



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA

COTTON LIFE TEXTILES EIRL, 2019

Línea de investigación:

Desarrollo empresarial

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración con
mención en Administración de Empresas

Autora:

Alguiar Bellido, Fanny Haydee

Asesor:

Pajuelo Camones, Carlos Heraclito

(ORCID: 0000-0003-1901-0770)

Jurado:

Montero Chepe, Jorge

Chavez Navarro, Juan Roberto

Riojas Cieza, Miguel Antonio

Lima - Perú

2023



Reporte de Análisis de Similitud

Archivo:

[1A_ALGUIAR_BELLIDO_FANNY_HAYDEE_TITULO_PROFESIONAL_2022.docx](#)

Fecha del Análisis:

18/10/2022

Operador del Programa
Informático:

GABRIEL ISAAC ENRIQUEZ QUEREVALU

Correo del Operador del
Programa Informático:

genriquez@unfv.edu.pe

Porcentaje:

7 %

Asesor:

Pajuelo Camones, Carlos Heráclides

Título:

SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA
EMPRESA COTTON LIFE TEXTILES EIRL, 2019

Enlace:

<https://secure.arkund.com/old/view/140008661-226367-576308#Dcc9CglxEIDRu6T+kJnMT8a9iljlopLCbbYU726aB+/bPmfbbokii2VHDXU00EQHWnQMKxwXXPGOG74aBMmguN5p53wf8zX3x7E/2yYXSe8xJEeVWlb03x8=>

Jefe de la Oficina de Grados
y Gestión del Egresado:




Firma

TITO HEBER JAIME BARRETO



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

**SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LA EMPRESA COTTON LIFE TEXTILES EIRL, 2019**

Línea de Investigación:
Desarrollo Empresarial

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración con
mención en Administración de Empresas

Autora:
Alguiar Bellido, Fanny Haydee

Asesor:
Pajuelo Camones, Carlos Heraclito
ORCID: 0000-0003-1901-0770

Jurado:
Montero Chepe, Jorge
Chavez Navarro, Juan Roberto
Riojas Cieza, Miguel Antonio

Lima – Perú
2023

Dedicatoria

A mi familia, la razón de mi vida y motivación para seguir creciendo por comprender y el amor incondicional durante mi carrera.

Agradecimiento

A Dios por permitirme concluir la carrera, por salud brindada y así poder lograr mi objetivo.

A mi familia por sus palabras de aliento e incentivarme a seguir adelante en el proceso de mi carrera.

Índice

Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Índice	4
Resumen	11
Abstract	12
I. Introducción	13
1.1 Descripción y formulación del problema	13
1.2 Antecedentes	16
1.3 Objetivos	20
Objetivo General	20
Objetivos Específicos	20
1.4 Justificación e Importancia de la Investigación	21
1.5 Hipótesis	22
Hipótesis general	22
Hipótesis específicas	22
II. Marco Teórico	23
2.1 Información general de la empresa Cotton Life Textiles, E.I.R.L	23
2.2 Bases Teóricas sobre el tema de investigación	25
III Método	36
3.1 Tipo de Investigación	36
3.2 Ámbito temporal y espacial	36
3.3 Variables	36
3.4 Población y Muestra	39
3.5 Instrumentos	39
3.6 Procedimientos	43
3.7 Análisis de Datos	43
3.8 Consideraciones Éticas	43
IV. Resultados	44
4.1 Análisis descriptivo	44
4.2 Prueba de normalidad	74
4.3 Prueba de hipótesis	75
a) Hipótesis general	75

V. Discusión de Resultados	90
VI. Conclusiones	96
VII. Recomendaciones	98
VIII. Referencias	99
IX. Anexos	102
Matriz de consistencia	102
Anexo 1: Instrumento 1	103
Anexo 2: Instrumento 2	105

Índice de tablas

Tabla 1: Datos de la empresa	23
Tabla 2: Clasificación y cantidad de trabajadores de la empresa	24
Tabla 3: Matriz Operacional	38
Tabla 4: Confiabilidad	40
Tabla 5: Procesamiento de casos del instrumento 1	40
Tabla 6: Estadística de fiabilidad del instrumento 1	41
Tabla 7: Procesamiento de casos del instrumento 2	41
Tabla 8: Estadística de fiabilidad del instrumento 2	41
Tabla 9: Procesamiento de casos de las variables 1 y 2	42
Tabla 10: Fiabilidad de los instrumentos 1 y 2	42
Tabla 11: Ítem 1: Revisa el currículum del candidato para verificar si corresponde con el perfil solicitado.	44
Tabla 12: Ítem 2: La unidad solicitante participa junto a usted en la elaboración del perfil del puesto.	45
Tabla 13: Ítems 3: Al elaborar el perfil del empleado consideran habilidades, experiencia y antecedentes académicos.	46
Tabla 14: Ítems 4: Realiza una preselección a partir del currículum cuando el candidato no cumple con todos los requerimientos del puesto.	47
Tabla 15: Ítems 5: Realiza la verificación de autenticidad de los documentos suministrados por los aspirantes al puesto.	48
Tabla 16: Ítems 6: Revisa en los entes de control que no exista ningún antecedente policial o disciplinario que impida la contratación.	49
Tabla 17: Ítems 7: La entrevista es elaborada bajo una guía de preguntas relacionadas con el puesto vacante.	50
Tabla 18: Ítems 8: Evalúa las competencias del candidato para la correcta ejecución del puesto.	51
Tabla 19: Ítems 9: Dispone de un tiempo para conocer al candidato al puesto.	52
Tabla 20: Ítems 10: Evalúa las actitudes personales del candidato (lenguaje no verbal, porte en general).	53
Tabla 21: Ítems 11: Evalúa la personalidad y compatibilidad con el puesto de trabajo.	54
Tabla 22: Ítems 12: Informa al candidato acerca de la empresa, la vacante y le transmite una imagen adecuada de la compañía.	55

Tabla 23: Ítems 13: Se evalúan las capacidades intelectuales de los candidatos.	56
Tabla 24: Ítems 14: Evalúa la memoria verbal y visual de los candidatos.	57
Tabla 25: Ítems 15: Evalúa las aptitudes numéricas de los candidatos.	58
Tabla 26: Ítems 16: Evalúa las competencias lingüísticas de los candidatos.	59
Tabla 27: Ítems 17: Evalúa la capacidad de memoria de los candidatos.	60
Tabla 28: Ítems 18: Evalúa la capacidad de atención de los candidatos.	61
Tabla 29: Ítems 19: Evalúa la capacidad de percepción de los candidatos.	62
Tabla 30: Ítems 20: Evalúa el nivel de conocimiento teórico del candidato respecto al puesto de trabajo.	63
Tabla 31: Ítems 21: Evalúa las habilidades del candidato para el manejo de los equipos del área de trabajo.	64
Tabla 32: Ítems 1 (Instrumento 2): Su personal cumple las asignaciones de forma puntual.	65
Tabla 33: Ítems 2 (Instrumento 2): Su personal cumple las asignaciones con la calidad esperada.	66
Tabla 34: Ítems 3 (Instrumento 2): Su personal lleva a cabo trabajo en equipo para el logro de las metas.	67
Tabla 35: Ítems 4 (Instrumento 2): Su personal mantiene actitud positiva para la resolución de problemas.	68
Tabla 36: Ítems 5 (Instrumento 2): Las instalaciones ofrecen espacios para el descanso y recreación.	69
Tabla 37: Ítems 6 (Instrumento 2): Se proveen espacios para que los colaboradores expresen sus quejas y sugerencias.	70
Tabla 38: Ítems 7 (Instrumento 2): La empresa ofrece incentivos por productividad u otro criterio.	72
Tabla 39: Ítems 8 (Instrumento 2): La productividad mensual se corresponde con las metas planteadas.	73
Tabla 40: Prueba de normalidad	74
Tabla 41: Interpretación del coeficiente de correlación r de Pearson	75
Tabla 42: Correlaciones de variables de Hipótesis Generales	76
Tabla 43: Resumen del modelo – Regresión Lineal y R^2 (Selección de personal), (Desempeño laboral).	76
Tabla 44. Prueba de Anova, independiente y dependiente	76
Tabla 45: Coeficientes (Selección de personal), (Desempeño laboral).	77

Tabla 46:	79
Tabla 47: Resumen del modelo – Regresión Lineal y R^2 (Revisión curricular personal), (Desempeño laboral).	79
Tabla 48: Prueba de Anova, independiente y dependiente	80
Tabla 49: Coeficientes (Revisión curricular personal), (Desempeño laboral).	81
Tabla 50: Correlaciones de variables de Hipótesis específica 2	82
Tabla 51: Resumen del modelo – Regresión Lineal y R^2 (La entrevista personal), (Desempeño laboral).	82
Tabla 52. Prueba de Anova, independiente y dependiente	83
Tabla 53: Coeficientes (Entrevista personal), (Desempeño laboral).	83
Tabla 54: Correlaciones de variables de Hipótesis específica 3	84
Tabla 55: Resumen del modelo – Regresión Lineal y R^2 (Las pruebas psicotécnicas), (Desempeño laboral).	85
Tabla 56. Prueba de Anova, independiente y dependiente	85
Tabla 57: Coeficientes (Las pruebas psicotécnicas), (Desempeño laboral).	86
Tabla 58: Correlaciones de variables de Hipótesis específica 3	87
Tabla 59: Resumen del modelo – Regresión Lineal y R^2 (Las pruebas de conocimiento), (Desempeño laboral).	88
Tabla 60. Prueba de Anova, independiente y dependiente	88
Tabla 61: Coeficientes (Las pruebas de conocimiento), (Desempeño laboral).	89

Índice de figuras

Figura 1: Estructura organizativa de la empresa	24
Figura 2: Ítem 1: Revisa el currículum del candidato para verificar si corresponde con el perfil solicitado.	45
Figura 3: Ítem 2: La unidad solicitante participa junto a usted en la elaboración del perfil del puesto.	46
Figura 4: Ítem 3: Al elaborar el perfil del empleado consideran habilidades, experiencia y antecedentes académicos.	47
Figura 5: Ítem 4: Realiza una preselección a partir del currículum cuando el candidato no cumple con todos los requerimientos del puesto.	48
Figura 6: Ítem 5: Realiza la verificación de autenticidad de los documentos suministrados por los aspirantes al puesto.	49
Figura 7: Ítem 6: Revisa en los entes de control que no exista ningún antecedente policial o disciplinario que impida la contratación.	50
Figura 8: Ítem 7: La entrevista es elaborada bajo una guía de preguntas relacionadas con el puesto vacante.	51
Figura 9: Ítem 8: Evalúa las competencias del candidato para la correcta ejecución del puesto.	52
Figura 10: Ítem 9: Dispone de un tiempo para conocer al candidato al puesto	53
Figura 11: Ítem 10: Evalúa las actitudes personales del candidato (lenguaje no verbal, porte en general).	54
Figura 12: Ítem 11: Evalúa la personalidad y compatibilidad con el puesto de trabajo.	55
Figura 13: Ítem 12: Informa al candidato acerca de la empresa, la vacante y le transmite una imagen adecuada de la compañía.	56
Figura 14: 13: Se evalúan las capacidades intelectuales de los candidatos.	57
Figura 15: Ítem 14: Evalúa la memoria verbal y visual de los candidatos.	58
Figura 16: Ítem 15: Evalúa las aptitudes numéricas de los candidatos.	59
Figura 17: Ítem 16: Evalúa las competencias lingüísticas de los candidatos.	60
Figura 18: Ítem 17: Evalúa la capacidad de memoria de los candidatos.	61
Figura 19: Ítem 18: Evalúa la capacidad de atención de los candidatos.	62
Figura 20: Ítem 19: Evalúa la capacidad de percepción de los candidatos.	62
Figura 21: Ítem 20: Evalúa el nivel de conocimiento teórico del candidato respecto al puesto de trabajo.	64

- Figura 22: Ítem 21: Evalúa las habilidades del candidato para el manejo de los equipos del área de trabajo. 65
- Figura 23: Ítem 1 (Instrumento 2): Su personal cumple las asignaciones de forma puntual. 66
- Figura 24: Ítem 2 (Instrumento 2): Su personal cumple las asignaciones con la calidad esperada. 67
- Figura 25: Ítem 3 (Instrumento 2): Su personal lleva a cabo trabajo en equipo para el logro de las metas. 68
- Figura 26: Ítem 4 (Instrumento 2): Su personal mantiene actitud positiva para la resolución de problemas. 69
- Figura 27: Ítem 5 (Instrumento 2): Las instalaciones ofrecen espacios para el descanso y recreación. 70
- Figura 28: Ítem 6 (Instrumento 2): Se proveen espacios para que los colaboradores expresen sus quejas y sugerencias. 71
- Figura 29: Ítem 7 (Instrumento 2): La empresa ofrece incentivos por productividad u otro criterio 72
- Figura 30: Ítem 8 (Instrumento 2): La productividad mensual se corresponde con las metas planteadas. 73

Resumen

Es relevante que las organizaciones elijan las correctas estrategias que emplearán sus procesos de selección, debido a que ello marcará el éxito del proceso de selección, el objetivo de este estudio fue evaluar la influencia de la selección del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cotton Life Textiles EIRL en Lima 2019. Así mismo, es de tipo aplicada, con un diseño transversal no experimental y un nivel correlacional causal, mientras que la metodología considerada fue el método hipotético-deductivo, que permitió apreciar la realidad del proceso de manera eficiente. La población fue conformada por 35 colaboradores de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, el instrumento se aplicó a una muestra de 8 trabajadores, se diseñaron dos modelos de encuesta que permitieron apreciar la realidad de las variables estudiadas, se entrevistó a los jefes de recursos de las compañías que suministraron la información base para determinar la realidad en los Procesos de Selección, y finalmente, para comparar la información se tomó una muestra representativa de la población laboralmente activa.

Palabras clave: Selección de personal, desempeño laboral.

Abstract

It is relevant that organizations choose the correct strategies that will be used in their selection processes, because this marked the success of the selection process, the objective of this study was to evaluate the influence of personnel selection on the labor performance of workers in The company Cotton Life Textiles EIRL in Lima 2019, Likewise, is of the applied type, with a non-experimental transversal design and a causal correlational level, while the methodology considered was the hypothetical-deductive method. which allowed to appreciate the reality of the process efficiently; The population was made up of 35 employees of the company Cotton Life Textiles EIRL, the instrument was applied to a sample of 8 workers, two survey models were designed that allowed to appreciate the reality of the variables studied, the heads of resources of the companies that provided the base information to determine the reality in the Selection Processes, and finally, to compare the information, a representative sample of the labor force population was taken.

Keywords: Personnel selection, work performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Descripción y formulación del problema

La selección de recursos humanos logra precisarse como la escogencia del individuo adecuado para un puesto conveniente, es decir, seleccionar entre los candidatos incorporados a los más apropiados, para desempeñarse en los oficios que existen en la compañía, tratando de conservar y acrecentar el vigor y la productividad de los empleados (Chiavenato, 2011). El juicio de elección se basa en los datos y en la información que se tengan en relación con el puesto que será ofrecido. Las circunstancias de escogencia se asientan en los detalles del cargo, siendo su propósito proporcionar imparcialidad y exactitud en la elección de trabajadores para dicho cargo.

Chiavenato (2011) La selección de personal viene a ser el procedimiento de cotejo y de disposición, porque, por un lado, se encuentran el estudio y los detalles del puesto que administrará y, por el otro, aspirantes abismalmente diferenciados entre sí, quienes rivalizan por el puesto de trabajo; sin embargo, la escogencia de los empleados siempre está pensada en pro del desempeño laboral. Al respecto, se puede referir que hoy en día se permanece en un ambiente donde la actuación de las cosas que están cerca, ya sea de personas, u objetos materiales es una valoración metódica de cómo se comporta un individuo en un lugar de trabajo y de su virtual adelanto.

La problemática fundamental radica en la escasa aplicación de procedimientos de selección de personal, afectando de esta manera la evaluación de desempeño del mismo en las empresas y tomando en cuenta que, toda evaluación es un procedimiento para incentivar o calificar el valor, perfección y habilidades de un individuo. Para valorar al personal que trabaja en una compañía se llevan a cabo diversos ordenamientos que se reconocen por diferentes calificativos, como evaluación del desempeño, valoración de méritos, evaluación del personal, informes de adelanto, valoración de la eficacia en el trabajo, entre otros.

Además de valorar a su personal, es necesario recordar que todas las empresas buscan el éxito en el mercado actual y para lograrlo uno de los engranajes del motor corresponde al personal seleccionado, por ende, si no se llevan a cabo los procedimientos correctos para la selección de personal, ya sea por currículum o por habilidades, el resultado de la evaluación de desempeño que se obtenga de ese personal en el puesto estará influenciado por ello.

(Ivancevich, 2005). La evaluación del desempeño no es exclusivamente para respaldar ascensos o estabilidad laboral, sino, más bien desde el instante cuando se determina la exigencia y la representación del puesto, establecer el perfil del profesional apto para el cargo, asegurando la consolidación del desempeño laboral; se puede decir que, las evaluaciones del desempeño componen un método de gestión indispensable en la acción administradora de la empresa.

Louffat (2013) manifestó que la evaluación del desempeño es el método utilizado por la dirección para definir las facultades que posee un trabajador, especialmente al ejecutar una comprobación referida a la eficacia y poder del mismo en el progreso de su labor. El desempeño laboral viene determinado por las cualidades, destrezas y saberes del trabajador, además de los intereses laborales y profesionales que persiga para su avance en la organización.

Es el caso de Chile, por ejemplo, país que tiene una manera particular para la incorporación y elección de los empleados a partir de la evaluación de desempeño, el referido procedimiento fue aprobado por la subsecretaría de relaciones exteriores en agosto del 2017 y en él se establece que el proceso de Reclutamiento y Selección se basa en la utilización del Perfil de Cargo: este define, entre otros aspectos, las competencias y requisitos que deben cumplirse para desempeñar un determinado cargo dentro de la

organización. Una parte fundamental del perfil lo constituyen las competencias asociadas a este, que corresponden al grupo de saberes y destrezas que consienten la acción del ejercicio laboral acorde con las necesidades del empleo.

A nivel nacional, contrariamente, las investigaciones reportan un procedimiento anti-técnico de escogencia de los empleados que no contempla de forma objetiva el perfil del puesto, falta de motivación laboral, escasa predisposición al cambio, el limitado progreso de destrezas, conductas adecuadas, cualidades positivas y defectuosa apreciación del personal con resultados de incapacidad laboral, bien en el área pública como en la privada pese a existir normatividad laboral (Paredes, 2017).

Cotton Life Textiles EIRL, empresa donde se realizará la investigación, pertenece al ámbito textil y posee en el mercado peruano una década de labores, sus fundamentales productos son los polos, las camisas y corbatas. Como la totalidad de las empresas intenta siempre conseguir la perfección, extender y posicionar sus recursos en el mercado internacional, sin embargo, en la actualidad presenta una considerable disminución en el cumplimiento de metas, lo cual es un indicador que refleja claramente el bajo desempeño laboral; en este sentido, se pretende analizar ¿cómo se vincula la escogencia de los empleados con la actuación laboral del personal de la organización Cotton Life Textiles EIRL de la ciudad de Lima 2019?

