.3 Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos de la presente investigación se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach. El instrumento se aplica a un total 30 colaboradores.

Tabla 5 Cuadro de Confiabilidad

INSTRUMENTO	ALFA DE CRONBACH	NIVEL DE CONSISTENCIA
PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL	0.857	NIVEL ALTO DE CONSISTENCIA
DESEMPEÑO LABORAL	0.861	NIVEL ALTO DE CONSISTENCIA

4.7.4 Validación

Los instrumentos fueron analizados por expertos, quienes validaron el contenido de la información.

4.8 Técnica de Análisis y Procesamiento de Datos

4.8.1. Procesamiento de Datos

Para obtener los datos de la presente investigación, se pidió el permiso correspondiente a la Gerencia General de la empresa con el fin de obtener el consentimiento para aplicar los instrumentos. Posterior a ello se realizó la encuesta utilizando formatos impresos, el cual fue distribuido a los colaboradores de la empresa, manteniendo la privacidad de la identidad de los involucrados.

4.8.2. Análisis de Datos

Se obtuvo toda la información para ser procesada mediante el software estadístico SPSS versión 27. El cual mediante este programa se realizó los análisis descriptivos, pruebas de normalidad y los análisis inferenciales, en el cual se emplearon pruebas de correlación Pearson para conocer las relaciones entre las variables.

V. RESULTADOS

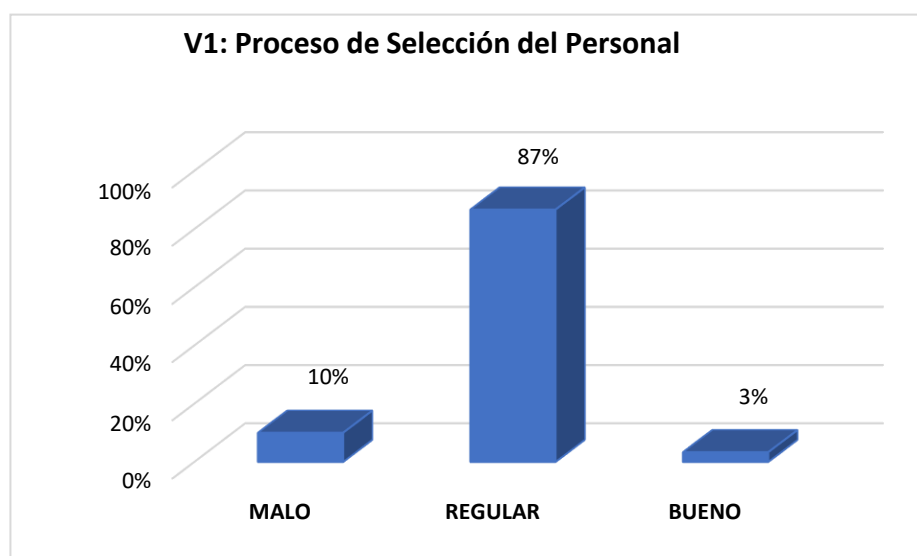
5.1 Presentación de Resultados

Variable 1: Proceso de Selección de Personal

Tabla 6 Respuestas del cuestionario V1

V1: Proceso de Selección del Personal		
Escala	f	%
MALO	3	10%
REGULAR	26	87%
BUENO	1	3%
TOTAL	30	100%

Gráficos 1 Variable Proceso de Selección



Fuente: Elaboración propia

5.2 Interpretación de resultados

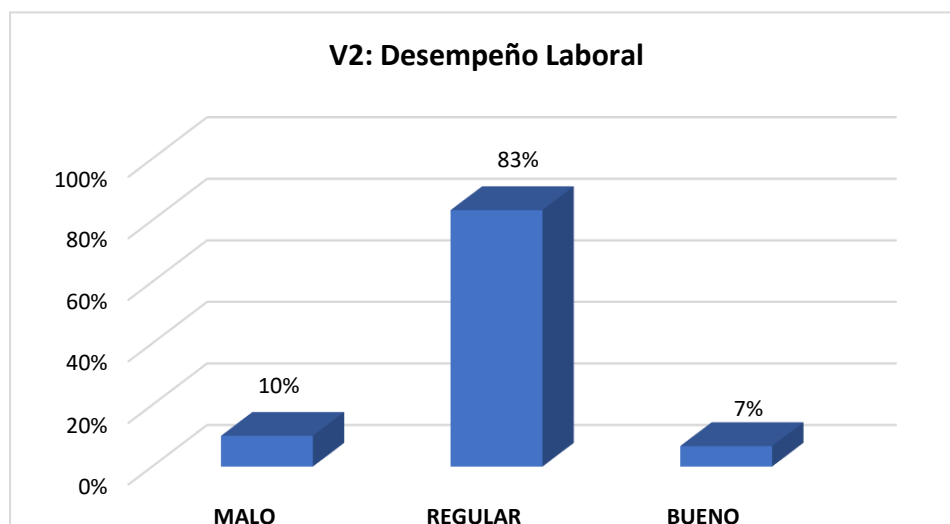
De un total de 30 colaboradores encuestados en la empresa Hilandería de Chincha con referencia al Proceso de Selección del Personal, el 10% de colaboradores precisan que el proceso de selección es Malo, y con alto porcentaje de 87% indican que es Regular, mientras que el 3% de colaboradores precisan que este proceso tiene un nivel Bueno.

Tabla 7 Respuestas del cuestionario V2

V2: Desempeño Laboral

Escala	f	%
MALO	3	10%
REGULAR	25	83%
BUENO	2	7%
TOTAL	30	100%

Gráficos 2 Variable Desempeño Laboral



Fuente: Elaboración propia

Del total de 30 colaboradores que fueron encuestados en la empresa Hilandería de la ciudad de Chincha con referencia a la variable de Desempeño Laboral, el 10% de colaboradores precisan que el desempeño laboral es Malo, el 83% indican que es Regular, mientras que el 7% de colaboradores indican que el desempeño laboral es Bueno.

- **Análisis Descriptivo de la Dimensión del Proceso de Selección del Personal (V1)**

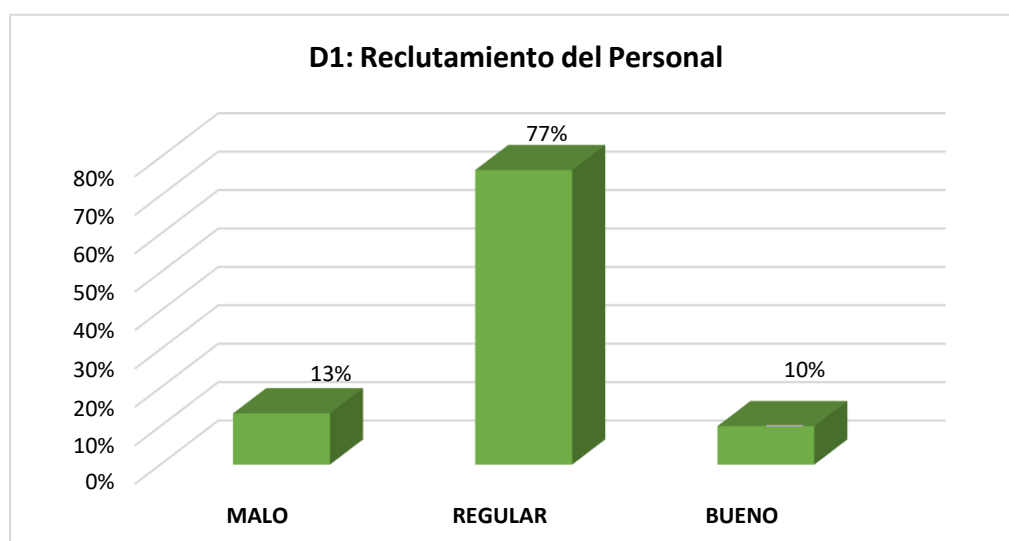
Dimensión 1 (V1): Reclutamiento del Personal