Problema General

¿Cuál es la influencia del proceso de selección del personal en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019?

Problemas Específicos

- ¿Cuál es la influencia de la revisión curricular para la selección de personal en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019?

- ¿Cuál es la influencia de la entrevista personal para la selección de personal en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019?
- ¿Cuál es la influencia de las pruebas psicotécnicas para la selección de personal en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019?
- ¿Cuál es la influencia de las pruebas de conocimiento para la selección de personal en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019?

1.2 Antecedentes

Internacionales

Cancinos (2015) y su estudio titulado Selección de personal y desempeño laboral: Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur, Quetzaltenango – Guatemala. Este estudio investigativo presentó como propósito establecer la correlación que hay entre selección de personal y el desempeño laboral. El mismo se llevó a cabo en un Ingenio Azucarero situado en San Andrés Villa Seca Retalhuleu, con 36 participantes de la zona semiadministrativa, teniendo poco tiempo de su contratación. El análisis ejecutado es de tipo cuasi experimental, los instrumentos usados se conformaron por una escala de likert para indicar el grado de seguridad del procedimiento de escogencia y una escala de satisfacción gráfica para el nivel de desempeño de los participantes. Se pudo establecer que el grado de seguridad del procedimiento de elección de los empleados es de 71.15%, y el grado de actuación de los participantes se halla en una categoría tolerable. Tales resultas se instituyen a través del proceso estadístico de significación y fiabilidad de proporciones. Se mostraron, explicaron y discutieron los datos derivados, además se determinó la correlación que existe entre selección y desempeño laboral, concluyendo que mejorando el procedimiento de elección igualmente acrecentaría el grado de actuación laboral de los cooperantes. Finalmente, la investigadora exhortó a esgrimir métodos en el procedimiento realizado en la elección para reconocer el temperamento de los aspirantes y al mismo tiempo planteó un

evento de reforzamiento con psicometría, entrevista exhaustiva y aplicar la evaluación de desempeño de forma reiterada.

Alonso y Cuadrado (2015) presentaron un estudio titulado Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas, analizan el nivel de usanza de las distintas herramientas de escogencia en las pequeñas y medianas empresas (PYME) de España. Las resultas halladas indican que el CV, las referencias y la entrevista sin estructura se usan por gran cantidad de las organizaciones bien sean medianas o pequeñas. Sin embargo, es bien sabido que, tales instrumentos no vienen a ser excelentes de acuerdo a sus propiedades psicométricas. Las resultas, así mismo, muestran que diversos instrumentos con útiles o extraordinarias propiedades psicométricas, como los tests de destrezas cognitivas, las medidas de personalidad, las entrevistas estructuradas y las pruebas profesionales, son usadas por una proporción alta de compañías. Finalmente, las autoras explican los alcances que tales resultas poseen para la práctica profesional y se brindan propuestas para venideros estudios investigativos.

Matabanchoy y Riobamba (2019) explican en su trabajo cuyo título es: Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador Revisión del tema entre 2008-2018 que la evaluación de desempeño (ED) consiente el perfeccionamiento particular-laboral y favorece a la mejora de la Calidad de Vida Laboral (CVL) del empleado; facilita la caracterización de fortalezas, crea procedimientos de autoevaluación y mejora en el progreso corporativo y su competencia. Por tal razón se plantean como propósito: Precisar la noción de evaluación de desempeño y valorar sus consecuencias en la calidad de vida profesional del empleado en ciertos ámbitos en el transcurso de los últimos años. Entre los recursos y metodologías usadas se encuentran: Escrutinio sistemático de la literatura, como análisis integrativo, observacional y retrospectivo, combinándose en él, indagaciones que

inspeccionan un tema idéntico. Se examinaron 55 artículos publicados en las bases de datos Redalyc, Scielo, ScienceDirect y Dialnet. Obteniendo como resultado que, se muestran las pautas de elección, concepto, correlación entre CVL y ED planteados en las áreas de salud, educación y organizacional. Concluyendo de esta manera que, la evaluación de desempeño valora la contribución del empleado al alcance de las metas corporativas, valorando la productividad, el progreso y la calidad de vida de los participantes.

Nacionales

Manco (2018) realizó un trabajo cuyo título fue: Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016. Planteó como propósito instituir la correlación entre el alistamiento, la escogencia de los empleados y la actuación laboral en el lugar antes mencionado. Dicho trabajo se ejecutó a una muestra de 98 empleados de tal Departamento. La investigación fue de tipo no experimental, transversal y correlacional; permitiendo reconocer el nivel de correlación existente entre las variables estudiadas. La recopilación de la información se efectuó aplicando una encuesta compuesta por 25 interrogaciones para la variable selección del personal reclutamiento y una de 35 interrogaciones para la variable el desempeño laboral. Las resultas que se encontraron determinaron que hay una correspondencia importante entre Reclutamiento-Selección del Personal y desempeño laboral en dicho Departamento de Patología, con un grado de significancia rho de Spearman $Rho = 0,898$ y $\alpha = 0,000 < a 0.05$ que demuestra que existe una correlación positiva fuerte.

Paredes (2017) llevó a cabo una investigación titulada: Propuesta de evaluación de desempeño de personal en la Municipalidad Provincial de Huaylas, distrito de Caraz, 2017. La investigación tuvo por finalidad elaborar una proposición de valoración de la práctica laboral de los empleados en la Municipalidad descrita. El método aplicado se caracterizó

por el empleo de un tipo de estudio descriptivo propositivo con un diseño no experimental descriptivo simple y una población analizada compuesta por 43 empleados administrativos de esta municipalidad. Los resultados obtenidos permitieron detallar la forma de evaluación del desempeño del personal del área administrativa en dicha Municipalidad y el grado de actuación profesional de su personal. En función de las resultas obtenidas se comprobó, partiendo del diagnóstico de la evaluación del desempeño, la necesidad de elaborar una propuesta de evaluación de desempeño de los empleados en la Municipalidad Provincial de Huaylas, la cual consistió en formular un procedimiento administrativo que regule y norme el procedimiento de valoración de la actuación de los empleados del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Huaylas, distrito de Caraz. Esto en concordancia con los lineamientos de la gestión del rendimiento y evaluación del servidor público establecido en Ley Servir y la normatividad de los gobiernos provinciales del estado peruano, cuyo alcance son los trabajadores del área administrativa que componen la nómina de la Municipalidad tomando en cuenta al Alcalde, Gerentes, Subgerentes, Jefes de Oficina, Jefes de Unidades, Garantes de las Áreas y empleados administrativos cuyo tiempo de duración en los puestos venga a ser 6 meses de antigüedad como máximo.

Quijano y Pérez (2016) realizaron un trabajo titulado Selección del Personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de Transportes CIVA – Chiclayo 2016, este presentó como fin crear la correspondencia existente entre la escogencia de del personal y la actuación profesional del personal de la organización de transportes. Para conseguir tal vinculación se esgrimió una clase de investigación cuantitativa, porque se examinaron la información estadística vinculada con el procedimiento de escogencia de empleados y actuación laboral, siendo su diseño ex post-facto puesto que se estableció la relación entre variables, así como se muestran en situaciones reales. Para dar observancia a los propósitos fijados se estudiaron dos muestras compuestas por la clientela y empleados, de igual forma,

presentó una hipótesis positiva y nula concluyéndose en la misma que hay una correlación de 0,687 consiguiendo un contraste afirmativo. Además, el estudio fue descriptivo puesto que se detallaron los atributos, particularidades de ciertos fenómenos que se exponga a un estudio. El método usado fue el hipotético deductivo, porque la compañía tiene dificultades de escogencia y estos reflejan en la actuación laboral del personal, con el objeto de ofrecer proposiciones para las potenciales salidas y así conseguir las conclusiones. En el procesamiento de la información, se esgrimió el programa estadístico SPSS22, en el que se emplearon los estadísticos frecuencia, media, desviación estándar y correlación de Pearson, este último para comprobar si hay correspondencia entre las variables de análisis. Se concluyó que existe una correlación entre las variables estudiadas.

1.3 Objetivos

Objetivo General

- Evaluar la influencia de la selección del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cotton Life Textiles EIRL en Lima 2019.

Objetivos Específicos

- Determinar la influencia de la revisión curricular para la selección de personal en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.
- Determinar la influencia de la entrevista personal para la selección de personal en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.
- Determinar la influencia de las pruebas psicotécnicas para la selección de personal en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.
- Determinar la influencia de las pruebas de conocimiento para la selección de personal en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.

1.4 Justificación e Importancia de la Investigación

La selección de personal y su correspondencia con el desempeño laboral ha sido estudiada en las últimas décadas en Latinoamérica y Europa, lo cual genera reflexión y discusión desde una perspectiva teórica, porque son variadas las posturas acerca de los métodos, fases o técnicas a seguir en el procedimiento de escogencia de trabajadores, en aras de garantizar la actuación laboral y siempre apuntando a la mejora de las formas de elección de los empleados en la compañía Cotton Life Textiles EIRL de la ciudad de Lima 2019. El triunfo o superación de una organización obedece a cantidad de elementos, no obstante, hay un punto esencial y que casi siempre lo envuelve todo: su personal. Individuos responsables, talentosos y comprometidos consiguen transformarse en la plataforma de la empresa, por eso el procedimiento de escogencia es esencial para la excelente marcha de estructura organizacional.

Coello (2014) describió que el desempeño en un puesto de trabajo es diferente entre las personas y en las circunstancias que se despliegan, obedece a las razones que lo afectan. Todo individuo está capacitado para establecer cuál es la acción que ejecutará a través de un antes y un después, de igual manera, la abnegación particular obedece a las capacidades humanas y como la persona las enfrenta para una buena actuación. Toda organización espera el máximo desempeño por parte de sus integrantes, en tanto fueron seleccionados para mantener la productividad en el máximo nivel, por eso es crucial llevar a cabo un proceso de selección que abarque no solo la etapa de aceptación o rechazo, sino un proceso pensado en los beneficios a largo plazo de la organización.

En la empresa Cotton Life Textiles se han realizado adelantos muy significativos en los métodos de incorporación, elección, ubicación y adiestramiento del personal, sin embargo, las mismas suelen ser insuficientes para conseguir un satisfactorio desempeño

laboral, siendo esta la preocupación de la empresa, por lo tanto, se examinará la correspondencia entre la selección del personal y el desempeño laboral. De igual manera, este trabajo se justifica de manera metodológica por establecer la correlación que hay entre selección de personal y el desempeño laboral en los empleados de la compañía Cotton Life Textiles EIRL; utilizándose métodos e instrumentos que poseen validez y confiabilidad, los cuales fueron valorados por expertos, ello permitirá conseguir resultados exactos, utilizándose, igualmente, en otros estudios investigativos.

En consecuencia, se justifica esta investigación, ya que ayuda a establecer cuánto se relacionan la selección de personal y el desempeño laboral, cómo facilita su asociación y participación dinámica en el alcance de los fines de la empresa, generando satisfacción para todos los integrantes de la organización.

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

La selección de personal influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.

Hipótesis específicas

- La revisión curricular para la selección de personal influye positivamente en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.
- La entrevista personal para la selección de personal influye positivamente en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.
- Las pruebas psicotécnicas para la selección de personal influyen positivamente en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.
- Las pruebas de conocimiento para la selección de personal influyen positivamente en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Información general de la empresa Cotton Life Textiles, E.I.R.L

En la tabla 1 se muestran los datos de registro de la empresa referida.

Tabla 1:

Datos de la empresa

Nombre comercial	Cotton Life Textiles, E.I.R.L.
RUC	20554505016
Estado	Activo
Domicilio	Av. Universitaria 1143, oficina 302, Distrito San Miguel
Fecha de inscripción	13 de septiembre de 2013
Actividad económica	Venta al mayor de productos textiles

Nota. Elaboración propia

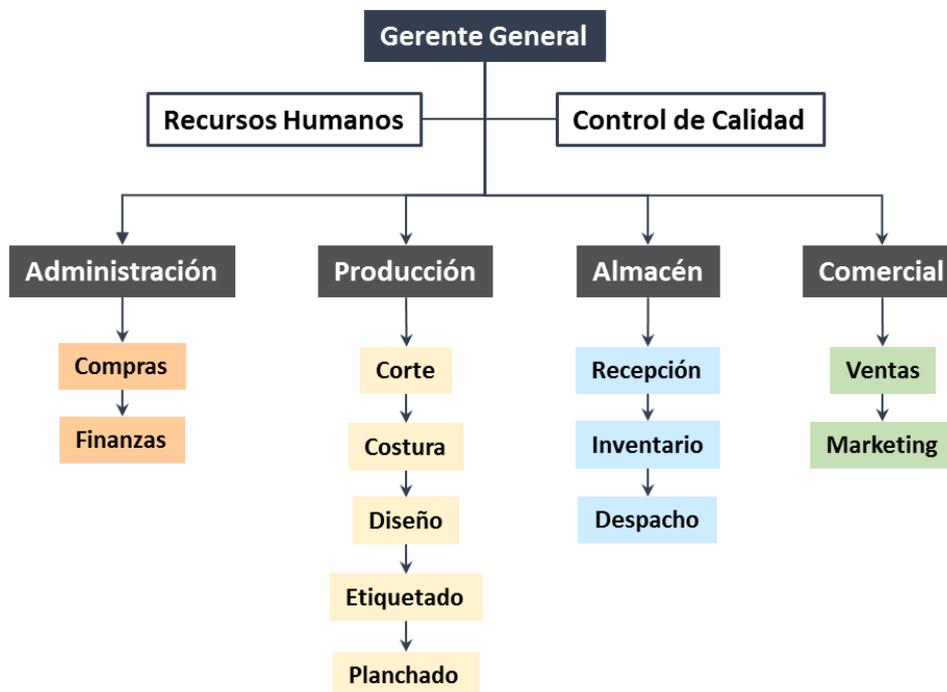
La empresa Cotton Life Textiles EIRL es una compañía dedicada al diseño y confección de tres tipos de camisas, los cuales se describen a continuación:

Camisa tipo A: variedad casual para dama, cuyo diseño contempla mangas cortas y un bolsillo al frente.

Camisa tipo B: variedad casual para caballero, cuyo diseño contempla mangas largas con dos bolsillos al frente.

Camisa tipo C: variedad para caballero ejecutivo, cuyo diseño contempla mangas largas y un bolsillo al frente.

A continuación, se presenta la estructura organizativa de la empresa Cotton Life Textiles EIRL.

Figura 1:*Estructura organizativa de la empresa**Nota.* Fuente Cotton Life Textiles EIRL.**Tabla 2:***Clasificación y cantidad de trabajadores de la empresa*

Gerente general	1
Recursos Humanos	2
Control de calidad	2
Personal de administración	3
Personal de producción	20
Personal de almacén	4
Personal de comercial	3

Nota. Fuente Cotton Life Textiles EIRL

2.2. Bases Teóricas sobre el tema de investigación

Selección de Personal

Chiavenato (2011) el reclutamiento y la selección de personal vienen a ser dos etapas del semejante procedimiento: obtención de personal para la empresa, la incorporación posee el propósito de proveer los materiales para la elección de los aspirantes. El propósito de la elección es decidir y numerar los aspirantes más idóneos para complacer las exigencias de la empresa.

Bases para la selección de personas

Recolección de información acerca del cargo

Se realizará por medio de un análisis del cargo: compilación de los elementos intrínsecos (implícitos del puesto) y extrínsecos (exigencias a cumplir el solicitante al puesto) del puesto. Por ende, el asunto de elección se centra en la exploración y valoración de tales requisitos y en las particularidades de los aspirantes que se exhiben.

Aplicación de la técnica de los incidentes críticos

Reside en apuntar la totalidad de los eventos y conductas de las personas que ocupan el puesto calificado, que producen una excelente o mal práctica en el trabajo. Dicho método pretende ubicar las particularidades ambicionadas y las no ansiadas en los recientes participantes.

Análisis de solicitud de empleo

Reside en la comprobación de la información consignada en la petición, en manos del director, detallando los requerimientos y particularidades que el solicitante al puesto deberá tener.

Análisis del cargo en el mercado

Reside en inspeccionar en distintas empresas los aspirantes, exigencias y particularidades de un puesto que va a establecerse en la compañía.

Hipótesis de trabajo

Consiste en elaborar un pronóstico cercano a lo que debe hacerse en el cargo ofertado y lo que se requiere respecto al ocupante, y si no existe alguna de las opciones previas, logre aplicarse. Los datos que la empresa toma en relación con los lugares de trabajo y de sus trabajadores se transforman en una ficha de detalles o ficha pro fisiográfica, que contendrá los rasgos psicológicos y físicos precisos para que el solicitante logre comportarse de manera satisfactoria en el puesto calificado. De acuerdo con tal ficha, la empresa de selección consigue instituir los métodos de elección más adecuados al cargo.

Es imprescindible para toda empresa la aplicación de bases de selección de personal, ya que dicha forma avalará la nitidez, imparcialidad, compromiso y por supuesto la actuación laboral. Obviamente, las bases permiten la labor organizada de todo ámbito de recursos humano.

Métodos de selección

Balderas (2012), expresó que las exigencias y las circunstancias solicitadas no afirman la productividad, por eso, indicó, hay ciertas técnicas de selección entre las que destacan: *La prueba de admisión*: cuestionarios con interrogaciones precisas conforme al trabajo al cual es postulado. *El expediente de admisión*: compuesta por: solicitud de empleo, exámenes de admisión y resultas, currículum vitae, cartas de referencias, resultas de las entrevistas e informaciones de la etapa de prueba. *La entrevista*: se ejecuta con guías y objetivos ya que, consume los datos de la solicitud, aclara aspectos imprecisos, coloca a prueba a la persona entrevistada al valorar su aspecto físico y destrezas particulares para el

cargo. *Los periodos de prueba:* son las ocasiones para valorar las destrezas y capacidades del empleado y de esta manera hacer una excelente escogencia. El currículum vitae: o historia profesional muestra las prácticas e instrucción del solicitante.

Dunnete (2015) planteó que la selección es valorar que al contratar a un individuo capaz, es posible que el aspirante alcance el lugar apropiado de una forma oportuna y habiendo cumplido con lo requerido, para ello se inicia buscando buenos preparaciones de su personalidad, además de averiguar las capacidades exclusivas de los nuevos aspirantes, de forma que la totalidad de los solicitantes llegarían con determinadas capacidades inmejorables para la organización. Se requiere de un proceso con bases claras, sin miras a la ambigüedad para que los postulantes puedan hacer su solicitud a partir de los requerimientos de la organización y no desde aspectos productos de la invención del postulante.

Otros métodos de selección de personal contemplan las pruebas técnicas, profesionales o de conocimiento, pruebas psicotécnicas, entrevistas y la revisión curricular. A continuación, se definen cada una de ellas.