Tabla 8 Respuestas del cuestionario D1

D1: Reclutamiento del Personal		
Escala	f	%
MALO	4	13%
REGULAR	23	77%
BUENO	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráficos 3 Dimensión Reclutamiento del Personal



Fuente: Elaboración propia

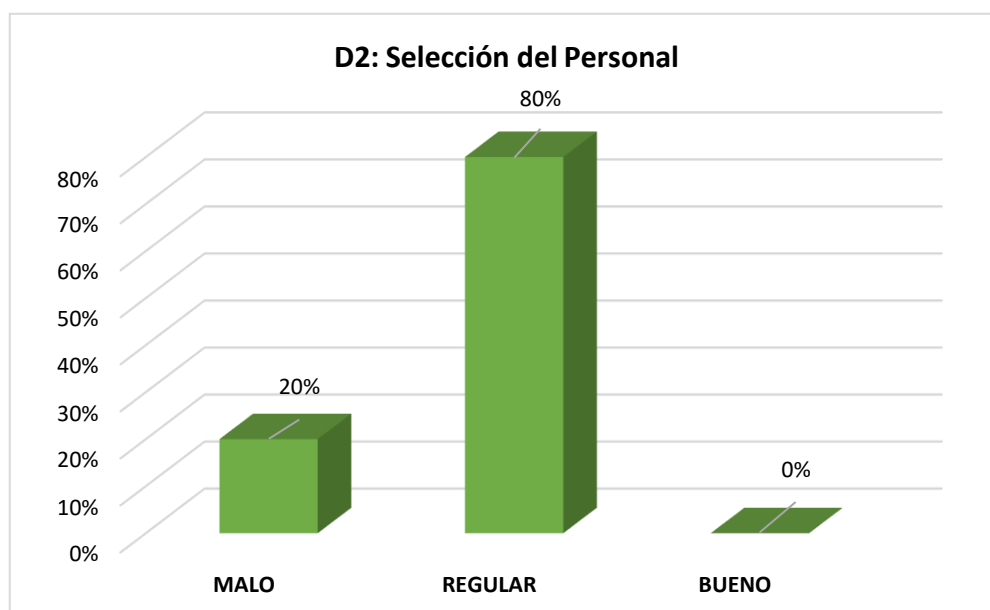
De un total de 30 colaboradores que fueron encuestados en la empresa Hilandería en la ciudad de Chincha con referencia a la primera dimensión de la (V1), el 13% de colaboradores indican que el Reclutamiento del personal es Malo, el 77% precisan que es Regular, mientras que el 10% de los colaboradores indican que es Bueno.

Dimensión 2 (V1): Selección del Personal

Tabla 9 Respuestas del cuestionario D2

D2: Selección del Personal		
Escala	f	%
MALO	6	20%
REGULAR	24	80%
BUENO	0	0%
TOTAL	30	100%

Gráficos 4 Dimensión Selección del Personal



Fuente: Elaboración propia

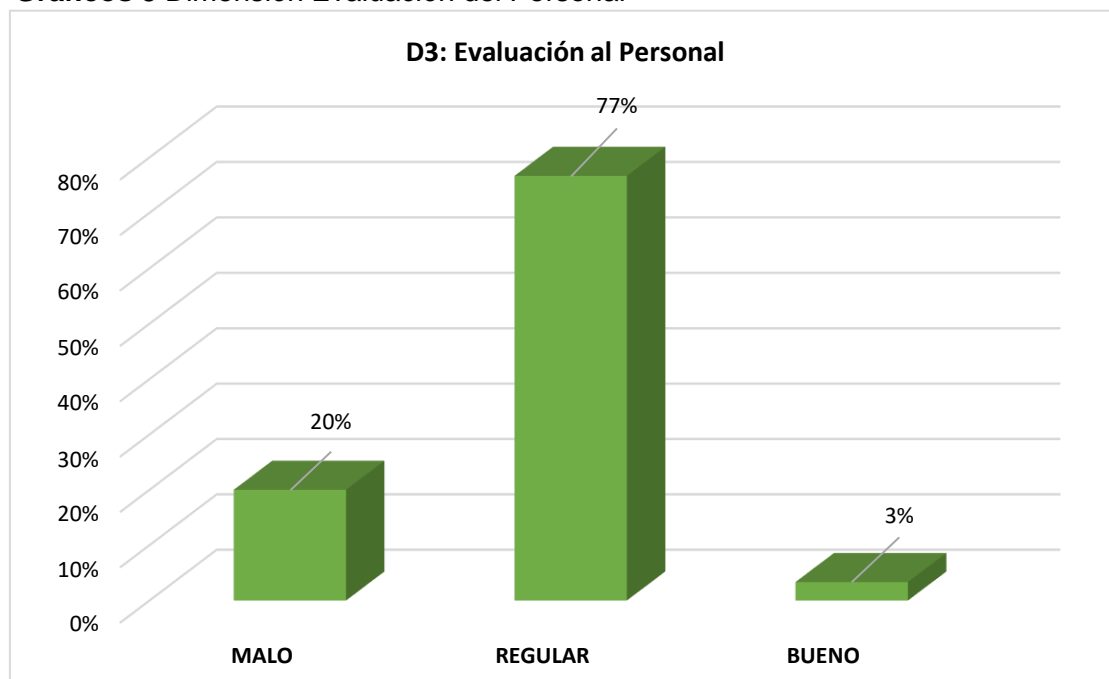
Del total de 30 colaboradores que fueron encuestados en la empresa Hilandería en la ciudad de Chincha con referencia a la segunda dimensión de la (V1). el 20% de colaboradores precisan que la selección del personal es Malo, el 80% indican que es Regular, por ende, no hay colaborador que indiquen que la selección del personal es Bueno.

Dimensión 3 (V1): Evaluación del Personal

Tabla 10 Respuestas del cuestionario D3

D3: Evaluación al Personal		
Escala	f	%
MALO	6	20%
REGULAR	23	77%
BUENO	1	3%
TOTAL	30	100%

Gráficos 5 Dimensión Evaluación del Personal



Fuente: Elaboración propia

Del total de 30 colaboradores que han sido encuestados en la empresa Hilandería en la ciudad de Chincha con referencia a la tercera dimensión de la (V1). el 20% de colaboradores precisan que el desempeño laboral es Malo, mientras que el 77% indican que es Regular, en tanto el 3% precisan que es Bueno el desempeño Laboral.