Pruebas profesionales o de conocimiento.

La finalidad de las pruebas profesionales es evaluar a través de exámenes o pruebas si el candidato sabe desempeñar las tareas propias del puesto al que aspira. Una de las ventajas de este tipo de pruebas es que son de elaboración propia y están adaptadas a la realidad de la empresa, con lo cual el candidato no las conoce de antemano y no podrá prepararlas. Otra de las ventajas de las pruebas profesionales es que el resultado es muy fiable, ya que el candidato se está enfrentando a una situación real (Montes y González 2006).

A través de las pruebas de conocimiento se pretende obtener información sobre la formación, experiencia y conocimientos específicos que dan valor a la persona candidata.

Las distintas empresas los elaboran a medida en función de los requerimientos del puesto. Generalmente los prepara el departamento de personal de la empresa que ofrece el trabajo.

Pruebas psicotécnicas.

Estas pruebas tratan de medir, generalmente a través de test, el potencial del candidato. Existen varios tipos de test que se pueden agrupar en dos grandes categorías: Test psicométricos, los cuales se dividen a su vez en test psicométrico de aptitud y test psicométrico de capacidad, y test proyectivo (Montes y González 2006).

A través de estas pruebas se obtiene mayor información del candidato y se cubren aspectos que no se alcanzan a evaluar en un currículum y una entrevista. Una prueba psicotécnica está diseñada para evaluar las capacidades y aptitudes intelectuales y profesionales de diversa índole. Su aplicación permite medir: el nivel intelectual, la personalidad y competencias técnicas y de gestión, y puede realizarse de cuatro formas dependiendo de las necesidades requeridas por el perfil del cargo: individual, colectiva, presencial u online.

Este tipo de pruebas son mediciones de conducta que permiten diagnosticar y predecir los comportamientos de los futuros empleados. Estas pruebas dependen del cargo, del nivel profesional, competitivo, gerencial y administrativo y, claramente de la empresa que está llevando a cabo el proceso de selección. Las pruebas psicotécnicas son diseñadas y aplicadas para que los futuros empleados demuestren que los conocimientos que plasman en sus hojas de vida son reales, por lo que se recomienda que las respuestas sean sinceras, honestas, coherentes y espontáneas.

La entrevista de trabajo

La entrevista, es un elemento válido, útil y fiable para seleccionar personal. La fiabilidad es igual a la de cualquier otra herramienta predictiva que sirva para valorar la capacidad y el rendimiento futuro de una persona en un puesto de trabajo. La entrevista de trabajo puede ser una buena herramienta para conocer al aspirante y para decidir, en última instancia, si está capacitado o no para desempeñar las funciones que el puesto requiere. Pero, aplicar solamente la entrevista para determinar si el candidato es o no la persona que se está buscando puede no ser del todo fiable (García, Hierro y Jiménez, 2001). Hoy en día, muchos procesos de selección incluyen la realización de distintas pruebas (por ejemplo, los juegos de rol) o pruebas psicotécnicas para, de esta manera, determinar la aptitud profesional de los candidatos, conocer su personalidad y evaluar su motivación. La combinación de estas herramientas es la mejor opción si se quiere que el proceso de selección sea lo más preciso posible.

Las distintas pruebas o cuestionarios que se emplean en los procesos de selección de personal tienen como misión valorar en su conjunto las cuatro dimensiones distintas presentes en el concepto de competencia. Estas son:

Saber ser: hace referencia a la dimensión personal, las actitudes y valores que guían el comportamiento del candidato.

Saber: es el componente técnico, es decir, los datos académicos o los conocimientos.

Saber hacer: es el componente metodológico, la habilidad de aplicar el saber: habilidades, destrezas, métodos de actuación, etc.

Saber estar: es el componente participativo. Hace referencia a las capacidades relacionadas con la comunicación interpersonal y el trabajo en equipo.

Revisión curricular

Es una de las técnicas de selección de personal, a través de la cual se puede realizar una primera selección analizando y estudiando los currículos que los aspirantes al puesto y que han presentado junto a sus hojas de solicitudes de empleo. Al analizar los documentos se podrán rechazar algunos candidatos que no se ajustan al puesto y con ello se ahorra tiempo y energía. Para llevarlo a cabo, se deberá elaborar una guía en la que se especifiquen los aspectos más importantes y valorables de aquellos exigidos para el puesto, como, por ejemplo: nivel de formación, experiencia en puestos de trabajo, otros conocimientos (inglés, informática), disponibilidad de viajes, edad, entre otros. Sin embargo, esta guía deberá adaptarse al puesto de trabajo analizado, ya que se puede tratar de un puesto de trabajo que no requiera experiencia, o un puesto donde la formación la lleve a cabo la empresa y por tanto el factor “nivel de formación” no sea una exigencia latamente valorada (Nebot, 1999).

Desempeño Laboral

Chiavenato (2011) es cumplir las funciones del cargo eficientemente en un tiempo establecido para alcanzar los objetivos propuestos dentro de las organizaciones; esto va a estar influenciado por la motivación del trabajador, así como por las habilidades y capacitación que tenga para interactuar con las tareas del puesto de trabajo aunado a las condiciones laborales. Las competencias del talento humano son su capacidad de actuar en diversidad de situaciones aunado a crear activos tangibles e intangibles.

Mondy (2010) enunció que la evaluación del desempeño laboral es una manera seria de investigación y valora de forma particular o grupal. La grupal solamente se suministra si se encuentran asistentes en la empresa, sin embargo, por lo general se valúa al trabajador. La apreciación es eficiente si se establece que valora las resultas y dispone procedimientos de progreso, fines y propósitos. El desempeño debe confrontar a todas las partes de la

organización y siempre hay que tener en cuenta que si el desempeño es deficiente puede mejorar con la implementación de capacitaciones u otras actividades de perfeccionamiento que generen confianza en el trabajador.

Cuesta (2017) precisa a la evaluación del desempeño como una manera de valorar el elemento más cuidadoso e impersonal posible, el rendimiento del personal en la entidad. Se realizará de acuerdo al trabajo desplegado, los compromisos asumidos, las metas fijadas y particularidades individuales.

Chiavenato (2009) propone valorar la actuación del personal por medio de aspectos anteriormente determinados y evaluados. Algunos aspectos de actitud son: compromiso, disciplina, decisión, trabajo grupal, pericia de seguridad, cualidad, moderación, interés, presencia particular, habilidad de ejecución, imaginación y los aspectos operacionales; calidad, labor en conjunto, comprensión en la labor, cantidad, liderazgo y precisión.

La selección de personal en el contexto de la administración

Hernández (2009) es oportuno trazarse preguntas acerca de la experiencia de selección de personal, ya que la misma se ha establecido en la sociedad de manera aprobada y escasamente preguntada muchas veces. ¿Personas que la realizan? ¿Motivos por los cuales la realizan? ¿Para quién lo hacen? ¿Qué herramientas, metodologías y aparatos son esgrimidos y qué propósitos tienen para ser relacionados a su práctica? Estas interrogantes son puntos de partida para el estudio de las diversas maneras de selección de los empleados que se aplican en la actualidad en gran parte de las empresas; es necesaria la concientización ante el compromiso de elegir de manera correcta y objetiva.

Objetivos de la evaluación de desempeño

Chiavenato (2009) la evaluación de desempeño no puede someterse a un dictamen ligero y personal del director con relación a la conducta del empleado; es preciso ir a una escala de mayor profundidad, situar razones e instituir representaciones de común acuerdo con la persona evaluada. Si debe cambiarse la actuación, la persona evaluada que es la más interesada, debe alcanzar ideas de la transformación planeada. En muchas empresas, la evaluación de desempeño posee dos objetivos primordiales:

1- Argumentar la acción salarial recomendada por el supervisor.

2- Investigar una ocasión para que el supervisor pueda examinar nuevamente el desempeño del empleado, y promover el diálogo sobre la exigencia de progreso.

La evaluación de desempeño no es un fin por ella misma, más bien es un instrumento para optimizar las resultas de los recursos humanos. Para lograr tal propósito básico, la evaluación de desempeño desea conseguir varios objetivos intermedios:

- ✓ Ajuste de la persona al puesto.
- ✓ Adiestramiento.
- ✓ Fomentos.
- ✓ Estímulo salarial por el excelente trabajo.
- ✓ Mejora de las vinculaciones personales entre supervisor y subordinado.
- ✓ Auto perfeccionamiento del trabajador.
- ✓ Datos básicos para el estudio de recursos humanos.
- ✓ Apreciación del potencial de progreso de los recursos humanos.
- ✓ Impulsar a una elevada productividad;
- ✓ Ocasión de reconocimiento de los modelos de actuación de la compañía.
- ✓ Retroalimentación de información a la persona evaluada.

- ✓ Distintas disposiciones de trabajadores, como traspasos, etc.

Los propósitos esenciales de la evaluación de desempeño son:

- 1- Consentir circunstancias de comprobación del potencial personal.
- 2- Cambiar el trato de los recursos humanos como un talento primordial de la compañía y cuyo rendimiento consigue desplegarse de manera indefinida.
- 3- Facilitar ocasiones de desarrollo y circunstancias de real intervención a la totalidad de las personas que componen la compañía, valorando las metas corporativas y las personales.

Beneficios de la evaluación del desempeño

Chiavenato (2011) cuando se evalúa el desempeño, generalmente, los primeros favorecidos son la persona, el director, la compañía y la colectividad.

✓ Beneficios para el jefe

- Valorar mejor la conducta y el proceder de los empleados, teniendo una manera de:
- Apreciación idónea de contrarrestar la subjetividad.
- Plantear disposiciones encaminadas a optimizar el modelo de conducta de sus empleados.
- Comunicar a sus subalternos toda la información necesaria para que entiendan la forma de valoración y a través del mismo la condición cómo se desarrolla su actuación.

✓ Beneficios para el subordinado

- Reconoce los elementos de conducta y de práctica que la compañía aprecia en los empleados.

- Reconoce las expectativas de su director con respecto a su trabajo, sus fortalezas y debilidades, de acuerdo con la valoración del director.
- Entender las disposiciones asumidas por el director con el propósito de optimizar su cometido, y las que el propio subalterno tendrá que asumir por sí mismo.
- Logra situaciones para realizar autoevaluación y autocrítica para su progreso y su autocontrol.

Beneficios para la empresa

- Se encuentra en circunstancias de valorar el talento humano a corto, mediano y largo plazo y precisar la aportación de todo trabajador.
- Logra reconocer los trabajadores que precisan reaprovechamiento y/o mejora, y escoger los que poseen circunstancias de transmisión o fomento.
- Consigue fomentar el rendimiento y optimizar los vínculos personales en el ámbito laboral.

Keith y Newstrom (2012) relataron que diversos métodos de valoración corporativos requieren que los directores puedan evaluar a los subalternos en diferentes representaciones de su beneficio, comportamiento o propiedades particulares. Algunos organismos requieren que los garantes de vigilar la conducta laboral realicen informes en los cuales se expliquen con detalle el beneficio del personal, entretanto las demás exhortan amontonar un expediente con las incidencias más importantes. En cualquiera de los casos se requiere de un funcionario destacado y comprometido objetivamente con los objetivos de la organización, en aras de no viciar el proceso.

Berrocal y Pereda (1999) enfatizan que la técnica usada para evaluar el desempeño no solamente estipula el aporte del trabajador a la observancia de los modelos requeridos para el puesto y las metas de la corporación; de igual manera instituye disposiciones

imprescindibles para el progreso laboral y personal, ampliando de esta manera su cooperación futura. Considerando este planteamiento, se puede decir que siempre ganará la organización al realizar las evaluaciones de desempeño.

III MÉTODO

3.1 Tipo de Investigación

Fernández y Baptista (2014) refieren que este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación de causa o incidencia que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables.

3.2 Ámbito temporal y espacial

El desarrollo del presente estudio se llevará a cabo en un periodo de cuatro meses, iniciando en el mes de julio y finalizando en octubre del año 2019, específicamente en la empresa Cotton Life Textiles EIRL.

3.3 Variables

Variable 1: Selección de personal

Definición conceptual

Chiavenato (2011) propone que la selección de personal es elegir entre los aspirantes alistados aquellos más convenientes para llevar a cabo lo exigido en los puestos que hay en la empresa, manteniendo o aumentando la eficacia y el rendimiento del personal. Se trata entonces de encontrar la solución a dos inconvenientes: ajuste de la persona al puesto y eficacia de este en el mismo. El principio de elección se debe fundamentar en informaciones que se tengan en relación con el cargo. El procedimiento de selección debe suministrar no solamente una diagnosis sino, asimismo, una predicción de la disposición de los individuos para instruirse y así saber ejecutar una labor, una vez aprendida.

Definición operacional

Chiavenato (2011) muestra que la selección de personal se establece, esencialmente, como un procedimiento de cotejo y disposición, porque, por una parte, se encuentra el estudio y los detalles del puesto, y por el otro, aspirantes extremadamente desemejantes entre sí.

Dimensión: Revisión de CV (currículo u hoja de vida)

Consiste en una evaluación por parte de la oficina de recursos humanos en la que se revisará a profundidad el contenido de la ficha o registro de postulación, verificando que cumpla con los requisitos del perfil del puesto. Directiva N° 002-2016-SERVIR/GDSRH.

Indicadores

Adecuación al perfil solicitado.

Verificación de autenticidad de documentos.

Dimensión: Entrevista personal

Se ejecuta con guías y objetivos ya que, consume los datos de la solicitud, aclara aspectos imprecisos, coloca a prueba a la persona entrevistada al valorar su aspecto físico y destrezas particulares para el cargo (Balderas, 2012).

Indicadores

Guía de entrevista.

Objetivos de la entrevista.

Dimensión: Pruebas psicotécnicas

Montes y González (2006) Estas pruebas tratan de medir, generalmente a través de test, el potencial del candidato

Indicadores

Capacidades intelectuales.

Capacidades cognitivas.

Dimensión: Pruebas de conocimiento

Montes y González (2006) Consisten en medir los conocimientos técnicos a través de ejercicios o problemas prácticos

Indicadores

Conocimientos teóricos.

Habilidades para el manejo de equipos del área de trabajo.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Chiavenato (2009) lo define como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización.

Definición operacional

Entendido como el resultado de los logros de los trabajadores de la empresa Cotton Life Textiles EIRL.

Dimensión: Eficiencia

Teniendo en cuenta que eficiencia tiene que ver con la actitud y la capacidad para llevar a cabo un trabajo o una tarea con el mínimo de recursos.

Indicadores:

Actitud hacia la ejecución de la tarea

Capacidad para ejecutar la tarea

Dimensión: Eficacia

Eficaz tiene que ver con hacer efectivo un intento o propósito. Los indicadores de eficacia están relacionados con las razones que indican capacidad o acierto en la consecución de tareas y/o trabajos.

Indicadores:

Satisfacción del cliente interno.

Logro de objetivos.

Tabla 3:
Matriz Operacional

Variable	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
Selección de personal	Chiavenato (2011) muestra que la selección de personal se establece, esencialmente, como un procedimiento de cotejo y disposición, porque, por una parte, se encuentra el estudio y los detalles del puesto, y por el otro, aspirantes extremadamente desemejantes entre sí.	Revisión de CV	Adecuación al perfil solicitado.	1 - 4	5= Siempre 4= casi siempre 3= Ocasionalmente 2= Casi nunca 1= Nuca Cuestionario 1
			Verificación de autenticidad de documentos	5 - 6	
		Entrevista Personal	Guía de entrevista	7 - 8	
			Objetivos de la entrevista	9 - 12	
		Pruebas Psicotécnicas	Capacidades intelectuales.	13 - 16	
			Capacidades cognitivas.	17 - 19	
Pruebas de conocimiento	Conocimientos teóricos.	20			
		Habilidades para el manejo de equipos del área de trabajo	21		
Desempeño Laboral	Chiavenato (2009) citado por Morgan (2015), lo define como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización.	Eficiencia	Actitud hacia la ejecución de la tarea	1 - 2	5= Siempre 4= casi siempre 3= Ocasionalmente 2= Casi nunca 1= Nuca Cuestionario 2
			Capacidad para ejecutar la tarea	3 - 4	
		Eficacia	Satisfacción del cliente interno.	5 - 6	
			Logro de objetivos.	7 - 8	

Nota. Elaboración propia

3.4 Población y Muestra

Población

La población es un grupo determinado o indeterminado de aspectos con particularidades habituales para quienes serán extensibles las conclusiones del estudio, Arias (2012) La misma se encuentra condicionada por el problema y por los objetivos del trabajo, basado en ello, la población en el presente trabajo fue conformada por 35 colaboradores de la empresa Cotton Life Textiles EIRL cuyas funciones se definieron en la tabla 2.

Muestra

Arias (2012) la muestra es una parte representativa y finita que se extrae de la población asequible. En el caso que se estudia, la población es un número reducido conformado por 35 trabajadores de los cuales se tomaran como muestra a los que participan en la selección del personal de cada uno de sus departamentos, por lo tanto, la muestra estará conformada por ocho de los trabajadores en cuyas responsabilidades se encuentra seleccionar el personal que formará parte de la empresa y la evaluación de desempeño laboral. En ese sentido se añade que se tiene una muestra de tipo no probabilística censal, donde la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador, según Hernández et al. (2014).

3.5 Instrumentos

Hernández y Baptista (2014) es aquel modo del que se vale un investigador para realizar un acercamiento al fenómeno en estudio para la adecuada recopilación de datos entorno a este; de esta manera los deberes previos a la indagación se ven simplificados, puesto que también sintetiza las aportaciones brindadas en el marco teórico al filtrar la información respectiva a cada variable en análisis. El instrumento que se utilizará es el

cuestionario el cual está dirigido al personal del departamento de recursos humanos encargado del proceso de selección y a los jefes de los diferentes procesos que se llevan a cabo en la empresa Cotton Life Textiles EIRL.

Confiabilidad

Para Hernández et al. (2014), se refiere al grado de precisión o exactitud de la medida, en el sentido de que si se aplica repetidamente el instrumento al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados. Esto se ilustra en la tabla 4.

Tabla 4:
Confiabilidad

Coefficiente	Relación
0	Nula confiabilidad
0.70	Aceptable confiabilidad
0.90	Elevada confiabilidad
1.00	Máxima confiabilidad

Nota. La confiabilidad del instrumento se ejecutó mediante el método de Alfa de Cronbach al ingresar los datos recopilados al programa estadístico SPSS 25, realizada la muestra adecuada a 8 colaboradores de la compañía Cotton Life Textiles EIRL, 2019; con 29 interrogaciones en su totalidad.

Tablas de fiabilidad

Variable 1: Selección de Personal

Tabla 5:
Procesamiento de casos del instrumento 1

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido*	0	,0
	Total	8	100,0

Nota. Elaboración propia

Tabla 6:*Estadística de fiabilidad del instrumento 1*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.921	21

Nota. En las tablas 3 y 4 el estadístico de fiabilidad para la variable 1 señala que el estudio resulta confiable, porque se halló un valor de 0.921; lo que indica que la escala de fiabilidad del instrumento y de los ítems es calificado elevado.

Variable 2: Desempeño de personal

Tabla 7:*Procesamiento de casos del instrumento 2*

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido*	0	,0
	Total	8	100,0

Nota. Fuente elaboración propia.

Tabla 8:*Estadística de fiabilidad del instrumento 2*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.904	8

Nota. En la tabla 8 se muestra el estadístico de fiabilidad para la variable desempeño laboral el cual señala que la prueba resulta confiable, porque se halló un valor de 0.904; lo que muestra que la escala de fiabilidad, tanto del instrumento como de los demás ítems, es valorado alto.

Fiabilidad general (ambas variables)

Tabla 9:

Procesamiento de casos de las variables 1 y 2

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido*	0	,0
	Total	8	100,0

Nota. Fuente elaboración propia.

Tabla 10:

Fiabilidad de los instrumentos 1 y 2

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.915	29

Nota. En la tabla 10, el estadístico de fiabilidad para la variable 1 y 2 señala que la prueba resulta confiable porque se halló un valor de 0.915; lo que muestra que la escala de fiabilidad para el instrumento y los ítems, en general, resulta alto.

Validez

Hernández et al. (2014) señalan que el valor de un instrumento se va a comprobar cuando este mida lo que realmente quiera evaluar. Así, se puede afirmar que un instrumento por sí mismo no puede resultar válido hasta que se le mida de acuerdo con el fin que este posea respecto a un grupo de situaciones o individuos definidos.

El instrumento utilizado en el trabajo fue puesto a juicio de expertos, miembros de la Escuela de Administración de la Universidad Federico Villarreal. Sus nombres son:

- a)
- b)
- c)

3.6 Procedimientos

Proceso de recolección de datos

- ✓ Elaboración de instrumentos.
- ✓ Confirmación de instrumentos.
- ✓ Aplicar los instrumentos en la organización Cotton Life Textiles Eirl.
- ✓ Procesamiento de los datos en Excel, con ayuda de software estadístico SPSS 25.
- ✓ Formulación y análisis de los resultados.

3.7 Análisis de Datos

Esta investigación empleó el programa estadístico SPSS 25. Las pruebas que se ejecutaron en el análisis se comprobaron por medio del Alfa de Cronbach, el cual mide la confiabilidad del instrumento, así como el juicio de expertos que validan el instrumento, que en este caso fue el cuestionario.

3.8 Consideraciones Éticas

Durante el avance del actual trabajo de indagación se considerarán los siguientes aspectos éticos:

- ✓ Empleo de datos: la identidad de los individuos sometidos a sondeo será debidamente respetada, así como tampoco será utilizada para otros propósitos.
- ✓ Valor social: los individuos presentaron predisposición para ser sometidos al respectivo sondeo, por lo que no serán expuestos a situaciones de riesgo ni obligados a implicarse el estudio.
- ✓ Validez científica: las cogniciones y las teorías planteadas por investigadores externos se encuentran pertinentemente referenciadas, sin alteraciones ni modificaciones que alteren las concepciones originales.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

En las tablas y gráficos que a continuación se presentan se encuentran los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento 1

Tabla 11

Revisa el currículum del candidato para verificar si corresponde con el perfil solicitado.

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Siempre	8	100.00%	100.00%	100.00%
Casi siempre				
Ocasionalmente				
Casi nunca				
Nunca				
Total	8	1	1	

Nota. Fuente elaboración propia.

Figura 2

Revisa el currículum del candidato para verificar si corresponde con el perfil solicitado.



Nota. Los resultados obtenidos del ítem 1, mostrados en la tabla 11 y figura 2, muestran que el 100% de las personas encuestadas (8 trabajadores responsables de la selección de personal) indicaron que siempre revisan el currículum del candidato para verificar que este corresponde con el perfil solicitado.

Tabla 12:

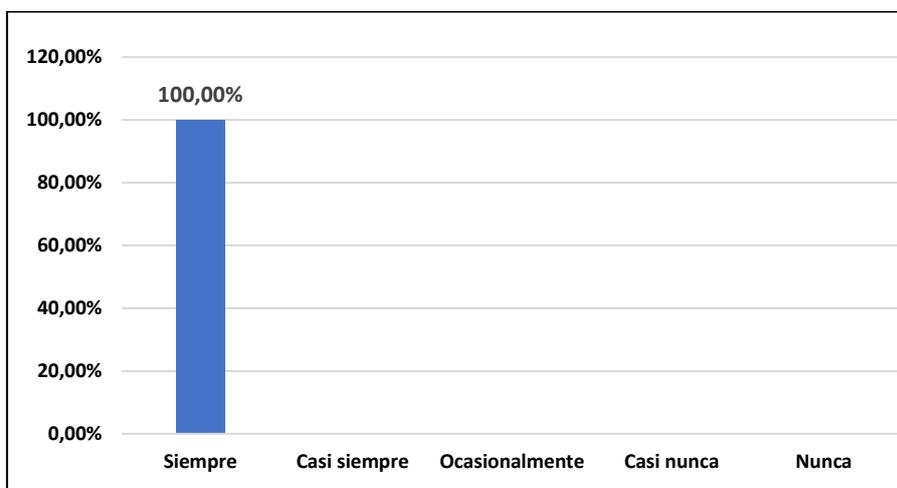
La unidad solicitante participa junto a usted en la elaboración del perfil del puesto.

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Siempre	8	100.00%	100.00%	100.00%
Casi siempre				
Ocasionalmente				
Casi nunca				
Nunca				
Total	8	1	1	

Nota. Elaboración propia

Figura 3

La unidad solicitante participa junto a usted en la elaboración del perfil del puesto.



Nota. Elaboración propia

Tabla 13

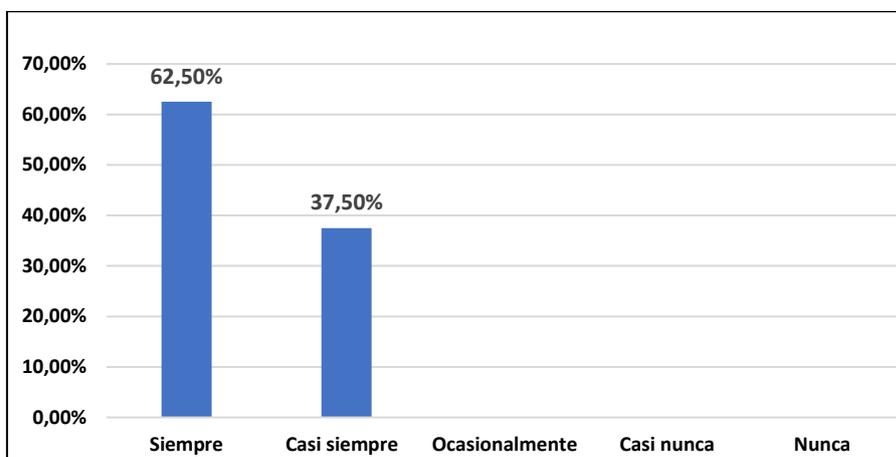
Al elaborar el perfil del empleado consideran habilidades, experiencia y antecedentes académicos.

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Siempre	5	62.50%	62.50%	62.50%
Casi siempre	3	37.50%	37.50%	100.00%
Ocasionalmente				
Casi nunca				
Nunca				
Total	8	100.00%	100.00%	

Nota: Elaboración propia

Figura 4

Al elaborar el perfil del empleado consideran habilidades, experiencia y antecedentes académicos.



Nota. Elaboración propia

Tabla 14

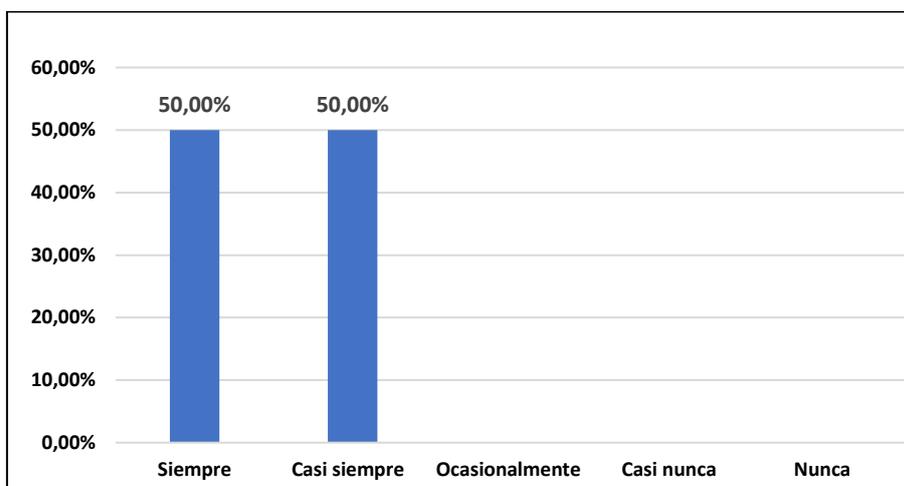
Realiza una preselección a partir del currículum cuando el candidato no cumple con todos los requerimientos del puesto.

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Siempre	4	50.00%	50.00%	50.00%
Casi siempre	4	50.00%	50.00%	100.00%
Ocasionalmente				
Casi nunca				
Nunca				
Total	8	100.00%	100.00%	

Nota. Elaboración propia

Figura 5

Realiza una preselección a partir del currículum cuando el candidato no cumple con todos los requerimientos del puesto.



Nota. Elaboración propia

Tabla 15

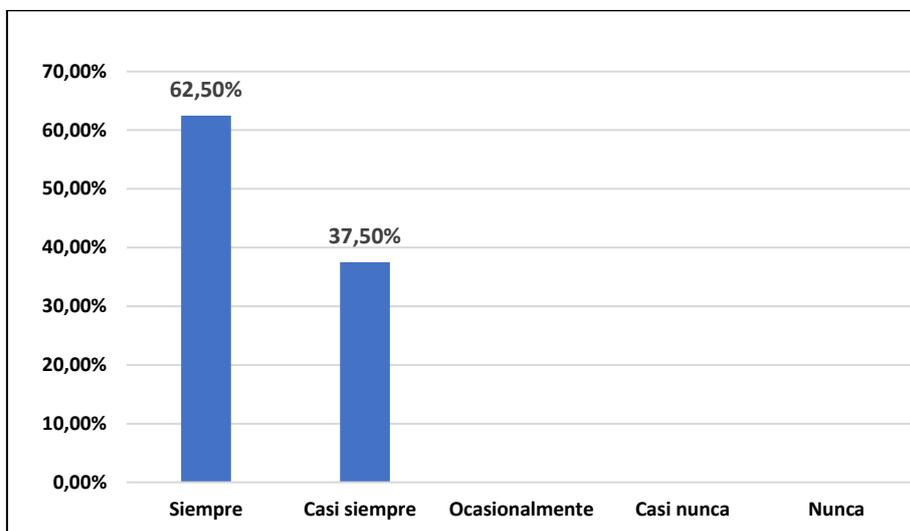
Realiza la verificación de autenticidad de los documentos suministrados por los aspirantes al puesto.

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Siempre	5	62.50%	62.50%	62.50%
Casi siempre	3	37.50%	37.50%	100.00%
Ocasionalmente				
Casi nunca				
Nunca				
Total	8	100.00%	100.00%	

Nota. Elaboración propia

Figura 6

Realiza la verificación de autenticidad de los documentos suministrados por los aspirantes al puesto.



Nota. Los resultados obtenidos del ítem 5, mostrados en la tabla 15 y figura 6, muestran que el 62.5% de las personas encuestadas (5 trabajadores responsables de la selección de personal) indicaron que siempre realizan la verificación de autenticidad de los documentos suministrados por los aspirantes al puesto, por otra parte, el 37.5% de los encuestados (3 personas) indicaron que lo hacen casi siempre.

Tabla 16

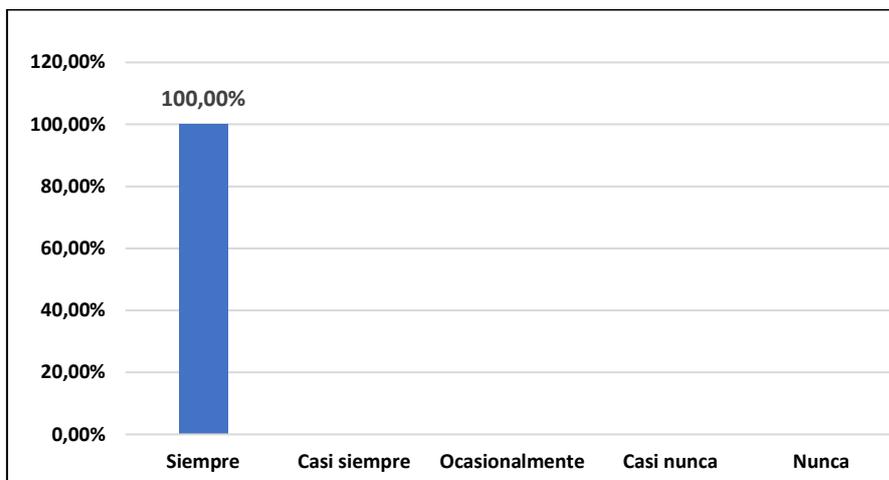
Revisa en los entes de control que no exista ningún antecedente policial o disciplinario que impida la contratación.

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Siempre	8	100.00%	100.00%	100.00%
Casi siempre				
Ocasionalmente				
Casi nunca				
Nunca				
Total	8	100.00%	100.00%	

Nota. Elaboración Propia

Figura 7

Revisa en los entes de control que no exista ningún antecedente policial o disciplinario que impida la contratación.



Nota. Los resultados obtenidos del ítem 6, mostrados en la tabla 16 y figura 7, muestran que el 100% de las personas encuestadas (8 trabajadores responsables de la selección de personal) indicó que siempre revisan en los entes de control que no exista ningún antecedente policial o disciplinario que impida la contratación de la persona que se entrevista previo a la contratación de personal.

Tabla 17

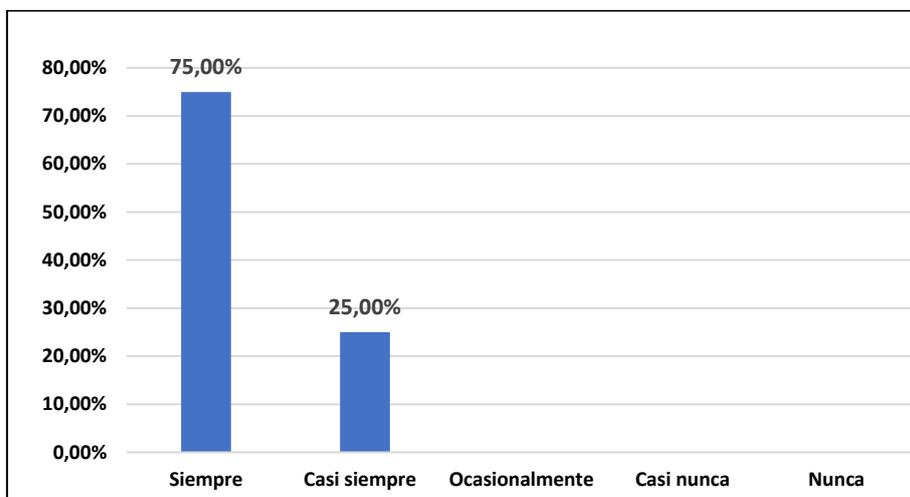
La entrevista es elaborada bajo una guía de preguntas relacionadas con el puesto vacante.

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Siempre	6	75.00%	75.00%	75.00%
Casi siempre	2	25.00%	25.00%	100.00%
Ocasionalmente				
Casi nunca				
Nunca				
Total	8	100.00%	100.00%	

Nota. Elaboración Propia

Figura 8

La entrevista es elaborada bajo una guía de preguntas relacionadas con el puesto vacante.



Nota. Los resultados obtenidos del ítem 7, mostrados en la tabla 17 y figura 8, muestran que el 75% de las personas encuestadas (6 trabajadores responsables de la selección de personal) indicó que siempre la entrevista es elaborada bajo una guía de preguntas relacionadas con el puesto vacante. Por otra parte, el 25% de los encuestados (2 personas) indicaron que lo hacen casi siempre.

Tabla 18

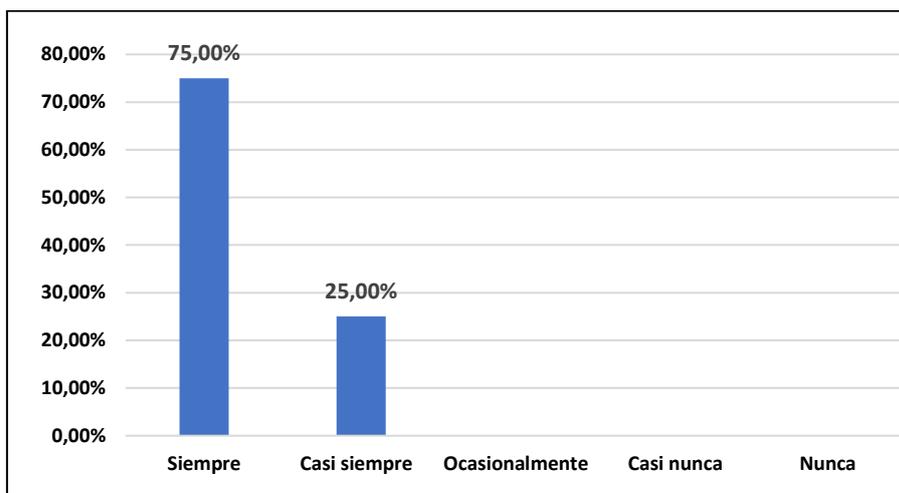
Evalúa las competencias del candidato para la correcta ejecución del puesto.

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Siempre	6	75.00%	75.00%	75.00%
Casi siempre	2	25.00%	25.00%	100.00%
Ocasionalmente				
Casi nunca				
Nunca				
Total	8	100.00%	100.00%	

Nota. Elaboración Propia

Figura 9

Evalúa las competencias del candidato para la correcta ejecución del puesto.