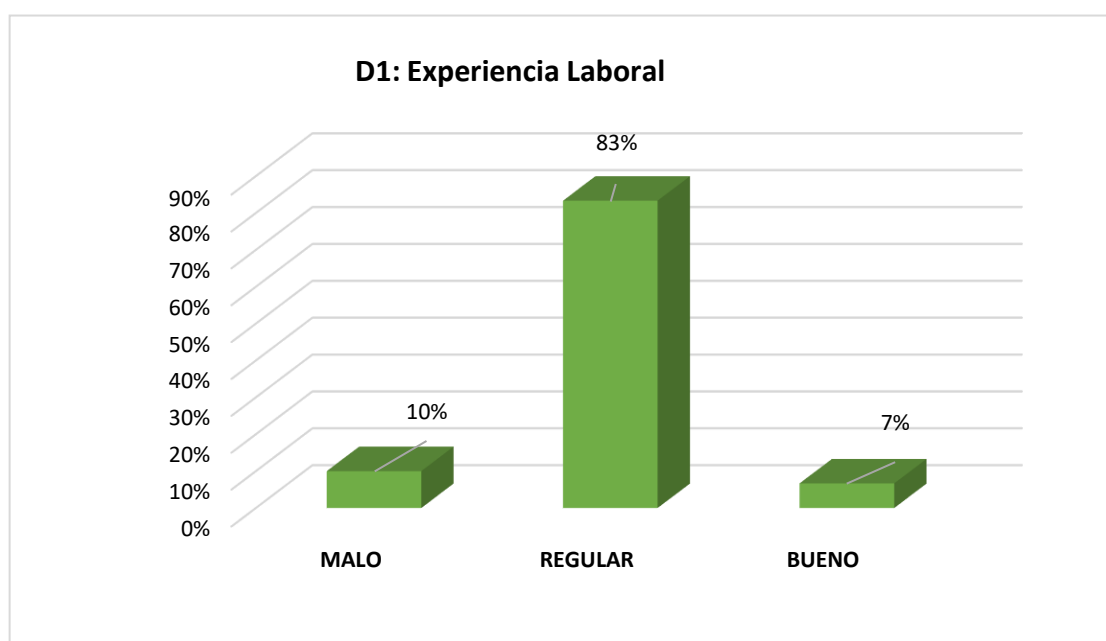
- **Análisis Descriptivo de las Dimensiones del Desempeño Laboral (V2)**

Dimensión 1 (V2): Experiencia Laboral

Tabla 11 Respuestas del cuestionario D1 (V2)

D1: Experiencia Laboral		
Escala	f	%
MALO	3	10%
REGULAR	25	83%
BUENO	2	7%
TOTAL	30	100%

Gráficos 6 Dimensión Experiencia Laboral



Fuente: Elaboración propia

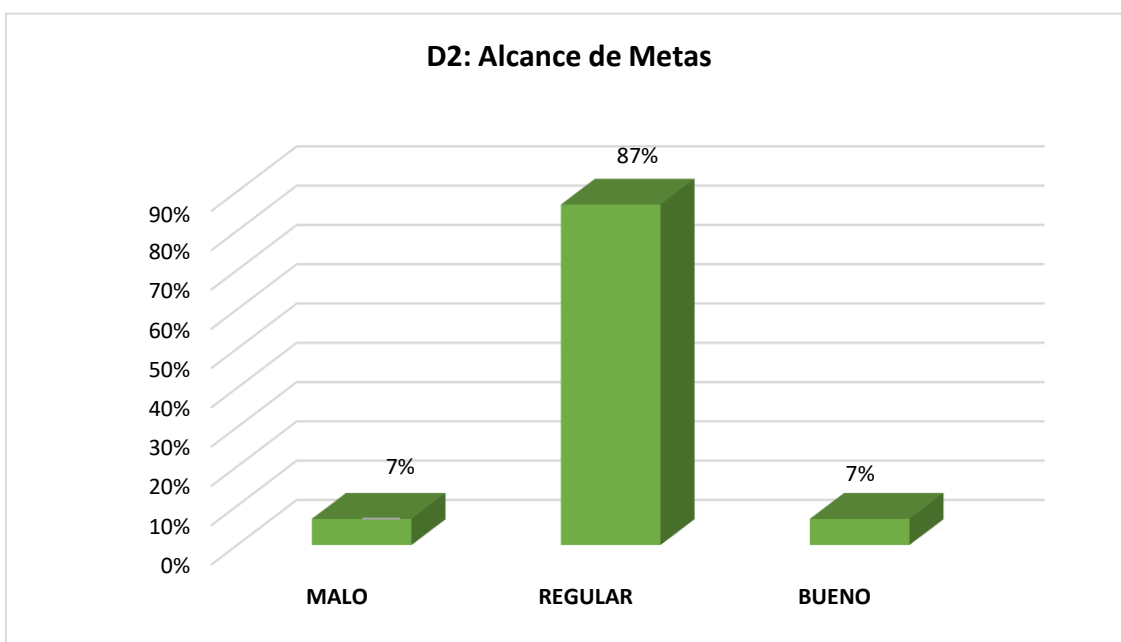
Del total de 30 colaboradores que han sido encuestados en la empresa Hilandería en la ciudad de Chincha con referencia a la primera dimensión de la (V2), señala que el 10% de colaboradores precisan que la Experiencia Laboral es Malo, mientras que el 83% indican que es Regular, y el 7% indican que es Bueno.

Dimensión 2 (1): Alcance de Metas

Tabla 12 Respuestas del cuestionario D2

D2: Alcance de Metas		
Escala	f	%
MALO	2	7%
REGULAR	26	87%
BUENO	2	7%
TOTAL	30	100%

Gráficos 7 Dimensión Alcance de Metas



Fuente: Elaboración propia

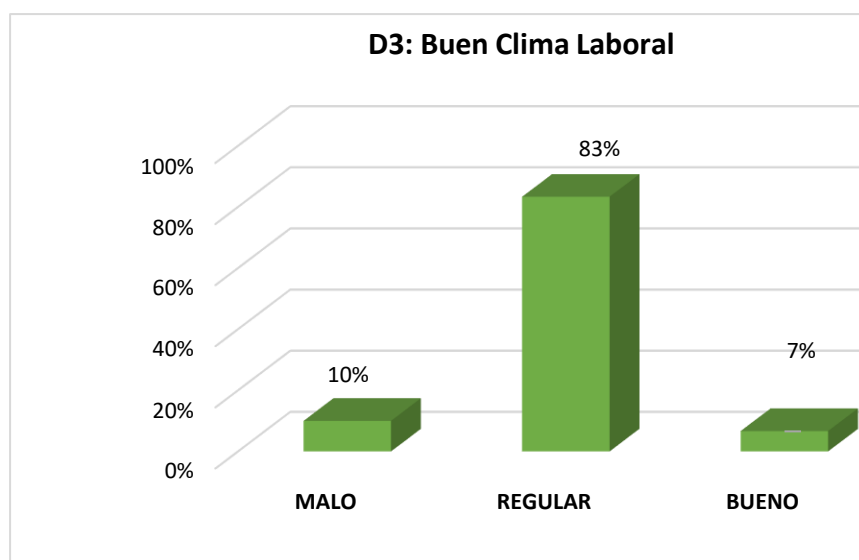
De acuerdo a la encuesta realizada a los 30 colaboradores de la empresa Hilandería en la ciudad de Chincha con referencia a la segunda dimensión de la (V2), señala que el 7% de colaboradores precisan que el Alcance de Metas es Malo, mientras que el 87% indican que es Regular, y el 7% indican que es Bueno

Dimensión 3 (V2): Buen Clima Laboral

Tabla 13 Respuestas del cuestionario D3

D3: Buen Clima Laboral			
Escala	f	%	
MALO	3	10%	
REGULAR	25	83%	
BUENO	2	7%	
TOTAL	30	100%	

Gráficos 8 Dimensión Experiencia Laboral



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la encuesta realizada a los 30 colaboradores de la empresa Hilandería en la ciudad de Chincha con referencia a la tercera dimensión de la (V2), señala que el 10% de colaboradores precisan que el Buen Climas Laboral es Malo, mientras que el 83% indican que es Regular, y el 7% indican que es Bueno.