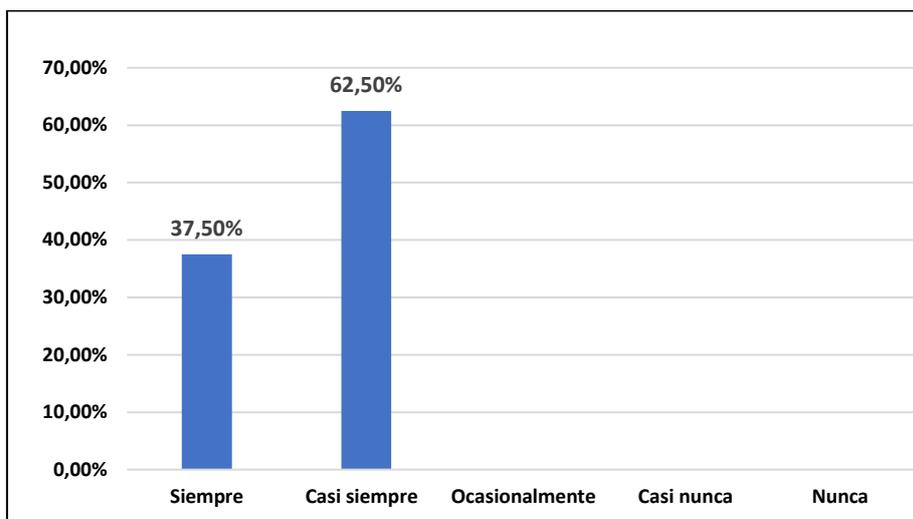
Nota. Los resultados obtenidos del ítem 8, mostrados en la tabla 18 y figura 9, muestran que el 75% de las personas encuestadas (6 trabajadores responsables de la selección de personal) indicaron que siempre se evalúa las competencias del candidato para la correcta ejecución del puesto., mientras que el 25% de los encuestados (2 personas) indicaron que lo hacen casi siempre.

Tabla 19

Dispone de un tiempo para conocer al candidato al puesto.

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Siempre	3	37.50%	37.50%	37.50%
Casi siempre	5	62.50%	62.50%	100.00%
Ocasionalmente				
Casi nunca				
Nunca				
Total	8	100.00%	100.00%	

Nota. Elaboración Propia

Figura 10*Dispone de un tiempo para conocer al candidato al puesto*

Nota. Los resultados obtenidos del ítem 9, mostrados en la tabla 19 y figura 10, muestran que el 37.5% de las personas encuestadas (3 trabajadores responsables de la selección de personal) indicaron que siempre dispone de un tiempo para conocer al candidato al puesto. Mientras que el 62.5%% de los encuestados (5 personas) indicaron que lo hacen casi siempre.

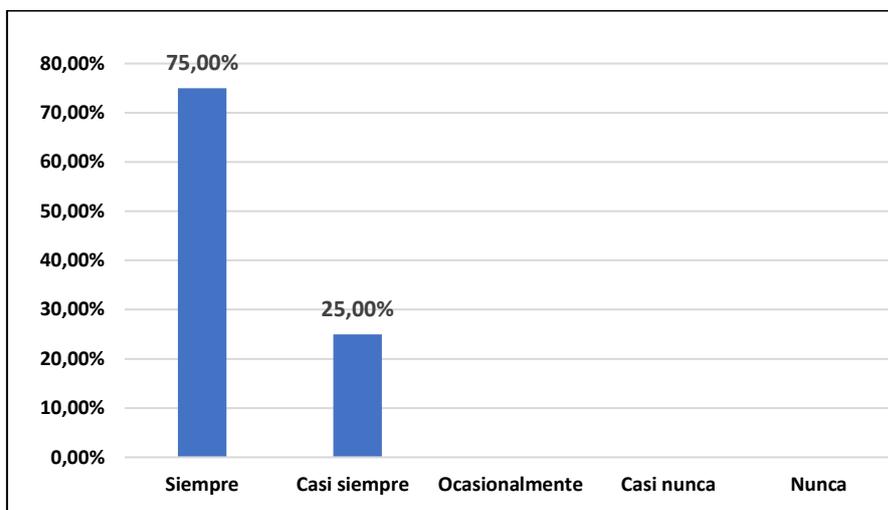
Tabla 20*Evalúa las actitudes personales del candidato (lenguaje no verbal, porte en general).*

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Siempre	6	75.00%	75.00%	75.00%
Casi siempre	2	25.00%	25.00%	100.00%
Ocasionalmente				
Casi nunca				
Nunca				
Total	8	100.00%	100.00%	

Nota. Elaboración propia

Figura 11

Evalúa las actitudes personales del candidato (lenguaje no verbal, porte en general).



Nota. Los resultados obtenidos del ítem 10, mostrados en la tabla 20 y figura 11, muestran que el 75% de las personas encuestadas (6 trabajadores responsables de la selección de personal) indicaron que siempre se evalúa las actitudes personales del candidato (lenguaje no verbal, porte en general). Mientras que el 25% de los encuestados (2 personas) indicaron que lo hacen casi siempre.

Tabla 21

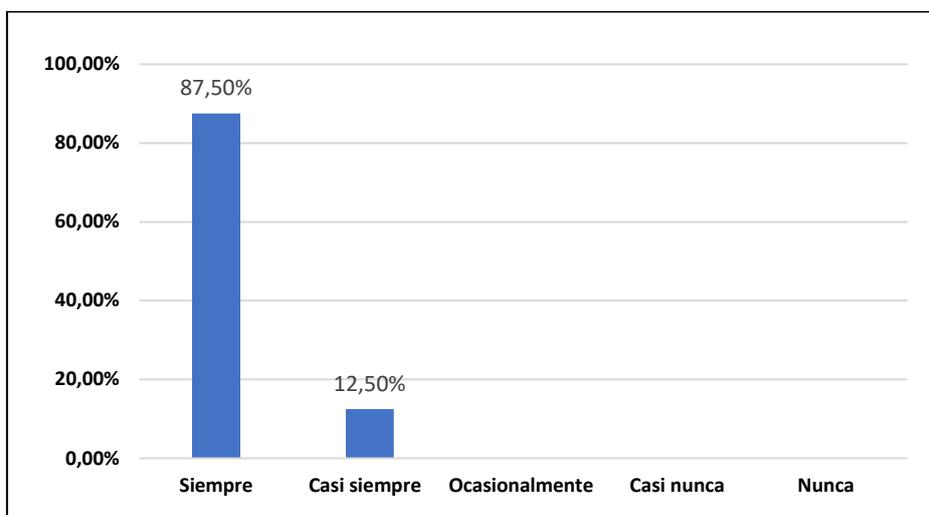
Evalúa la personalidad y compatibilidad con el puesto de trabajo.

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Siempre	7	87.50%	87.50%	87.50%
Casi siempre	1	12.50%	12.50%	100.00%
Ocasionalmente				
Casi nunca				
Nunca				
Total	8	100.00%	100.00%	

Nota. Elaboración propia

Figura 12

Evalúa la personalidad y compatibilidad con el puesto de trabajo.



Nota. Los resultados obtenidos del ítem 11, mostrados en la tabla 21 y figura 12, muestran que el 87.50% de las personas encuestadas (7 trabajadores responsables de la selección de personal) indicaron que siempre se evalúa la personalidad y compatibilidad con el puesto de trabajo, mientras que el 12.50% de los encuestados (1 persona) indicó que lo hace casi siempre.

Tabla 22

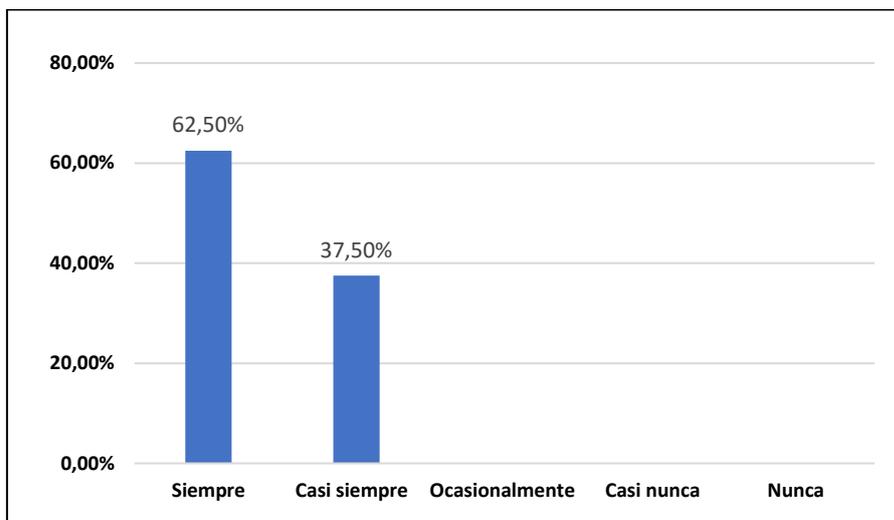
Informa al candidato acerca de la empresa, la vacante y le transmite una imagen adecuada de la compañía.

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Siempre	5	62.50%	62.50%	62.50%
Casi siempre	3	37.50%	37.50%	100.00%
Ocasionalmente				
Casi nunca				
Nunca				
Total	8	100.00%	100.00%	

Nota. Elaboración propia

Figura 13

Informa al candidato acerca de la empresa, la vacante y le transmite una imagen adecuada de la compañía.



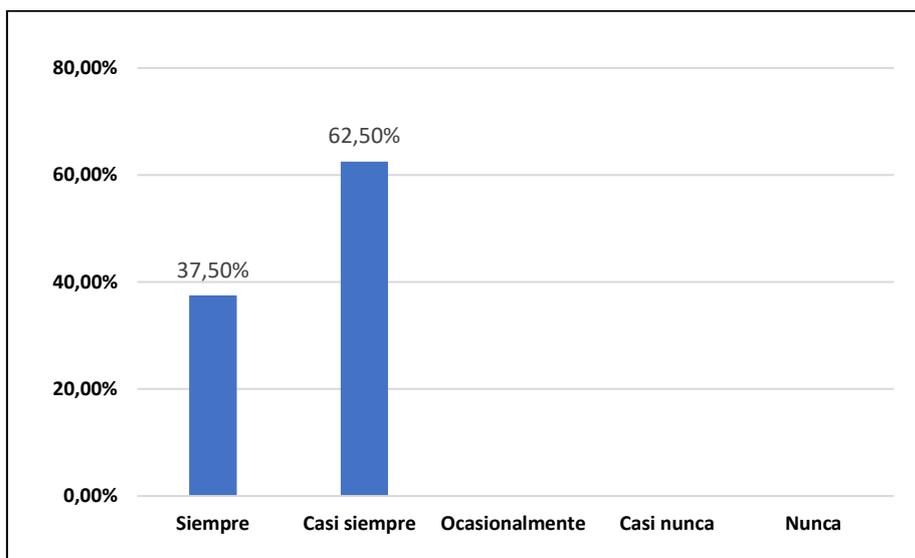
Nota. Los resultados obtenidos del ítem 12, mostrados en la tabla 22 y figura 13, muestran que el 62.5% de las personas encuestadas (5 trabajadores responsables de la selección de personal) indicaron que siempre se informa al candidato acerca de la empresa y la vacante y le transmite una imagen adecuada de la compañía. Mientras que el 37.5% de los encuestados (3 personas) indicaron que lo hacen casi siempre.

Tabla 23

Se evalúan las capacidades intelectuales de los candidatos.

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Siempre	3	37.50%	37.50%	37.50%
Casi siempre	5	62.50%	62.50%	100.00%
Ocasionalmente				
Casi nunca				
Nunca				
Total	8	100.00%	100.00%	

Nota. Elaboración propia

Figura 14*Evalúa la memoria verbal*

Nota. Los resultados obtenidos del ítem 13, mostrados en la tabla 23 y figura 14, muestran que el 37.50% de las personas encuestadas (3 trabajadores responsables de la selección de personal) indicaron que siempre se evalúan las capacidades intelectuales de los candidatos., mientras que el 62.50% de los encuestados (5 personas) indicaron que lo hacen casi siempre.

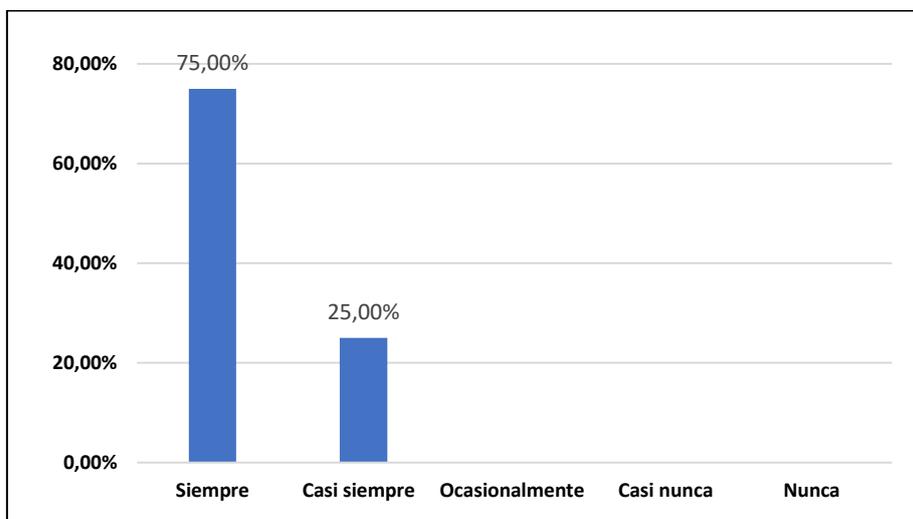
Tabla 24*Evalúa la memoria verbal y visual de los candidatos.*

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Siempre	6	75.00%	75.00%	75.00%
Casi siempre	2	25.00%	25.00%	100.00%
Ocasionalmente				
Casi nunca				
Nunca				
Total	8	100.00%	100.00%	

Nota. Elaboración propia

Figura 15

Evalúa la memoria verbal y visual de los candidatos.



Nota: Los resultados obtenidos del ítem 14, mostrados en la tabla 24 y figura 15 muestran que el 75% de las personas encuestadas (6 trabajadores responsables de la selección de personal) indicaron que siempre: Evalúa la memoria verbal y visual de los candidatos, mientras que el 25% de los encuestados (2 personas) indicaron que lo hacen casi siempre.

Tabla 25

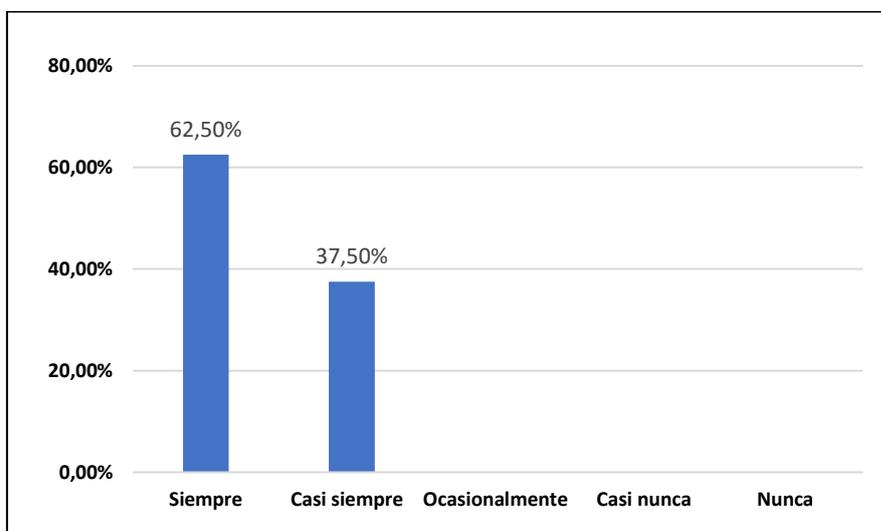
Evalúa las aptitudes numéricas de los candidatos.

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Siempre	5	62.50%	62.50%	62.50%
Casi siempre	3	37.50%	37.50%	100.00%
Ocasionalmente				
Casi nunca				
Nunca				
Total	8	100.00%	100.00%	

Nota. Elaboración propia

Figura 16

Evalúa las aptitudes numéricas de los candidatos.



Nota. Los resultados obtenidos del ítem 15, mostrados en la tabla 25 y figura 16, evidencian que el 62.5% de las personas encuestadas (5 trabajadores responsables de la selección de personal) indicaron que siempre se evalúan las aptitudes numéricas de los candidatos mientras que el 37.5% de los encuestados (3 personas) indicaron que lo hacen casi siempre.

Tabla 26

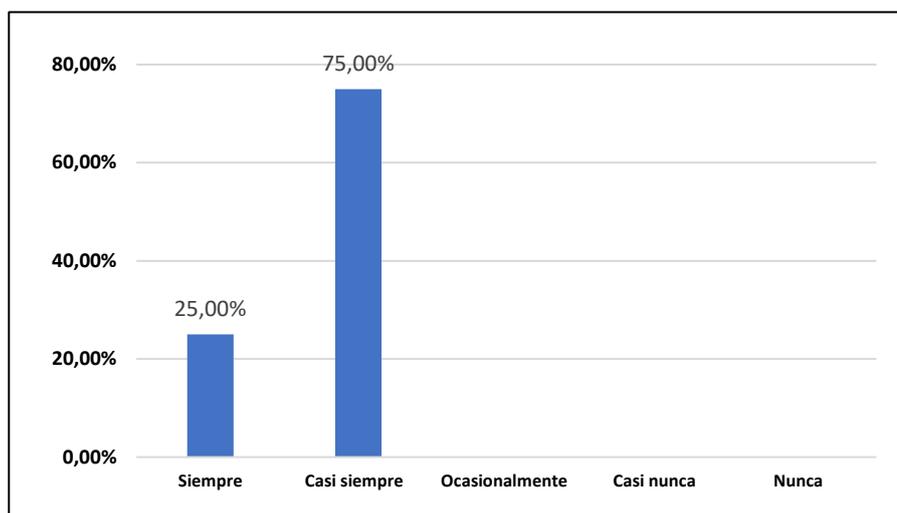
Evalúa las competencias lingüísticas de los candidatos.

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Siempre	2	25.00%	25.00%	25.00%
Casi siempre	6	75.00%	75.00%	100.00%
Ocasionalmente				
Casi nunca				
Nunca				
Total	8	100.00%	100.00%	

Nota. Elaboración propia

Figura 17

Evalúa las competencias lingüísticas de los candidatos.



Nota. Los resultados obtenidos del ítem 16 mostrados en la tabla 26 y figura 17, muestran que el 25% de las personas encuestadas (2 trabajadores responsables de la selección de personal) indicaron que siempre se evalúan las competencias lingüísticas de los candidatos, mientras que el 75% de los encuestados (6 personas) indicaron que lo hacen casi siempre.

Tabla 27

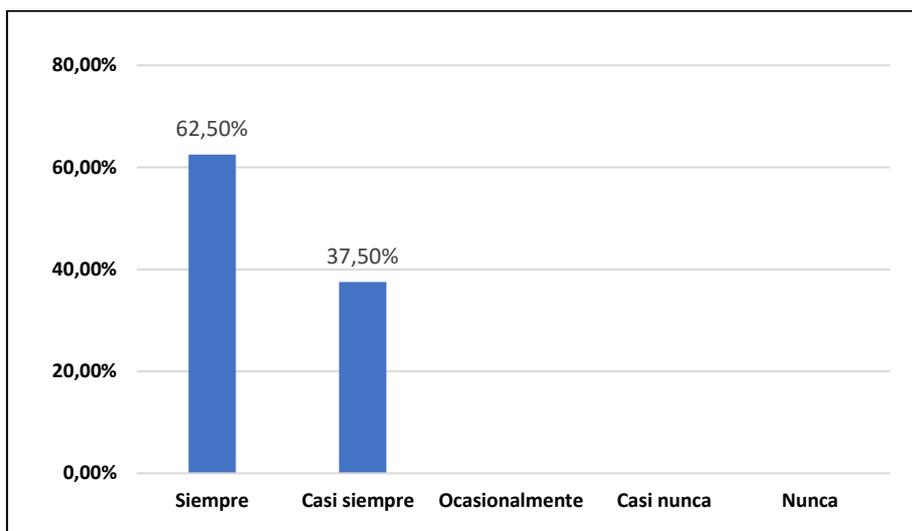
Evalúa la capacidad de memoria de los candidatos.

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Siempre	5	62.50%	62.50%	62.50%
Casi siempre	3	37.50%	37.50%	100.00%
Ocasionalmente				
Casi nunca				
Nunca				
Total	8	100.00%	100.00%	

Nota. Elaboración propia

Figura 18

Evalúa la capacidad de memoria de los candidatos.



Nota. Los resultados obtenidos del ítem 17, mostrados en la tabla 27 y figura 18, muestran que el 62.5% de las personas encuestadas (5 trabajadores responsables de la selección de personal) indicaron que siempre evalúan la capacidad de memoria de los candidatos., mientras que el 37.5% de los encuestados (3 personas) indicaron que lo hacen casi siempre.

Tabla 28

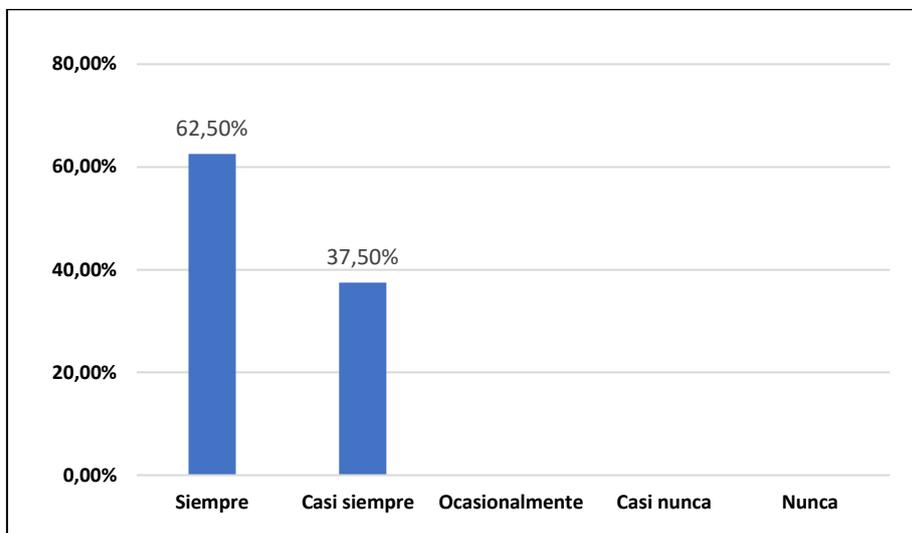
Evalúa la capacidad de atención de los candidatos.

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Siempre	5	62.50%	62.50%	62.50%
Casi siempre	3	37.50%	37.50%	100.00%
Ocasionalmente				
Casi nunca				
Nunca				
Total	8	100.00%	100.00%	

Nota. Elaboración propia

Figura 19

Evalúa la capacidad de atención de los candidatos.



Nota. Los resultados obtenidos del ítem 18, mostrados en la tabla 28 y figura 19, evidencian que el 62.5% de las personas encuestadas (5 trabajadores responsables de la selección de personal) indicaron que siempre evalúan la capacidad de atención de los candidatos. Por otra parte el 37.5% de los encuestados (3 personas) indicaron que lo hacen casi siempre.

Tabla 29

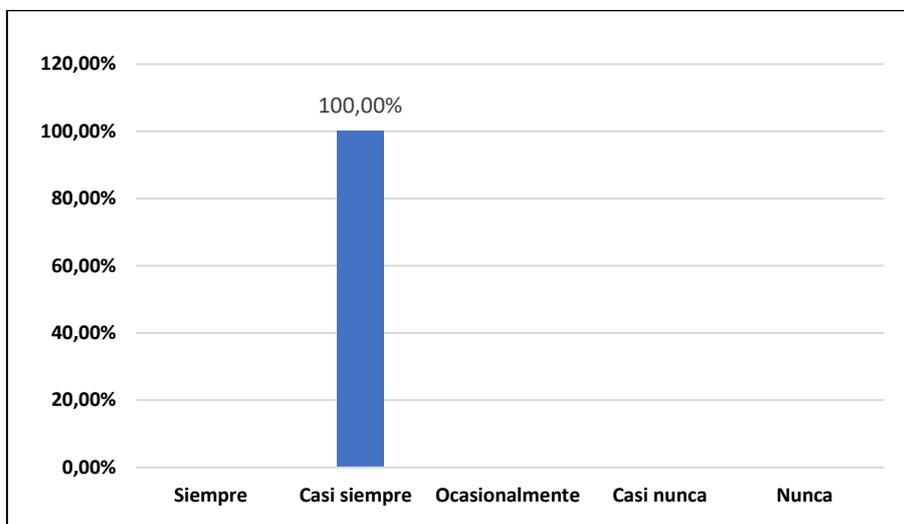
Evalúa la capacidad de percepción de los candidatos.

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Siempre				
Casi siempre	8	100.00%	100.00%	100.00%
Ocasionalmente				
Casi nunca				
Nunca				
Total	8	100.00%	100.00%	

Nota. Elaboración propia

Figura 20

Evalúa la capacidad de percepción de los candidatos.



Nota. Los resultados obtenidos del ítem 19, mostrados en la tabla 29 y figura 20, muestran que el 100% de las personas encuestadas (8 trabajadores responsables de la selección de personal) indicaron que evalúan la capacidad de percepción de los candidatos.

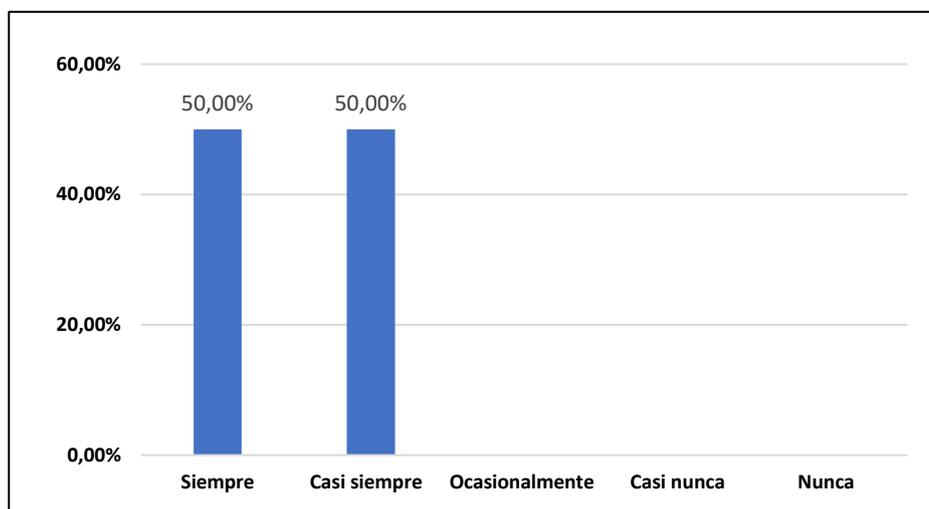
Tabla 30

Evalúa el nivel de conocimiento teórico del candidato respecto al puesto de trabajo.

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Siempre	4	50.00%	50.00%	50.00%
Casi siempre	4	50.00%	50.00%	100.00%
Ocasionalmente				
Casi nunca				
Nunca				
Total	8	100.00%	100.00%	

Figura 21

Evalúa el nivel de conocimiento teórico del candidato respecto al puesto de trabajo.



Nota. Los resultados obtenidos del ítem 20 mostrados en la tabla 30 y figura 21, evidencian que el 50% de las personas encuestadas (4 trabajadores responsables de la selección de personal) indicaron que siempre se evalúa el nivel de conocimiento teórico del candidato respecto al puesto, mientras que el 50% de los encuestados (4 personas) indicaron que lo hacen casi siempre.

Tabla 31

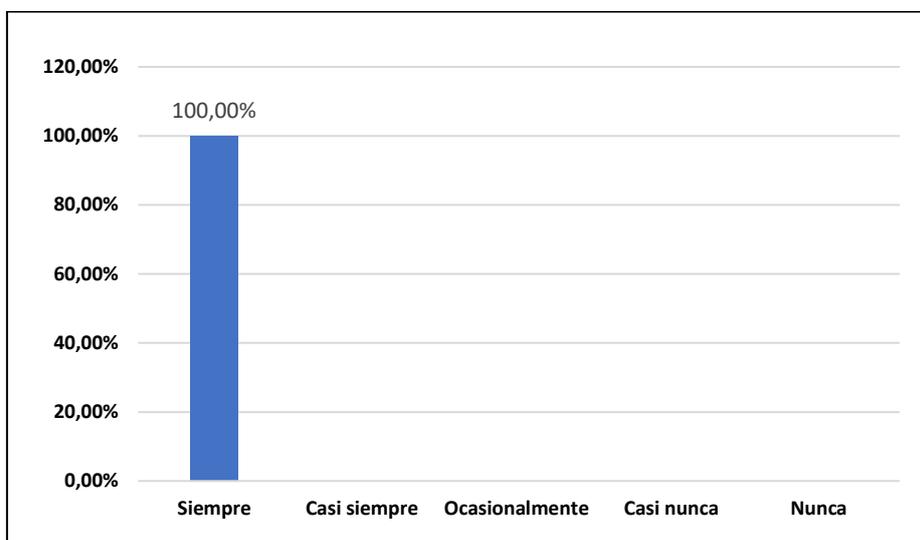
Evalúa las habilidades del candidato para el manejo de los equipos del área de trabajo.

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Siempre	8	100.00%	100.00%	100.00%
Casi siempre				
Ocasionalmente				
Casi nunca				
Nunca				
Total	8	100.00%	100.00%	

Nota. Elaboración propia

Figura 22

Evalúa las habilidades del candidato para el manejo de los equipos del área de trabajo.



Nota. Los resultados obtenidos del ítem 21, mostrados en la tabla 31 y figura 22 exponen que el 100% de las personas encuestadas (8 trabajadores responsables de la selección de personal) indicaron que siempre se evalúan las habilidades del candidato para el manejo de los equipos del área de trabajo.

En las tablas y gráficos que a continuación se presentan se encuentran los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento 2.

Tabla 32

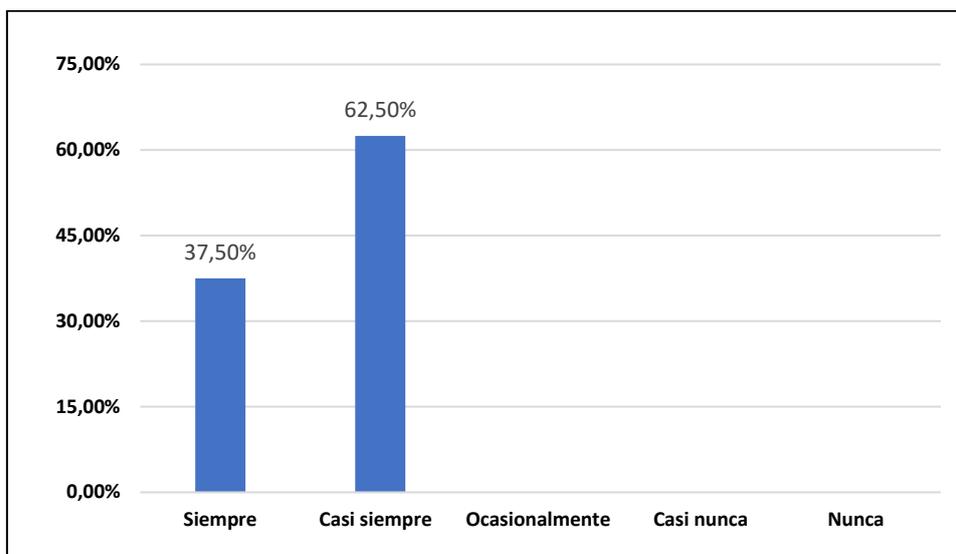
Su personal cumple las asignaciones de forma puntual.

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Siempre	3	37.50%	37.50%	37.50%
Casi siempre	5	62.50%	62.50%	100.00%
Ocasionalmente				
Casi nunca				
Nunca				
Total	8	100.00%	100.00%	

Nota. Elaboración propia

Figura 23

Su personal cumple las asignaciones de forma puntual.



Nota. Los resultados obtenidos del ítem 1 (Instrumento 2) mostrados en la tabla 32 y figura 23, revelan que el 37.5 % de las personas encuestadas (3 trabajadores responsables de la selección de personal) indicaron que siempre su personal cumple las asignaciones de forma puntual mientras que el 62.50 % de los encuestados (5 personas) indicaron que lo hacen casi siempre.

Tabla 33

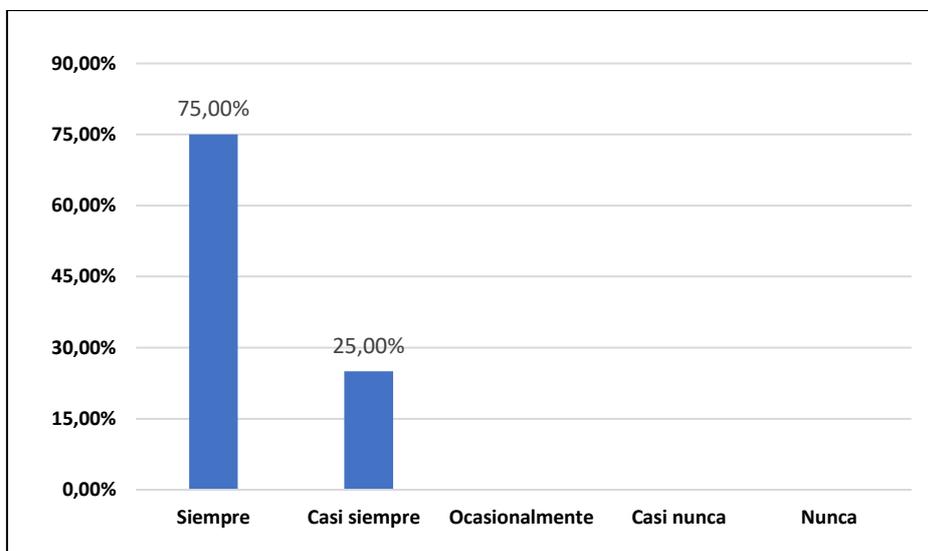
Su personal cumple las asignaciones con la calidad esperada.

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Siempre	6	75.00%	75.00%	75.00%
Casi siempre	2	25.00%	25.00%	100.00%
Ocasionalmente				
Casi nunca				
Nunca				
Total	8	100.00%	100.00%	

Nota. Elaboración propia

Figura 24

Su personal cumple las asignaciones con la calidad esperada.



Nota. Los resultados obtenidos del ítem 2 (Instrumento 2), mostrados en la tabla 33 y figura 24, exponen que el 75% de las personas encuestadas (6 trabajadores responsables de la selección de personal) indicaron que siempre su personal cumple las asignaciones con la calidad esperada, mientras que el 25% de los encuestados (2 personas) indicaron que lo hacen casi siempre.

Tabla 34

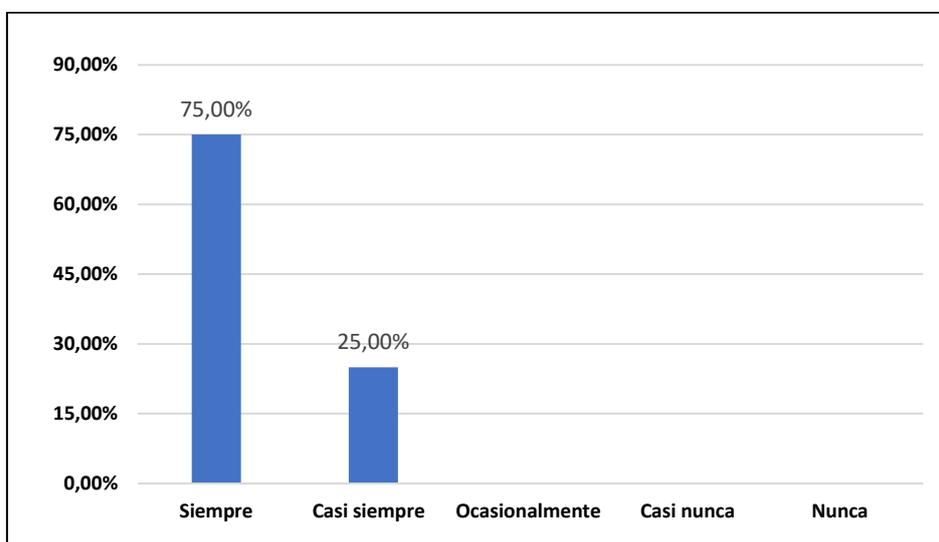
Su personal lleva a cabo trabajo en equipo para el logro de las metas.

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Siempre	6	75.00%	75.00%	75.00%
Casi siempre	2	25.00%	25.00%	100.00%
Ocasionalmente				
Casi nunca				
Nunca				
Total	8	100.00%	100.00%	

Nota. Elaboración propia

Figura 25

Su personal lleva a cabo trabajo en equipo para el logro de las metas.



Nota. Los resultados obtenidos del ítem 3 (Instrumento 2), mostrados en la tabla 34 y figura 25, revelan que el 75% de las personas encuestadas (6 trabajadores responsables de la selección de personal) indicaron que siempre su personal lleva a cabo trabajo en equipo para el logro de las metas, mientras que el 25% de los encuestados (2 personas) indicaron que lo hacen casi siempre.

Tabla 35

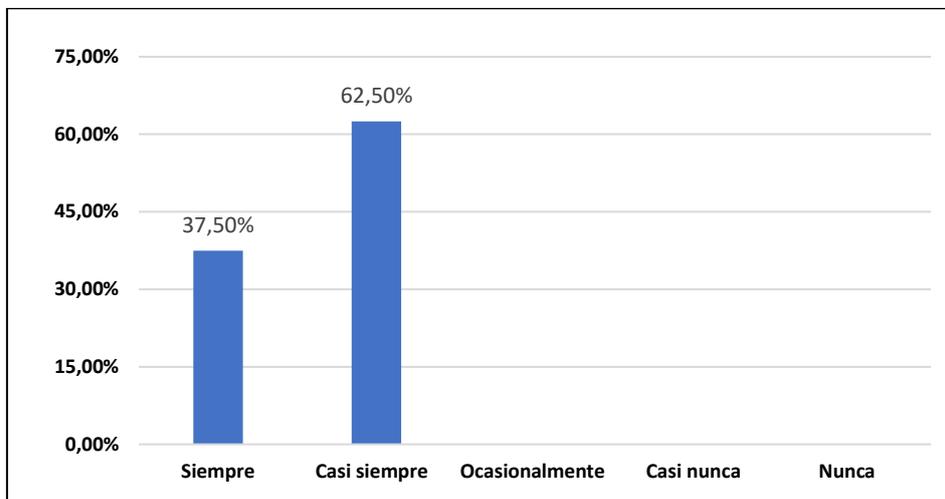
Su personal mantiene actitud positiva para la resolución de problemas.