Tabla 14 Cuestionario del Proceso de Selección del personal

Resultados Descriptivos de los ítems

Resultados por cuestionario de la Variable 1: Proceso de Selección del Personal.

N°	Ítems	Escala Likert					Total	Media
		1	2	3	4	5		
.	RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL						-	--
	DIMENSION 1							
	Perfil del Puesto							
1	Se cuenta con información del perfil de puesto.	2	9	14	2	3	30	2.83
2	Se evalúa las competencias de cada perfil del candidato.	1	15	10	3	1	30	2.60
	Convocatoria de Vacantes							
3	Las convocatorias laborales son internas y externas.	2	6	11	8	3	30	3.13
4	Se establece tiempos determinados para cada proceso.	3	12	13	2	0	30	2.47
	Gestión de Reclutamiento							
5	Se considera la formación académica de cada candidato.	1	5	16	7	1	30	3.07
	DIMENSION 2							
	SELECCIÓN DE PERSONAL							
	Pre Selección							
6	Se identifica de forma correcta las prioridades del requisito	1	15	10	3	1	30	2.60
7	Se averigua las referencias de un potencial candidato.	2	12	12	4	0	30	2.60
8	Se reúne el número necesario de candidatos.	1	10	17	2	0	30	2.67
	Entrevista							
9	Se evalúa la capacidad de manejo de conflictos a cada candidato.	4	8	13	5	0	30	2.63
	Recopilación de Documentación							
10	Se corrobora la veracidad de los documentos	2	13	14	1	0	30	2.47
	DIMENSION 3							
	EVALUACION AL PERSONAL							
	Entrevistas finales							
11	La entrevista se realiza a través de una comunicación efectiva por ambas partes.	1	7	16	6	0	30	2.90
12	El entrevistador hace las consultas sobre las experiencias laborales anteriores.	4	9	10	7	0	30	2.67
	Decisiones Asertivas							
13	Se logra obtener la información necesaria para tomar la decisión.	1	8	19	1	1	30	2.77
14	Se logra contratar al candidato adecuado.	1	9	15	4	1	30	2.83
15	Se cuenta con alternativas frente a situaciones de ausencia de candidatos	5	9	12	3	1	30	2.53

Fuente: Elaboración Propia.

Analizando los ítems de la variable 1 se observa que los ítems 4 y 10, presentan un menor puntaje (2.47 puntos) con ello se puede afirmar que durante el proceso de reclutamiento no se cuenta con los plazos fijos para recibir documentos y también no se corrobora la veracidad de los documentos recibidos. Mientras que el ítem con mayor puntaje es el 3 (3.13 puntos) en la que se puede afirmar que las convocatorias laborales se realizan dentro y fuera de la empresa.

Tabla 15 Cuestionario del Desempeño Laboral

Resultados por cuestionario de la Variable 2: Desempeño Laboral

N°	Items	Escala Likert					Total	Media
		1	2	3	4	5		
	DIMENSIÓN 1	1	2	3	4	5	-	--
	EXPERIENCIA LABORAL							
	Conocimiento Laboral							
1	Su jefe inmediato tiene la experiencia suficiente para ejercer en el cargo.	2	10	11	5	2	30	2.83
2	Las funciones que desempeño son parte de mi experiencia.	0	11	13	6	0	30	2.83
	Cumplimiento de Funciones							
3	Se sigue el procedimiento para ejercer funciones.	1	6	16	5	2	30	3.03
4	Recibe orientación necesaria para ejercer sus funciones.	0	10	15	3	2	30	2.90
	DIMENSIÓN 2							
	ALCANCE DE METAS							
	Resultados							
5	Se logra contratar personal dentro del plazo establecido.	2	7	14	6	1	30	2.90
6	El personal contratado logra adaptarse y tener un buen desempeño.	1	11	11	5	2	30	2.87
	Objetivos							
7	El personal contratado se desenvuelve en las actividades otorgadas.	0	10	14	5	1	30	2.90
8	Los colaboradores demuestran la capacidad en el uso de recursos.	2	4	16	7	1	30	3.03
	DIMENSIÓN 3							
	BUEN CLIMA LABORAL							
	Motivación y Liderazgo							
9	El liderazgo es parte del trabajar en equipo	0	10	15	4	1	30	2.87
10	Se incentiva la creatividad, innovación y mejora del área de trabajo.	0	9	14	6	1	30	2.97
	Solución de Conflictos							
11	La empresa escucha y entiende sus necesidades cuando tienen problemas para darles facilidades	0	12	11	5	2	30	2.90
12	Los colaboradores demuestran compañerismo frente a problemas de situaciones particulares.	0	11	13	5	1	30	2.87
13	Hay personal que contribuya a tener un ambiente adecuado para el entendimiento y la conciliación.	2	5	17	5	1	30	2.93
	Cultura Organizacional							
14	La empresa invierte en su futuro y apoya su crecimiento personal y profesional	0	10	15	2	3	30	2.93
15	Existe un ambiente de trabajo agradable con calidad de servicios.	1	8	14	6	1	30	2.93

Fuente: Elaboración Propia.

Analizando los ítems de la variable 2 se puede considerar que en los ítems 1 y 2 son de menor puntaje (2.83 puntos) donde se puede precisar que los superiores no están capacitados para ejercer el cargo ya que no cuentan con la experiencia y los colaboradores no ejercen funciones según sus experiencias. Mientras que en los ítems 3 y 8 son de mayor puntaje (3.03 puntos) en donde se sigue procedimientos para realizar trabajos y cumplir con las entregas y los colaboradores tienen conocimiento del uso de las maquinas.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1 Análisis Inferencial (Contrastación de Hipótesis)

6.1.1 Prueba de Normalidad

Ho: Las variables poseen una distribución normal.

Ha: Las variables difieren de una distribución normal.

6.1.2. Nivel de Significancia

Confianza 95%

Significancia (alta) 5%

Prueba de normalidad de los datos

(cuadro shapiro)

6.1.2 Criterio de decisión

Si $p < 0.05$ rechazamos la Ho y aceptamos la Ha

Si $p > 0.05$ aceptamos la Ho y rechazamos la Ha

Tabla 16 Pruebas de normalidad

	Pruebas de Normalidad		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Proceso de Selección del Personal	,940	30	,093
Desempeño Laboral	,957	30	,259

a. Corrección de significación de Lilliefors

Es importante indicar que en este caso se utilizara la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, considerando que el tamaño de la muestra es de 30 colaboradores de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha la cual es menor a 50 casos.

Asimismo, la significancia obtenida para la primera variable es mayor a 0,05 (sig.=0.093) lo que nos lleva a aceptar la Ho. Es decir, la información posee una distribución normal y la segunda variable tiene una significancia mayor a 0.05 (sig=0.259), también se considera como distribución normal

Por lo tanto aceptamos la Ho y rechazamos la Ha. Se usará la estadística paramétrica porque las variables son cuantitativas y se decide utilizar la prueba de correlación de Pearson, que se utiliza para este tipo de variables.