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Siempre	3	37.50%	37.50%	37.50%
Casi siempre	5	62.50%	62.50%	100.00%
Ocasionalmente				
Casi nunca				
Nunca				
Total	8	100.00%	100.00%	

Nota. Elaboración propia

Figura 26

Su personal mantiene actitud positiva para la resolución de problemas.



Nota: Los resultados obtenidos del ítem 4 (Instrumento 2), mostrados en la tabla 35 y figura 26, exponen que el 37.50 % de las personas encuestadas (3 trabajadores responsables de la selección de personal) indicaron que siempre su personal mantiene actitud positiva para la resolución de problemas., mientras que el 62.50% de los encuestados (5 personas) indicaron que lo hacen casi siempre.

Tabla 36

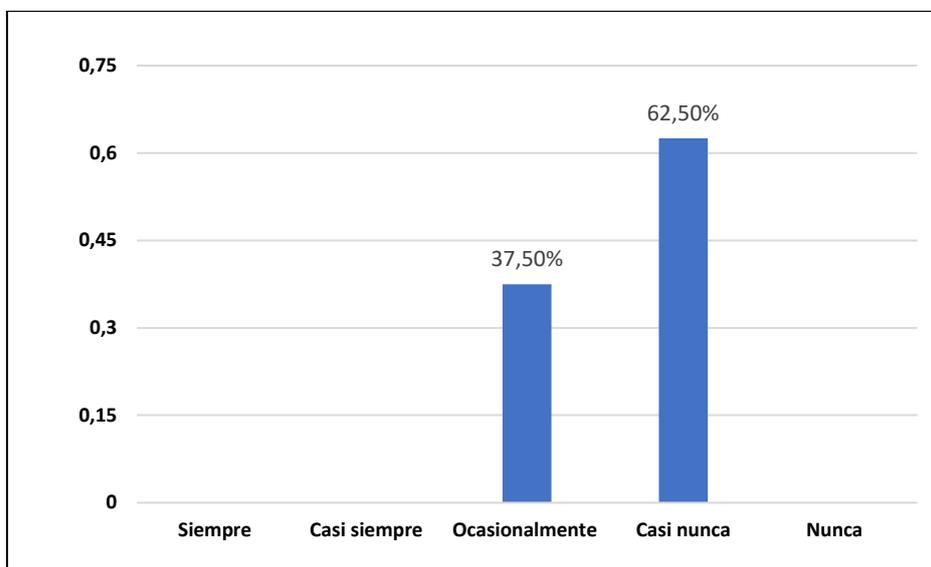
Las instalaciones ofrecen espacios para el descanso y recreación.

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Siempre				
Casi siempre				
Ocasionalmente	3	37.50%	37.50%	37.50%
Casi nunca	5	62.50%	62.50%	100.00%
Nunca				
Total	8	100.00%	100.00%	

Nota: Elaboración propia

Figura 27

Las instalaciones ofrecen espacios para el descanso y recreación.



Nota. Los resultados obtenidos del ítem 5 (Instrumento 2), mostrados en la tabla 36 y figura 27, revelan que el 37.50 % de las personas encuestadas (3 trabajadores responsables de la selección de personal) indicaron que ocasionalmente las instalaciones de la empresa ofrecen espacios para el descanso y recreación, mientras que el 62.50% de los encuestados (5 personas) indicaron que lo hacen casi nunca.

Tabla 37

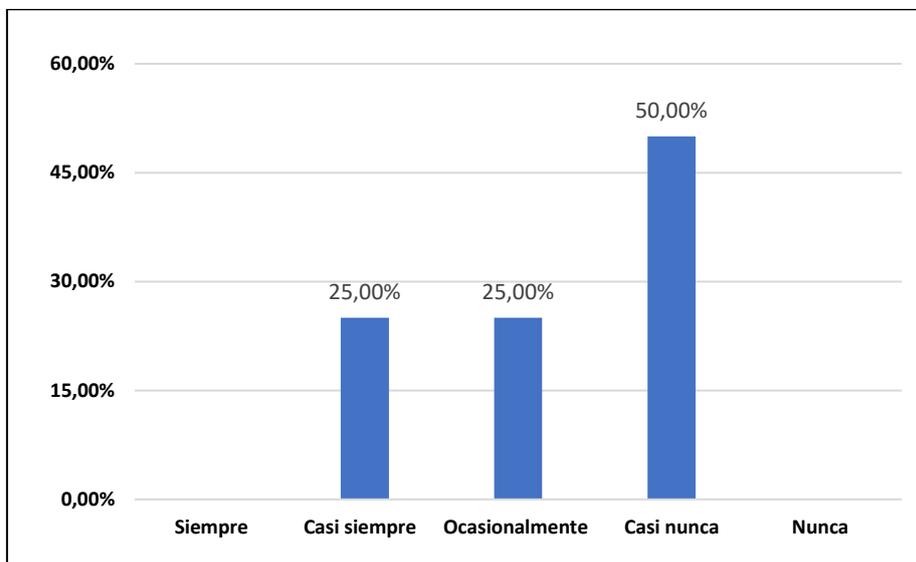
Se proveen espacios para que los colaboradores expresen sus quejas y sugerencias.

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Siempre	0	0%	0%	0%
Casi siempre	2	25.00%	25.00%	25.00%
Ocasionalmente	2	25.00%	25.00%	50.00%
Casi nunca	4	50.00%	50.00%	100.00%
Nunca	0	0%	0%	0%
Total	8	100.00%	100.00%	100.00%

Nota. Elaboración propia

Figura 28

Se proveen espacios para que los colaboradores expresen sus quejas y sugerencias.



Nota. Los resultados obtenidos del ítem 6 (Instrumento 2), mostrados en la tabla 37 y figura 28, exponen que el 25 % de las personas encuestadas (2 trabajadores responsables de la selección de personal) indicaron que casi siempre en la organización se proveen espacios para que los colaboradores expresen sus quejas y sugerencias, mientras que el 25% de los encuestados (2 personas) indicaron que lo hacen ocasionalmente. Por otra parte, el 50% (4 personas) opinaron que lo realizan casi nunca.

Tabla 38

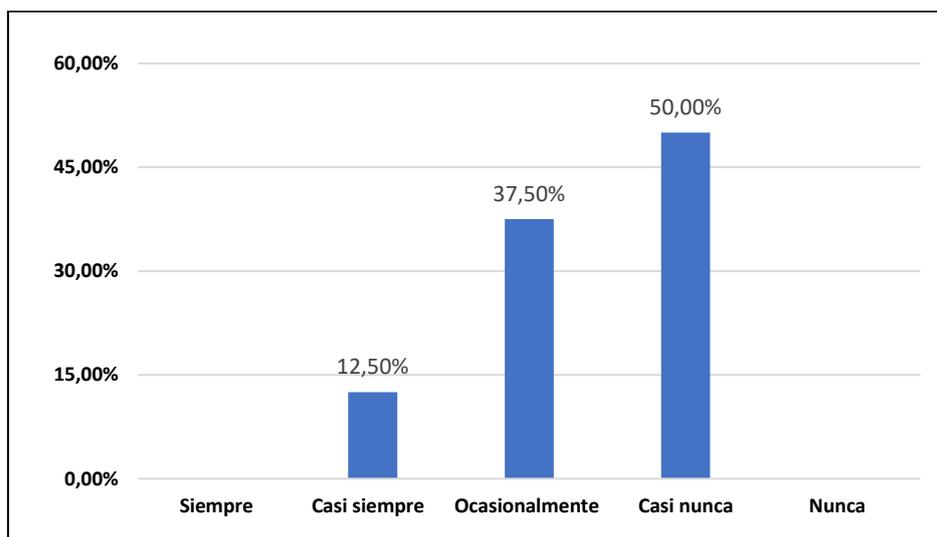
La empresa ofrece incentivos por productividad u otro criterio.

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Siempre				
Casi siempre	1	12.50%	12.50%	12.50%
Ocasionalmente	3	37.50%	37.50%	50.00%
Casi nunca	4	50.00%	50.00%	100.00%
Nunca				
Total	8	100.00%	100.00%	

Nota. Elaboración propia

Figura 29

La empresa ofrece incentivos por productividad u otro criterio



Nota. Los resultados obtenidos del ítem 7 (Instrumento 2), mostrados en la tabla 38 y figura 29, muestran que el 12.50 % de las personas encuestadas (1 trabajador responsables de la selección de personal) indica que casi siempre la empresa ofrece incentivos por productividad u otro criterio, mientras que el 37.50% de los encuestados (3 personas) indicaron que lo hacen ocasionalmente. Por otra parte, el 50% (4 personas) opinaron que lo realizan casi nunca.

Tabla 39

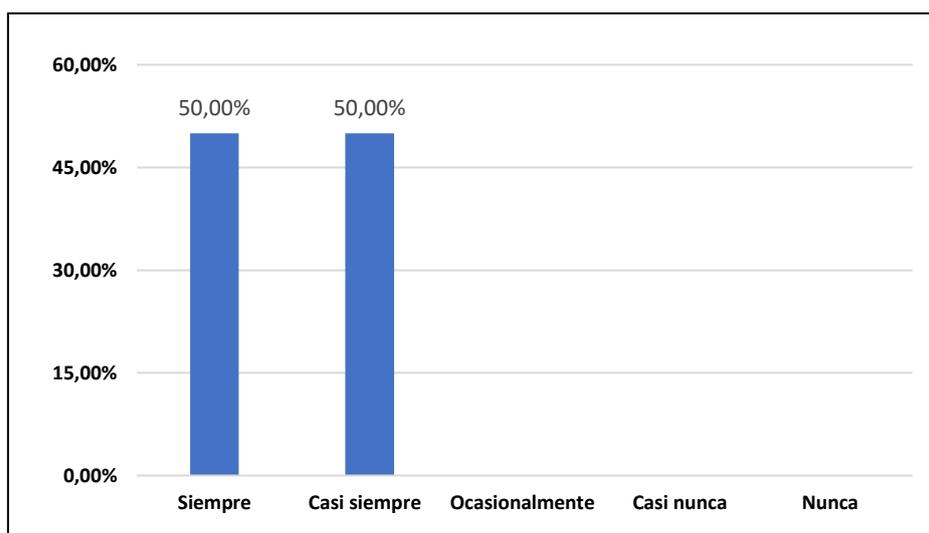
La productividad mensual se corresponde con las metas planteadas.

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Siempre	4	50.00%	50.00%	50.00%
Casi siempre	4	50.00%	50.00%	100.00%
Ocasionalmente				
Casi nunca				
Nunca				
Total	8	100.00%	100.00%	

Nota. Elaboración propia

Figura 30

La productividad mensual se corresponde con las metas planteadas.



Nota. Los resultados obtenidos del ítem 8 (Instrumento 2), mostrados en la tabla 39 y figura 30, revelan que el 50 % de las personas encuestadas (4 trabajadores responsables de la selección de personal) indican que siempre la productividad mensual se corresponde con las metas planteadas., mientras que el 50% de los encuestados (4 personas) indicaron que lo hacen casi siempre.

4.2. Prueba de normalidad

A continuación, se realiza la prueba de normalidad con el fin de determinar el estadístico a utilizar en la comprobación de las hipótesis de investigación planteadas en el acápite 1.5. Es necesario indicar que se aceptará la hipótesis alterna de normalidad donde el p-valor sea menor 0.05 para pruebas no paramétricas y mayor al 0.05 para pruebas paramétricas.

Tabla 40
Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Selección de Personal	0,899	8	0,111
Desempeño laboral	0,906	8	0,092

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Conforme a esta prueba y teniendo en consideración el número de la muestra que es inferior a 50, se enfocará en el estadístico de Shapiro-Wilk, dando éste valores de .868 y .918 y un nivel de significancia de 0.102 mayor al 0.05. Por lo tanto, al ser el p-valor mayor al 0.05 en ambas variables se indica que las distribuciones de los datos son normales, por ende, se aplicarían pruebas paramétricas.

En vista de que el objetivo de la investigación es conocer la correlación entre las variables se aplicará la prueba de correlación de Pearson

Tabla 41*Interpretación del coeficiente de correlación r de Pearson*

Coeficiente	Tipo de correlación
-1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta.

Nota. Elaboración propia

4.3. Prueba de hipótesis

a) Hipótesis general

Con respecto a la correlación de variables de estudio, se plantearon las siguientes hipótesis:

H_G La selección de personal influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.

H₀: No Existe relación entre la selección de personal y en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.

H₁: Existe relación entre la selección de personal y en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.

Considerando que:

Sig. < 0.05, se rechaza la H_0 .

Sig. > 0.05, no se rechaza la H_0 .

Tabla 42
Correlaciones de variables de Hipótesis Generales

		Selección de personal (Agrupada)	Desempeño laboral (Agrupada)
Selección de personal (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,772**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	8	8
Desempeño laboral (Agrupada)	Correlación de Pearson	,772**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	8	8

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

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Se puede concluir que la correlación entre la selección de personal y desempeño laboral a la muestra estadística de Pearson es positiva considerable de acuerdo al valor de 0,772. Aunado a eso se logró: $0,000 < 0,05$ refutándose H_0 y aprobándose H_1 , así se logra demostrar la hipótesis alterna (H_1) como verdadera.

Tabla 43
Resumen del modelo – Regresión Lineal y R^2 (Selección de personal), (Desempeño laboral).

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,772	0,584	0,599	1,126

a. Predictores: (Constante), Selección de personal (Agrupada)

Nota. Elaboración propia

Tabla 44*Prueba de Anova, independiente y dependiente*

<i>Modelo</i>		<i>Suma de cuadrados</i>	<i>gl</i>	<i>Media cuadrática</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>1</i>	<i>Regresión</i>	<i>33,482</i>	<i>1</i>	<i>33,482</i>	<i>57,431</i>	<i>,000^b</i>
	<i>Residuo</i>	<i>25,404</i>	<i>6</i>	<i>1,295</i>		
	<i>Total</i>	<i>58,886</i>	<i>7</i>			

*a. Variable dependiente: (Desempeño laboral) (Agrupada)**b. Predictores: (Constante), Selección de personal (Agrupada)**Nota. Elaboración propia*

Interpretación: en la tabla del resumen del modelo se aprecia un coeficiente de correlación (R) de Pearson positivo considerable de un 0.772 entre la selección de personal y el desempeño laboral. Asimismo, se establece que el 58.4 % de la variación de del desempeño laboral se halla expuesta por la selección del personal de acuerdo al coeficiente de determinación (R²).

En conclusión, en la prueba Anova se consiguió que $0.000 < 0.05$, también el valor estadístico de Fisher es de 57,431 ubicándose al lado derecho dentro de la zona de rechazo refutándose la H₀, así, se aprueba la H₁ y, luego, se demuestra la hipótesis de trabajo HG.

Tabla 45*Coefficientes (Selección de personal), (Desempeño laboral).*

<i>Modelo</i>	<i>Coefficientes no estandarizados</i>		<i>Coefficientes estandarizados</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Desv. Error</i>	<i>Beta</i>			
<i>1 (Constante)</i>	<i>1,318</i>	<i>0,385</i>			<i>3,398</i>	<i>,001</i>
<i>Selección de personal (Agrupada)</i>	<i>0,832</i>	<i>0,052</i>	<i>0,772</i>		<i>6,045</i>	<i>,000</i>

*a. Variable dependiente: Desempeño laboral (Agrupada)**Nota. Elaboración propia*

Interpretación: En relación con el estudio de coeficientes se consiguió: $0.000 < 0.05$, así, se puede verificar un valor estadístico del t de student de 6,045 lo cual es positivo ubicándose al lado derecho dentro de la zona de rechazo, también se observa una influencia del 84% de la selección de personal respecto al desempeño laboral. Efectivamente, se refuta la hipótesis nula, se acepta y se afirma la hipótesis de trabajo HG acreditándola como verdadera.

a.1) Hipótesis específica 1

Con respecto a la correlación de variables de estudio, se plantearon las siguientes hipótesis:

HG: La revisión curricular para la selección de personal influye positivamente en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.

H₀: No existe relación positiva entre la revisión curricular para la selección de personal con el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.

H₁: Existe relación positiva entre la revisión curricular para la selección de personal con el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019. Considerando que:

Sig. < 0.05 , se rechaza la H_0 .

Sig. > 0.05 , no se rechaza la H_0 .

Tabla 46*Correlaciones de variables de hipótesis específica 2.*

		Revisión curricular (Agrupada)	Desempeño laboral (Agrupada)
Revisión curricular personal (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	0,721**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	8	8
Desempeño laboral (Agrupada)	Correlación de Pearson	0,721**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	8	8

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

Nota. Elaboración propia

Interpretación: se puede concluir que la correlación entre la revisión curricular para la selección del personal en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019 es positiva considerable de acuerdo al valor de 0,721. Aunado a eso se consiguió: $0,000 < 0,05$ refutándose así H_0 y aprobándose H_1 , luego, se ha demostrado la hipótesis alterna (H_1) como verdadera.

Tabla 47

Resumen del modelo – Regresión Lineal y R^2 (Revisión curricular personal), (Desempeño laboral).

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,721	,509	,506	1,105

a. Predictores: (Constante), Revisión curricular personal (Agrupada)

Nota. Elaboración propia

Tabla 48*Prueba de Anova, independiente y dependiente*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	20,385	1	20,385	80,480	,000 ^b
	Residuo	12,472	6	1,221		
	Total	32,858	7			

a. Variable dependiente: Desempeño laboral (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), Revisión curricular personal (Agrupada)

Nota. Elaboración propia

Interpretación: en la tabla del resumen del modelo se aprecia un coeficiente de correlación (R) de Pearson positivo considerable de un 0.721 entre la Revisión curricular personal y el Desempeño laboral. Igualmente, se establece que el 50,9% de la variación del Desempeño laboral se halla explicado por la Revisión curricular personal de acuerdo al coeficiente de determinación (R²).

En conclusión, en la prueba Anova se logró $0.000 < 0.05$, también el valor estadístico de Fisher es de 80,480 ubicándose al lado derecho dentro de la zona de rechazo refutándose la H₀, así, se aprueba la H₁ y, por ende, se demuestra la hipótesis de trabajo HG.

Tabla 49
Coefficientes (Revisión curricular personal), (Desempeño laboral).