Correlación de las Variables

"r es un coeficiente que evalúa el grado de asociación o la relación entre dos variables, cuyo valor oscila desde -1 hasta 1; donde 1 es una relación perfecta directa y - 1 es una relación perfecta inversa" (Montoya y De La Cruz., 2022, p. 22)

Tabla 17 Pruebas de correlación

r	Grado de Correlación
1	Correlación Positiva Perfecta
0.80 - 0.99	Correlación Positiva Muy Alta
0.60 - 0.79	Correlación Positiva Alta
0.40 - 0.59	Correlación Positiva Moderada
0.20 - 0.39	Correlación Positiva Baja
0.01 - 0.19	Correlación Positiva Muy Baja
0	Correlación Nula
-0.01 - 0.19	Correlación Negativa Muy Baja
-0.20 - 0.39	Correlación Negativa Baja
-0.40 - 0.59	Correlación Negativa Moderada
-0.60 - 0.79	Correlación Negativa Alta
-0.80 - 0.99	Correlación Negativa Muy Alta
-1	Correlación Negativa Perfecta

6.1.3 Prueba de la Hipótesis General

Ho: $\rho=0$ No existe correlación

Ha: $\rho \neq 0$ Si existe correlación

Ho: El proceso de selección del personal no influye significativamente con el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha.

Ha: El proceso de selección del personal influye significativamente con el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha.

Para la prueba de correlación se toma una significancia máxima de 0.05.

Cálculo del coeficiente de correlación entre las variables Proceso de Selección de Personal y Desempeño Laboral.

Tabla 18 Pruebas de correlación de las variables

		Correlaciones	
		Proceso de Selección del Personal	Desempeño Laboral
Proceso de Selección del Personal	Correlación de Pearson	1	,603**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,603**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Es importante señalar el uso de Pearson para esta prueba debido a que la muestra se realizó con 30 colaboradores de la empresa Hilandería, el cual es menor a los 50 casos. Motivo por el cual se utilizó este método estadístico de normalidad.

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta prueba se demuestra que el valor de p es menor al 0,05 ($p=0.00$) lo que determina que existe relación entre las variables estudiadas y la prueba de hipótesis formulada.

También, el grado o magnitud de relación fue significativa (menor a 1%) y a la vez positiva Alta, lo que permite afirmar que, si existe responsabilidad y mejora en el Proceso de Selección del Personal, entonces incrementa el Desempeño Laboral en la empresa hilandería.

6.1.4 Prueba de hipótesis específica 1

H0: El reclutamiento del personal influye favorablemente en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha.

Ha: El reclutamiento del personal NO influye favorablemente en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha.

Se ha tomado en cuenta un p-valor máximo de 0,05 para la prueba de correlación.

Tabla 19 Pruebas de correlación de la dimensión Reclutamiento de Personal

		Correlaciones	
		Reclutamiento de Personal	Desempeño Laboral
Reclutamiento de Personal	Correlación de Pearson	1	,424*
	Sig. (bilateral)		,020
	N	30	30
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,424*	1
	Sig. (bilateral)	,020	
	N	30	30

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

En esta tabla se realizó el cálculo del coeficiente de correlación entre el Reclutamiento del Personal y el Desempeño Laboral y se obtuvo un valor donde P es 0.020, este valor es menor al nivel de significancia considerado por la investigación que es 0.05. Por lo tanto, se concluye indicando que existe relación entre ambas variables.

6.1.5 Prueba de hipótesis específica 2

Ho: La selección del personal influye favorablemente en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha.

Ha: La selección del personal NO influye favorablemente en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha.

Se ha tomado en cuenta un p-valor máximo de 0,05 para la prueba de correlación.

Tabla 20 Pruebas de correlación de la dimensión Selección de personal

		Selección de Personal	Desempeño Laboral
Selección de Personal	Correlación de Pearson	1	,615**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,615**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

En esta tabla se realizó el cálculo del coeficiente de correlación entre el Selección de Personal y el Desempeño Laboral y se obtiene un valor P es 0.000, este valor es menor al nivel de significancia considerado por la investigación, que es 0.05. por lo tanto, se concluye indicando que si existe relación entre ambas variables.

6.1.6 Prueba de hipótesis específica 3

Ho: La evaluación del personal influye favorablemente en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha.

Ha: La evaluación del personal NO influye favorablemente en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha

Se ha tomado en cuenta un p-valor máximo de 0,05 para la prueba de correlación.

Tabla 21 Pruebas de correlación de la dimensión Evaluación de personal

		Evaluación del Personal	Desempeño Laboral
Evaluación del Personal	Correlación de Pearson	1	,622**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,622**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

En esta tabla se realizó el cálculo del coeficiente de correlación entre la Evaluación del personal y el Desempeño Laboral se tiene un valor P es 0.000, este valor es menor al nivel de significancia considerado por la investigación, que es 0.05. por lo tanto, se concluye indicando que si existe relación entre ambas variables.

VII. DISCUSION DE RESULTADOS

7.1 Comparación de resultados

- Se demuestra un nivel de confiabilidad mediante el coeficiente de Cronbach siendo 0.857 para el instrumento de proceso de selección del personal, mientras que 0.861 para el instrumento desempeño laboral. Asimismo, se obtuvo una correlación Positiva Alta entre ambas variables cuyo valor es una correlación de 0.603 y sig. = 000, estos datos al ser comparado con Diaz Norabuena, 2022 quien presenta una correlación similar ($\rho=0.672$; sig =0.000) en donde se evidencia la relación directa de las variables. De esta manera se demuestra lo importante que es optimizar el proceso de Selección de personal en la empresa hilandería y obtener un buen Desempeño Laboral de los colaboradores.
- Considerando la hipótesis específica 1, se determinó la relación del reclutamiento del personal influye favorablemente en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha, con una muestra de 30 colaboradores se evidenció un nivel de correlación positiva moderada ($r=0.424$), (Sig.= 0.020) con el cual se confirmó que la dimensión reclutamiento del personal está relacionado directamente con la variable desempeño Laboral y al ser comparados con Cienfuegos Malpartida, 2020 quien presentó una correlación alta de ($r=0.608$), (Sig.=0.000) la misma que evidencia la relación directa de las variables y con ello se manifiesta la importancia de la optimización del proceso de selección del personal en la empresa hilandería para un buen desempeño laboral.
- Para la hipótesis específica 2, se comprobó que la selección del personal influye favorablemente en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha, con una muestra de 30 colaboradores se hizo evidencia un nivel de correlación positiva alta ($r=0.615$), (Sig.= 0.000) con el cual se afirma que la dimensión

selección de personal se relaciona directamente con la variable Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa hilandería y al ser comparados con Manco Cuya 2018, quien presento una correlación positiva muy alta de ($r=0.898$), ($\text{sig}=0.000$) en la que evidencia la relación directa de las variables la misma que confirma la importancia de la selección del personal el cual influye en el desempeño laboral de la empresa hilandería.

- Considerando para la hipótesis específica 3, se comprobó la relación de la evaluación del personal con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha, con una muestra de 30 colaboradores se evidencia un nivel de correlación positiva alta ($r=0.622$), ($\text{Sig.}= 0.000$) con el cual se afirma que la dimensión evaluación del personal se relaciona directamente con la variable desempeño laboral de los colaboradores, al ser comparados con Borda Valderrama, 2021 quien presenta una correlación similar ($r=0.715$), ($\text{sig.}=0.000$) en donde demuestra la relación positiva y directa con la variable evaluación de desempeño evidenciando el grado de importancia de la evaluación del personal influye satisfactoriamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

VIII. CONCLUSIONES

- Se determina que el proceso de selección de personal se encuentra con un 20% de bajo nivel y el 80 % en nivel intermedio, un claro ejemplo que existe deficiencias por corregir. Asimismo, se obtiene un grado de correlación directa y con un nivel de $r=0.0603$ correlación positiva alto para el proceso de Selección de Personal y la variable Desempeño Laboral con ello se confirma que las variables están relacionadas de manera significativa.
- Se concluye que el reclutamiento del personal es parte importante del proceso de selección el mismo que de acuerdo a la encuesta se ha determinado que el 13% de colaboradores indica que la situación actual es mala, el 77% indica que es regular y solo el 10% indica que es bueno. Asimismo, se confirma una relación positiva moderada $r= 0,424$ con referencia al Desempeño Laboral y la dimensión reclutamiento del personal. Habiendo el grado directo de correlación y con un nivel de correlación positiva moderada.
- Se confirma una relación alta $r= 0,615$, en cuanto Desempeño Laboral y la dimensión Selección del personal. Siendo directa el grado de correlación y con un nivel de correlación positiva alta.
- Se confirma una relación alta $r= 0,622$ entre el Desempeño Laboral y la dimensión Evaluación al personal, siendo directa el grado de correlación y con un nivel de correlación positiva moderada.

IX. RECOMENDACIONES

- Establecer como políticas principales la inducción a los nuevos ingresos a la empresa y con ello concientizar desde un inicio las prioridades y lo esperado de las funciones que debe desarrollar cada colaborador para garantizar su óptimo desempeño en la empresa.
- Actualizar los procedimientos del proceso de reclutamiento y selección de personal adaptando los nuevos avances tecnológicos manteniendo su esencia y las necesidades de la organización.
- Iniciar capacitaciones al personal de recursos humanos para encaminar con las nuevas técnicas de selección de personal y promover la transparencia al captar el talento humano para alcanzar un mejor desempeño del personal que laboran en la empresa hilandería.
- Trabajar en un plan de actividades de clima organizacional para fortalecer las capacidades y las habilidades, compartir información sobre los objetivos de la empresa y los avances de la producción involucrando al personal con incentivos laborales.
-

X. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

(s.f.).

Borda Valderrama, H. L. (2021). Gestión por competencias y la evaluación del desempeño laboral en la municipalidad distrital de Curahuasi, 2021. *Gestión por competencias y la evaluación del desempeño laboral en la municipalidad distrital de Curahuasi, 2021*. Lima, Peru. <https://doi.org/20.500.12692/71254>

Carazo Alcalde, J. (2020). Proceso de selección. *Economipedia*. <https://economipedia.com>

CARRASCO, Y. P. (2018). DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES Y LA SATISFACCION DEL CLIENTE DEL GINNACIO LIFE SPA AND FITNESS SRL PIURA 2016. PIURA, PERU.

Carvajal Marin, L. M., y Lopez Cortes, O. A. (2016). *Selección de personal: discursos, practicas, tecnologías*. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana. <https://elibro.net/es/ereader/autonmadeica/123330>

Carvajal Marin, L. M., y Lopez, C. O. (2016). *Selección de personal: Discursos , practicas y tecnologías*. Bogotá, Colombia: Editorial Pontificia Universidad Javeriana. <https://elibro.net/es/lc/autonmadeica/titulos/123330>

Chiavenato, I. (2008). *GESTION DEL TALENTO HUMANO* (TERCERA ed.). MEXICO.

CHIAVENATO, I. (2008). *GESTION DEL TALENTO HUMANO*. MEXICO: Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1143>

CHIAVENATO, I. (2008). *GESTION DEL TALENTO HUMANO* (TERCERA ed.).

Chuquilin Muñoz, M. L. (2019). Selección de personal e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/>

Cienfuegos Malpartida, D. M. (2020). Selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales. Surquillo, 2020. *Selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales. Surquillo, 2020*. Surquillo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48692>

Cisneros Parra, P. E., y Zambonino Cayo, P. d. (2018). *google*. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/27150>

Collado, M. G. (2013). Guia tecnica y de buenas practicas en reclutamiento y seleccion de personal (R&S). *Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.*, 16-17.

Diaz Norabuena, M. M. (2022). Selección de personal y desempeño laboral en la empresa. *Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Administración Turística de Huaraz, 2022*. Chimbote, Peru. <https://doi.org/20.500.12692/94835>

Ferriol Sanchez, F. (2008). Los objetivos son fines, las tareas medios para lograrlos. Folletos Gerenciales, 12 (3), 12-18.

Franco Gómez, S. J., y Oquendo Molina, L. (2020). Estrategias de reclutamiento, selección y motivación en el personal de producción y logística de la empresa ice man service s.a.s. <https://doi.org/20.500.12494/19854>

Guevara Celis, R. M., y Villanueva Cotrina , L. A. (2019). SELECCIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TIENDAS EXCLUSIVA S.R.L EN LA

- CIUDAD DE CAJAMARCA, 2019. *SELECCIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA*. CAJAMARCA, PERU. <http://repositorio.upagu.edu.pe>
- Jaramillo Naranjo, O., y Laborde Torres, J. L. (2014). *Diseño y Analisis del Puesto de Trabajo*. Barranquilla, Colombia: Universidad del Norte.
- Jesus, L. (2010). *Evaluacion del desempeño de personal bibliotecario*. Alfagrama Ediciones. <https://elibro.net/es/lc/autonomadeica/titulos/188026>
- Mallqui Callali, G. J. (2015). *cybertesis@unmsm.edu.pe*. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/4505>
- Manco Cuya, S. C. (2018). Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016. *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016*. Lima, Perú. <https://doi.org/20.500.12692/16208>
- Maria Gloria, C. C. (2013). Guia tecnica y de buenas practicas en reclutamiento y seleccion de personal (R&S). *Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid*, 16. <https://elibro.net/es/ereader/autonomadeica/55505?>
- Montoya, y De La Cruz,. (2022).
- Puma Saldaña, L. B. (10 de Mayo de 2021). Selección de personal y clima organizacional de los colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo CIVA S.A.C., Arequipa 202. *Selección de personal y clima organizacional de los colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo CIVA S.A.C., Arequipa 202*. Arequipa, Arequipa, Perú. <https://doi.org/20.500.12692/59804>
- Ramos Ramos, P. (2012). Proceso de Selección del Personal. En *Tecnicas de Selección de Personal* (2da. ed., p. 8). Málaga, España: ICB. <https://elibro.net/es/ereader/autonomadeica/120573?page=8>
- Ramos Ramos, P. (2015). *Direccion de equipos de trabajo: liderazgo y motivacion (2a. ed.)*. EDITORIAL ICB.
- Seisdedos, N. (1985). *EL CLIMA LABORAL Y SU MEDIDA*.
- Westreicher, G. (2020). *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/experiencia-laboral.html>

XI. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia: **OPTIMIZACION DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA HILANDERÍA EN LA CIUDAD DE CHINCHA, 2022**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE(S) DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema Principal</p> <p>¿Cómo influye la optimización del proceso de selección del personal y el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo influye el reclutamiento del personal en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha? - ¿Cómo influye la selección del personal en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha? - ¿Cómo influye la evaluación del personal en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha? 	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la influencia de la optimización del proceso de selección del personal en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha.</p> <p>Objetivos Específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar la influencia del reclutamiento del personal en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha. - Analizar la influencia de la selección del personal en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha. - Analizar la influencia de la evaluación del personal en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha. 	<p>Hipótesis General</p> <p>La optimización del proceso de selección del personal influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha.</p> <p>Hipótesis Específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El reclutamiento del personal influye favorablemente en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha. - La selección del personal influye favorablemente en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha. - La evaluación del personal influye favorablemente en el desempeño laboral de la empresa hilandería en la ciudad de Chincha. 	<p>1° Variable</p> <p>Proceso de selección del personal</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento del personal - Selección de personal - Evaluación del personal <p>2° Variable</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Experiencia laboral - Alcance de metas - Buen clima laboral 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p>

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

Estimados colaboradores, se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. El cual consta de 15 ítems. Es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su empresa marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo								
1	2	3	4	5								
ITEMS												
DIMENSIÓN 1				1	2	3	4	5				
RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL												
Perfil del Puesto												
1	Se cuenta con información del perfil de puesto.											
2	Se evalúa las competencias de cada perfil del candidato.											
Convocatoria de Vacantes												
3	Las convocatorias laborales son internas y externas.											
4	Se establece tiempos determinados para cada proceso											
Gestión de Reclutamiento												
5	Se considera la formación académica de cada candidato.											
DIMENSION 2				1	2	3	4	5				
SELECCIÓN DE PERSONAL												
Pre- Selección												
6	Se identifica de forma correcta las prioridades del requisito											
7	Se averigua las referencias de un potencial candidato.											
8	Se reúne el numero necesario de candidatos.											
Entrevistas												
9	Se evalúa la capacidad de manejo de conflictos a cada candidato.											
Recopilación de Documentación												
10	Se corrobora la veracidad de los documentos.											
DIMENSION 3				1	2	3	4	5				
EVALUACION AL PERSONAL												
Entrevistas finales												
11	La entrevista se realiza a través de una comunicación efectiva por ambas partes.											
12	El entrevistador hace las consultas sobre las experiencias laborales en puestos anteriores.											
Decisiones Asertivas												
13	Se logra obtener la información necesaria para tomar la decisión.											
14	Se logra contratar al candidato adecuado.											
15	Se cuenta con alternativas frente a situaciones de ausencia de candidatos.											

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Estimados colaboradores, se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. El cual consta de 20 ítems. Es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala.

	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca				
	5	4	3	2	1				
ITEMS									
DIMENSIÓN 1					1	2	3	4	5
EXPERIENCIA LABORAL									
Conocimiento Laboral									
1	Su jefe inmediato tiene la experiencia suficiente para ejercer en el cargo.								
2	Las funciones que desempeño son parte de mi experiencia.								
Cumplimiento de Funciones									
3	Se sigue el procedimiento para ejercer funciones								
4	Recibe orientación necesaria para ejercer sus funciones.								
DIMENSION 2					1	2	3	4	5
ALCANCE DE METAS									
Resultados									
5	Se logra contratar personal dentro del plazo establecido.								
6	El personal contratado logra adaptarse y tener buen desempeño en sus funciones.								
Objetivos									
7	El personal contratado se desenvuelve en las actividades otorgadas.								
8	Los colaboradores demuestran la capacidad en el uso de recursos.								
DIMENSION 3					1	2	3	4	5
BUEN CLIMA LABORAL									
Motivación y Liderazgo									
9	El liderazgo es parte del trabajar en equipo								
10	Se incentiva la creatividad, innovación y mejora del área de trabajo.								
Solución de Conflictos									
11	La empresa escucha y entiende sus necesidades cuando tienen problemas para darles facilidades								
12	Los colaboradores demuestran compañerismo frente a problemas de situaciones particulares.								
13	Hay una persona neutral que contribuya a tener un ambiente adecuado para el entendimiento y la conciliación.								
Cultura Organizacional									
14	La empresa invierte en su futuro y apoya su crecimiento personal y profesional								
15	Existe un ambiente de trabajo agradable con calidad de servicios.								

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Optimización del Proceso de Selección del Personal y el Desempeño Laboral de la Empresa Hilandería en la Ciudad de Chíncha, 2022.

Nombre del Experto: Cecilia Del Pilar Coaguila Reyes

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple		Preguntas por corregir
		SI (x)	NO	
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	SI (x)	NO	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	SI (x)	NO	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	SI (x)	NO	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	SI (x)	NO	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	SI (x)	NO	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	SI (x)	NO	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	SI (x)	NO	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	SI (x)	NO	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	SI (x)	NO	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	SI (x)	NO	

III. OBSERVACIONES GENERALES

--

Cecilia Reyes
Mg. Cecilia Del Pilar Coaguila Reyes
Apellidos y Nombres del validador: C.PC. Cecilia Del Pilar Coaguila Reyes
Grado académico: Maestría en Contabilidad con Mención en Tributación
N°. DNI: 45824530

Adjuntar al formato:

- *Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Optimización del Proceso de Selección del Personal y el Desempeño Laboral de la Empresa Hilandería en la Ciudad de Chíncha, 2022.

Nombre del Experto: Dra. Verónica Margarita Fernández Pinedo

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple		Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	si		
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	si		
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	si		
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	si		
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	si		
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	si		
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	si		
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	si		
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	si		

10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	si		
-----------------	--	----	--	--

III. OBSERVACIONES GENERALES



VERONICA FERNANDEZ PINEDO

DNI 32974995

Dra. EN CONTABILIDAD

Adjuntar al formato:

*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)

*Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)

*Instrumento(s) de recolección de datos

Anexo 4: Base de datos

VARIABLE PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

ENCUESTADOS	ITEM														
	Reclutamiento del personal					Selección del personal					Evaluación del personal				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1
2	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	1
3	2	3	3	2	3	3	4	3	1	2	4	3	2	3	2
4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	2	2
5	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3
6	2	2	2	2	3	3	2	4	4	2	3	1	3	2	3
7	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
8	1	2	3	1	3	2	1	2	3	1	3	1	2	3	1
9	3	2	5	1	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3
10	2	3	4	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	1
11	3	4	3	2	3	3	1	2	1	3	3	2	1	2	3
12	3	2	4	2	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2
13	3	5	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3
14	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	4
15	5	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3
16	5	2	4	3	5	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2
17	5	4	5	4	3	5	3	3	3	3	3	4	5	4	3
18	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3
19	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	4	2	2	4
20	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	5
21	2	3	2	3	3	2	3	2	2	4	4	3	3	5	2
22	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1
23	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2
24	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3
25	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2
26	3	4	5	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3
27	2	2	4	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3
28	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4
29	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2
30	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2

VARIABLE **DESEMPEÑO**
LABORAL

ENCUESTADOS	ITEM														
	Experiencia Laboral					Alcance de Metas					Buen Clima Laboral				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3
2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2
3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3
4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2
5	5	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	3	5	4	3
6	4	4	3	3	2	4	5	3	3	2	4	5	3	3	2
7	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1
8	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3
9	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2
10	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4
11	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
12	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3
13	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2
14	4	3	5	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3
15	1	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4
16	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	5	3
17	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4
18	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3
19	5	4	3	4	2	5	4	3	4	2	5	4	3	4	2
20	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3
21	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4
22	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3
23	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
24	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
25	3	2	4	2	3	3	3	4	2	3	3	2	4	2	3
26	2	4	2	3	4	2	4	2	3	4	2	4	2	3	4
27	2	2	3	5	4	2	2	3	4	4	2	2	3	5	4
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
30	4	2	3	2	5	4	2	3	2	5	4	2	3	2	5

Anexo 5: Resultado de Alfa de Cronbach Proceso de Selección de Personal

Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	37,9333	45,099	,698	,745	,835
item2	38,1667	49,730	,435	,499	,851
item3	37,6333	46,585	,543	,711	,845
item4	38,3000	50,493	,418	,655	,851
item5	37,7000	48,907	,528	,520	,846
item6	38,1667	46,833	,695	,699	,837
item7	38,1667	52,626	,204	,379	,862
item8	38,1000	51,197	,430	,496	,851
item9	38,1333	50,189	,354	,443	,856
item10	38,3000	50,493	,490	,570	,849
item11	37,8667	51,430	,340	,358	,855
item12	38,1000	45,472	,689	,726	,836
item13	38,0000	49,310	,573	,440	,844
item14	37,9333	48,409	,569	,578	,844
item15	38,2333	48,530	,438	,702	,852

Anexo 6: Resultado de Alfa de Cronbach Desempeño Laboral

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	40,8667	49,430	,545	,850
item2	40,8667	50,947	,636	,847
item3	40,6667	52,506	,387	,858
item4	40,8000	49,752	,656	,845
item5	40,8000	54,441	,220	,867
item6	40,8333	49,109	,603	,847
item7	40,8000	50,648	,612	,847
item8	40,6667	51,195	,495	,853
item9	40,8333	49,868	,713	,843
item10	40,7333	54,961	,223	,865
item11	40,8000	50,097	,562	,849
item12	40,8333	50,626	,599	,848
item13	40,7667	51,840	,455	,855
item14	40,7667	49,220	,648	,844
item15	40,7667	54,530	,234	,866

Anexo 7: Base de Datos (prueba piloto)

VARIABLE	PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL															
	ITEM															
ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	SUMA
1	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	40
2	2	5	3	5	4	3	5	3	5	3	4	4	5	3	3	57
3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	41
4	2	1	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	34
5	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	40
6	3	3	2	2	5	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	40
7	2	3	3	3	4	3	3	4	3	5	2	3	3	3	3	47
8	3	3	3	2	5	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	42
9	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	41
10	3	2	3	3	4	4	3	2	4	5	3	3	3	4	3	49
VARIANZA	0.24	0.96	0.36	0.8	0.4	0.64	0.69	0.41	0.96	1.09	0.29	0.29	1.04	0.2	0.36	
SUMATORIA DE VARIANZA	8.73															
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	36.49															

VARIABLE	DESEMPEÑO LABORAL															
	ITEM															
ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	SUMA
1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	22
2	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	1	43
3	2	3	3	2	3	3	4	3	1	2	4	3	2	3	2	40
4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	2	2	38
5	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	44
6	2	2	2	2	3	3	2	4	4	2	3	1	3	2	3	38
7	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	41
8	1	2	3	1	3	2	1	2	3	1	3	1	2	3	1	29
9	3	2	5	1	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	41
10	2	3	4	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	1	37
VARIANZA	0.61	0.44	1.21	0.56	0.76	0.21	1.01	0.56	1.01	0.41	0.89	0.89	0.25	0.24	0.8	
SUMATORIA DE VARIANZA	9.85															
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	41.61															

Anexo 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO 28_NUÑEZ VILLENA.docx	AUTOR ZENAIDA NUÑEZ VILLENA
RECUENTO DE PALABRAS 16188 Words	RECUENTO DE CARACTERES 81853 Characters
RECUENTO DE PÁGINAS 88 Pages	TAMAÑO DEL ARCHIVO 1.9MB
FECHA DE ENTREGA Jun 21, 2024 6:38 PM GMT-5	FECHA DEL INFORME Jun 21, 2024 6:40 PM GMT-5
<p>● 15% de similitud general</p> <p>El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.</p> <ul style="list-style-type: none">• 11% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 10% Base de datos de trabajos entregados• 1% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref <p>● Excluir del Reporte de Similitud</p> <ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Coincidencia baja (menos de 15 palabras)	
Resumen	

● 15% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet	3%
2	repositorio.autonoma.edu.pe Internet	2%
3	repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet	1%
4	repositorio.upagu.edu.pe Internet	1%
5	Universidad Cesar Vallejo on 2023-12-12 Submitted works	<1%
6	hdl.handle.net Internet	<1%
7	repositorio.unsaac.edu.pe Internet	<1%
8	Universidad Cesar Vallejo on 2017-01-29 Submitted works	<1%

Descripción general de fuentes

9	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2021-11-16 Submitted works	<1%
10	Universidad Cesar Vallejo on 2022-07-20 Submitted works	<1%
11	Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO on 2024-02-08 Submitted works	<1%
12	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-07 Submitted works	<1%
13	Universidad Continental on 2018-11-25 Submitted works	<1%
14	Universidad Tecnologica del Peru on 2021-02-24 Submitted works	<1%
15	repositorio.unapiquitos.edu.pe Internet	<1%
16	Universidad Alas Peruanas on 2018-11-14 Submitted works	<1%
17	Universidad Tecnológica Indoamerica on 2024-04-15 Submitted works	<1%
18	Universidad Cesar Vallejo on 2023-07-19 Submitted works	<1%
19	Universidad Autónoma de Ica on 2023-01-11 Submitted works	<1%
20	uteg on 2023-11-17 Submitted works	<1%

21	Universidad Autónoma de Ica on 2023-06-29	<1%
	Submitted works	
22	Universidad Cesar Vallejo on 2022-07-06	<1%
	Submitted works	
23	repositorio.uss.edu.pe	<1%
	Internet	
24	Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-22	<1%
	Submitted works	
25	Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac on 2022-06-07	<1%
	Submitted works	
26	Universidad Privada San Pedro on 2021-04-25	<1%
	Submitted works	
27	repositorio.autonomadeica.edu.pe	<1%
	Internet	
28	Universitat Internacional de Catalunya on 2024-05-06	<1%
	Submitted works	
29	repositorio.udh.edu.pe	<1%
	Internet	
30	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2023-04-28	<1%
	Submitted works	
31	Universidad Autónoma de Ica on 2022-11-13	<1%
	Submitted works	
32	Universidad Autonoma del Peru on 2019-07-16	<1%
	Submitted works	

33	Universidad Autónoma de Ica on 2024-01-30	<1%
	Submitted works	
34	Universidad Cesar Vallejo on 2017-02-04	<1%
	Submitted works	
35	repositorio.upci.edu.pe	<1%
	Internet	
36	Lampasas High School on 2022-07-06	<1%
	Submitted works	
37	Universidad Cesar Vallejo on 2022-07-27	<1%
	Submitted works	
38	Universidad Continental on 2019-03-04	<1%
	Submitted works	
39	Universidad Continental on 2023-09-26	<1%
	Submitted works	
40	core.ac.uk	<1%
	Internet	
41	repositorio.uta.edu.ec	<1%
	Internet	
42	Universidad Alas Peruanas on 2018-11-13	<1%
	Submitted works	
43	Universidad Autonoma del Peru on 2021-12-15	<1%
	Submitted works	
44	Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote on 2019-06-22	<1%
	Submitted works	

45	Universidad Cesar Vallejo on 2016-11-23 Submitted works	<1%
46	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2021-12-23 Submitted works	<1%
47	Universidad Ricardo Palma on 2020-01-28 Submitted works	<1%
48	dspace.esPOCH.edu.ec Internet	<1%

Anexo 6: Evidencia fotográfica



PLANTA PRODUCTIVA - AREA DE MECHERAS



PLANTA PRODUCTIVA - AREA DE CONTINUAS



PERSONAL DE PRODUCCIÓN – CAMBIO DE TURNO



PERSONAL DE MANTENIMIENTO



PROCESO DE SELECCIÓN - ENTREVISTAS



DESARROLLANDO LAS ENCUESTAS