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1 (Constante)	,921	,398		4,825	,000
Revisión curricular personal (Agrupada)	,743	,055	,721	3,434	,000

a. Variable dependiente: Desempeño laboral (Agrupada)

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme al análisis de coeficientes se consiguió: $0.000 < 0.05$, de esta manera, así mismo, se puede verificar un valor estadístico del t de Student de 3,434 lo cual es positivo ubicándose al lado derecho dentro de la zona de rechazo, también se observa una influencia del 74,3% de la Revisión curricular personal respecto al Desempeño laboral. Así, se refuta la hipótesis nula, se acepta y se afirma la hipótesis de trabajo HG acreditándola como verdadera.

a.2) Hipótesis específica 2

Con respecto a la correlación de variables de estudio, se plantearon las siguientes hipótesis:

HG: La entrevista personal para la selección de personal influye positivamente en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.

H₀: La entrevista personal para la selección de personal no se relaciona positivamente en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.

H₁: La entrevista personal para la selección de personal se relaciona positivamente en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.

Considerando que:

Sig. < 0.05, se rechaza la H_0 .

Sig. > 0.05, no se rechaza la H_0 .

Tabla 50
Correlaciones de variables de Hipótesis específica 2

		La entrevista personal (Agrupada)	Desempeño laboral (Agrupada)
La entrevista personal (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,789**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	8	8
Desempeño laboral (Agrupada)	Correlación de Pearson	,789**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	8	8

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

Nota. Elaboración propia

Interpretación: se puede concluir que la correlación de la entrevista personal en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life respecto a la muestra estadística de Pearson es positiva considerable de acuerdo al valor de 0,789. Aunado a eso se consiguió: $0,000 < 0,05$, refutándose H_0 , aprobándose H_1 , así, se demuestra la hipótesis alterna (H_1) como verdadera.

Tabla 51:

Resumen del modelo – Regresión Lineal y R^2 (La entrevista personal), (Desempeño laboral).

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,789	,587	,571	1,105

a. Predictores: (Constante), La entrevista personal (Agrupada)

Nota. Elaboración propia

Tabla 52
Prueba de Anova, independiente y dependiente

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	19,224	1	19,224	78,423	,000 ^b
	Residuo	10,184	6	1,202		
	Total	25,742	7			

a. Variable dependiente: Desempeño laboral (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), Entrevista personal (Agrupada)

Nota. Elaboración propia

Interpretación: en la tabla del resumen del modelo se aprecia un coeficiente de correlación (R) de Pearson positiva considerable de un 0.789 de la entrevista personal en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life. Asimismo, se establece que el 58.7% de la variación del desempeño laboral se halla explicada por la entrevista personal de la empresa Cotton Life según el coeficiente de determinación (R²).

En conclusión, en la prueba Anova se consiguió que $0.000 < 0.05$, también el valor estadístico de Fisher es de 78,423 ubicándose al lado derecho dentro de la zona de rechazo refutándose la H₀, así, es aprobada H₁ y, luego, se demuestra la hipótesis de trabajo HG.

Tabla 53
Coefficientes (Entrevista personal), (Desempeño laboral).

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	,845	,398		3,724	,000
	Entrevista personal (Agrupada)	,712	,055	,789	2,325	,000

a. Variable dependiente: Desempeño laboral (Agrupada)

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme al análisis de coeficientes se logró: $0.000 < 0.05$, de esta manera, así mismo, se puede verificar un valor estadístico del t de student de 2,325, lo cual es positivo ubicándose al lado derecho dentro de la zona de rechazo, también se observa una influencia del 71,2% de la entrevista personal respecto al desempeño laboral. Por ende, se refuta la hipótesis nula, es aceptada y se afirma la hipótesis de trabajo HG acreditándola como verdadera.

a.3) Hipótesis específica 3

Con respecto a la correlación de variables de estudio, se plantearon las siguientes hipótesis:

HG: Las pruebas psicotécnicas para la selección de personal influyen positivamente en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019

H₀: Las pruebas psicotécnicas para la selección de personal no se relacionan positivamente en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019

H₁: Las pruebas psicotécnicas para la selección de personal se relacionan positivamente en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019

Considerando que:

Sig. < 0.05 , se rechaza la H_0 .

Sig. > 0.05 , no se rechaza la H_0 .

Tabla 54

Correlaciones de variables de Hipótesis específica 3

		Las pruebas psicotécnicas (Agrupada)	Desempeño laboral (Agrupada)
Las pruebas psicotécnicas (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,801**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	8	8
Desempeño laboral (Agrupada)	Correlación de Pearson	,801**	1
	Sig. (bilateral)	,000	

N

8

8

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

Nota. Elaboración propia

Interpretación: se puede concluir que la correlación entre las pruebas psicotécnicas en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life a la muestra estadística de Pearson es positiva considerable según el valor de 0,801. Aunado a eso se consiguió: $0,000 < 0,05$ refutándose de esta manera H_0 , se aprueba H_1 , así, se demuestra la hipótesis alterna (H_1) como verdadera.

Tabla 55

Resumen del modelo – Regresión Lineal y R^2 (Las pruebas psicotécnicas), (Desempeño laboral).

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,801	,684	,671	1,105

a. Predictores: (Constante), Las pruebas psicotécnicas (Agrupada)

Nota. Elaboración propia

Tabla 56

Prueba de Anova, independiente y dependiente

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	18,128	1	18,128	63,325	,000 ^b
	Residuo	9,196	6	1,114		
	Total	25,742	7			

a. Variable dependiente: Desempeño laboral (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), Las pruebas psicotécnicas (Agrupada)

Nota. Elaboración propia

Interpretación: en la tabla del resumen del modelo se aprecia un coeficiente de correlación (R) de Pearson positiva considerable de un 0.801 entre las pruebas psicotécnicas y el desempeño laboral de la empresa Cotton Life. Asimismo, se establece que el 68,4% de la variación del desempeño laboral se halla explicada por las pruebas psicotécnicas de acuerdo al coeficiente de determinación (R^2).

En conclusión, en la prueba Anova se consiguió que $0.000 < 0.05$, también el valor estadístico de Fisher es de 63,325 ubicándose al lado derecho dentro de la zona de rechazo refutándose la H_0 , por ello, es aprobada H_1 y, luego, se demuestra la hipótesis de trabajo H_G .

Tabla 57

Coefficientes (Las pruebas psicotécnicas), (Desempeño laboral).

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1 (Constante)	,745	,187		2,645	,000
Las pruebas psicotécnicas (Agrupada)	,749	,055	,801	1,256	,000

a. Variable dependiente: Desempeño laboral (Agrupada)

Nota. Elaboración propia

Interpretación: conforme al análisis de coeficientes se consiguió: $0.000 < 0.05$, por ende, así mismo, se puede verificar un valor estadístico del t de Student de 1,256 lo cual es positivo ubicándose al lado derecho dentro de la zona de rechazo, también vemos una influencia del 74,9% de las pruebas psicotécnicas respecto al desempeño laboral. Efectivamente, se refuta la hipótesis nula, es aceptada y se afirma la hipótesis de trabajo H_G acreditándola como verdadera.

a.3) Hipótesis específica 4

Con respecto a la correlación de variables de estudio, se plantearon las siguientes hipótesis:

HG: Las pruebas de conocimiento para la selección de personal influyen positivamente en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.

H₀: Las pruebas de conocimiento para la selección de personal no se relacionan positivamente en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.

H₁: Las pruebas de conocimiento para la selección de personal se relacionan positivamente en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.

Considerando que:

Sig. < 0.05, se rechaza la H_0 .

Sig. > 0.05, no se rechaza la H_0 .

Tabla 58:
Correlaciones de variables de Hipótesis específica 3

		Las pruebas de conocimiento (Agrupada)	Desempeño laboral (Agrupada)
Las pruebas de conocimiento (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,814**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	8	8
Desempeño laboral (Agrupada)	Correlación de Pearson	,814**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	8	8

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

Nota. Elaboración propia

Interpretación: se puede concluir que la correlación entre las pruebas de conocimiento en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life a la muestra estadística de Pearson es positiva considerable según el valor de 0,801. Aunado a eso se consiguió: $0,000 < 0,05$ refutándose de esta manera H_0 , se aprueba H_1 , así, se demuestra la hipótesis alterna (H_1) como verdadera.

Tabla 59

Resumen del modelo – Regresión Lineal y R² (Las pruebas de conocimiento), (Desempeño laboral).

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,814	,684	,671	1,105

a. Predictores: (Constante), Las pruebas de conocimiento (Agrupada)

Nota. Elaboración propia

Tabla 60

Prueba de Anova, independiente y dependiente

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	18,128	1	18,128	63,325	,000 ^b
	Residuo	9,196	6	1,114		
	Total	25,742	7			

a. Variable dependiente: Desempeño laboral (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), Las pruebas de conocimiento (Agrupada)

Nota. Elaboración propia

Interpretación: en la tabla del resumen del modelo se aprecia un coeficiente de correlación (R) de Pearson positiva considerable de un 0.801 entre las pruebas de conocimiento y el desempeño laboral de la empresa Cotton Life. Asimismo, se establece que el 68,4% de la variación del desempeño laboral se halla explicada por las pruebas de conocimiento de acuerdo al coeficiente de determinación (R²).

En conclusión, en la prueba Anova se consiguió que $0.000 < 0.05$, también el valor estadístico de Fisher es de 63,325 ubicándose al lado derecho dentro de la zona de rechazo refutándose la H₀, por ello, es aprobada H₁ y, luego, se demuestra la hipótesis de trabajo HG.

Tabla 61
Coefficientes (Las pruebas de conocimiento), (Desempeño laboral).

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1 (Constante)	,745	,187		2,645	,000
Las pruebas de conocimiento (Agrupada)	,749	,055	,814	1,256	,000

a. Variable dependiente: Desempeño laboral (Agrupada)

Nota. Elaboración propia

Interpretación: conforme al análisis de coeficientes se consiguió: $0.000 < 0.05$, por ende, así mismo, se puede verificar un valor estadístico del t de Student de 1,256 lo cual es positivo ubicándose al lado derecho dentro de la zona de rechazo, también se observa una influencia del 74,9% de las pruebas de conocimiento respecto al desempeño laboral. Efectivamente, se refuta la hipótesis nula, es aceptada y se afirma la hipótesis de trabajo HG acreditándola como verdadera.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Objetivo General e hipótesis

En la investigación se estableció el objetivo general, Evaluar la influencia de la selección del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cotton Life Textiles EIRL en Lima 2019. Desde el análisis inferencial con el estadístico de la prueba de correlación de Pearson y regresión lineal con el propósito de cuantificar la causalidad que posee la selección de personal sobre el desempeño laboral, estableciéndose como resultado una correlación positiva considerable entre ellas con un nivel de significancia inferior a la trazada en el estudio, así como lo señala Hernández, Fernández y Baptista (2014). Igualmente, se evidenció una influencia más del cincuenta por ciento de la selección del personal en el desempeño laboral. Aunado a ello, se afirma la hipótesis general, existe influencia directa con una correlación de Pearson de 0,772 de la selección de personal influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.

Quijano y Pérez (2016) realizaron un trabajo titulado Selección del Personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de Transportes CIVA – Chiclayo 2016, este presentó como fin crear la correspondencia existente entre la escogencia de del personal y la actuación profesional del personal de la organización de transportes, presentó una hipótesis positiva y nula concluyéndose en la misma que hay una correlación de 0,687 consiguiendo un contraste afirmativo. Además, el estudio fue cuantitativo, descriptivo puesto que se detallaron los atributos, particularidades de ciertos fenómenos que se exponga a un estudio. El método usado fue el hipotético deductivo, porque la compañía tiene dificultades de escogencia y estos reflejan en la actuación laboral del personal, con el objeto de ofrecer proposiciones para las potenciales salidas y así conseguir las conclusiones. En el

procesamiento de la información, se esgrimió el programa estadístico SPSS22, en el que se esgrimieron los estadísticos frecuencia, media, desviación estándar y correlación de Pearson, este último para comprobar si hay correspondencia entre las variables de análisis. Se concluyó que existe una correlación entre las variables estudiadas.

Lo que corresponde con lo planteado por Chiavenato (2009) el reclutamiento y la selección de personal vienen a ser dos etapas del semejante procedimiento: obtención de personal para la empresa, la incorporación posee el propósito de proveer los materiales para la elección de los aspirantes. El propósito de la elección es decidir y numerar los aspirantes más idóneos para complacer las exigencias de la empresa.

Chiavenato (2011) el desempeño laboral es cumplir las funciones del cargo eficientemente en un tiempo establecido para alcanzar los objetivos propuestos dentro de las organizaciones, esta va a estar influenciada por la motivación del trabajador, así como por las habilidades y capacitación que tenga para interactuar con las tareas del puesto de trabajo aunado a las condiciones laborales. Las competencias del talento humano es su capacidad de actuar en las diversidades de situaciones aunado a crear activos tangibles e intangibles. Al realizar un cuidadoso y eficiente proceso de selección del personal evaluado según el perfil del cargo, se está garantizando en un elevado porcentaje que el personal tenga un alto desempeño laboral lo que contribuye en alcanzar los objetivos organizacionales, así como la rentabilidad y competitividad de las organizaciones.

Con respecto al objetivo e hipótesis específico 1 en el estudio se estableció, determinar la influencia de la revisión curricular para la selección de personal en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019. Partiendo del análisis inferencial se obtuvo como resultado influencia positiva con una correlación de Pearson de 0,721 de la revisión curricular y el desempeño laboral de la empresa Cotton Life

Textiles EIRL, Lima 2019, aunado a que el 100% de los encuestados manifestaron que siempre se ejecuta la revisión curricular para la selección del personal. Al analizar los documentos se podrán rechazar algunos candidatos que no se ajustan al puesto y con ello se ahorra tiempo y energía. Para llevarlo a cabo se deberá elaborar una guía en la que se especifiquen los aspectos más importantes y valorables de aquellos exigidos para el puesto, como, por ejemplo: nivel de formación, experiencia en puestos de trabajo, otros conocimientos (inglés, informática), disponibilidad de viajes, edad, entre otros. Sin embargo, esta guía deberá adaptarse al puesto de trabajo analizado, ya que se puede tratar de un puesto de trabajo que no requiera experiencia, o un puesto donde la formación la lleve a cabo la empresa y por tanto el factor “nivel de formación” no sea una exigencia latamente valorada (Nebot, 1999).

Cancinos (2015) Selección de personal y desempeño laboral: Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur, Quetzaltenango – Guatemala. Este estudio investigativo presentó como propósito establecer la correlación que hay entre selección de personal y el desempeño laboral. El mismo se llevó a cabo en un Ingenio Azucarero situado en San Andrés Villa Seca Retalhuleu, con 36 participantes de la zona. Se pudo establecer que el grado de seguridad del procedimiento de elección de los empleados es de 71.15%, y el grado de actuación de los participantes se halla en una categoría tolerable. Tales resultados se instituyen a través del proceso estadístico de significación y fiabilidad de proporciones. Concluyendo que mejorando el procedimiento de elección igualmente acrecentaría el grado de actuación laboral de los cooperantes.

Por otra parte, en relación con el objetivo e hipótesis específico 2, Determinar la influencia de la entrevista personal para la selección de personal en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019 y partiendo del análisis inferencial se obtuvo como resultado la afirmación de la hipótesis alternativa, debido a que el 75% de los

encuestados manifestaron que siempre se realiza la entrevista para el proceso de selección de personal de la organización logrando este una influencia de 0.789 entre la entrevista personal y el desempeño laboral. En cuanto a lo planteado por Balderas (2012), las exigencias y las circunstancias solicitadas no afirman la productividad, por eso, indicó, hay ciertas técnicas de selección entre las que destacan la entrevista: esta se ejecuta con guías y objetivos ya que, consume los datos de la solicitud, aclara aspectos imprecisos, coloca a prueba a la persona entrevistada al valorar su aspecto físico y destrezas particulares para el cargo.

Así mismo se encontró similitud en la investigación Alonso, Moscoso y Cuadrado (2015) quienes presentaron un estudio titulado procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. Analizaron el nivel de usanza de las distintas herramientas de escogencia en las pequeñas y medianas empresas (PYME) de España. Las resultas halladas indican que el CV, las referencias y la entrevista sin estructura se usan por gran cantidad de las organizaciones bien sean medianas o pequeñas. Sin embargo, es bien sabido que, tales instrumentos no vienen a ser excelentes de acuerdo a sus propiedades psicométricas. Las resultas, así mismo, muestran que diversos instrumentos con útiles o extraordinarias propiedades psicométricas, como los tests de destrezas cognitivas, las medidas de personalidad, las entrevistas estructuradas y las pruebas profesionales, son usados por una proporción alta de compañías.

En relación con el objetivo e hipótesis específico 3, Determinar la influencia de las pruebas psicotécnicas para la selección de personal en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019. Adicionalmente, los hallazgos encontrados en este estudio arrojaron como resultado una correlación positiva considerable de acuerdo al valor de 0,801 entre pruebas psicotécnicas para la selección de personal en el Desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019, como lo indican Hernández,

Fernández y Baptista (2014) Además, se evidenció que el 100 % de los encuestados (8) consideran que casi siempre se aplican las pruebas psicotécnicas para la selección de personal. Igualmente, a través de estas pruebas se obtiene mayor información del candidato y se cubren aspectos que no se alcanzan a evaluar en un currículum y una entrevista. Una prueba psicotécnica está diseñada para evaluar las capacidades y aptitudes intelectuales y profesionales de diversa índole. Su aplicación permite medir: el nivel intelectual, la personalidad y competencias técnicas y de gestión, y puede realizarse de cuatro formas dependiendo de las necesidades requeridas por el perfil del cargo: individual, colectiva, presencial, online (Montes y González 2006).

En relación con el Objetivo e hipótesis específico 4, Determinar la influencia de las pruebas de conocimiento para la selección de personal en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019; los hallazgos encontrados en este estudio arrojaron como resultado una correlación positiva considerable de acuerdo al valor de 0,814 entre las pruebas de conocimiento para la selección de personal en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019. Aunado a ello, se evidenció que el 100% de los encuestados considera que siempre se evalúan las habilidades de los candidatos antes de ser seleccionados, mientras que el 50% manifestó que siempre se evalúa el conocimiento. En cuanto a la finalidad de las pruebas profesionales, se estableció que es evaluar a través de exámenes o pruebas si el candidato sabe desempeñar las tareas propias del puesto al que aspira. Una de las ventajas de este tipo de pruebas es que son de elaboración propia y están adaptadas a la realidad de la empresa, con lo cual el candidato no las conoce de antemano y no podrá prepararlas. Otra de las ventajas de las pruebas profesionales es que el resultado es muy fiable, ya que el candidato se está enfrentando a una situación real (Montes y González 2006).

Manco (2018) cuyo título fue: Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016, las resultas que se encontraron determinaron que hay una correspondencia importante entre Reclutamiento-Selección del Personal y desempeño laboral en dicho Departamento de Patología, con un grado de significancia rho de Spearman $Rho = 0,898$ y $\alpha = 0,000 < a 0.05$ que demuestra que existe una correlación positiva fuerte.

De igual forma, se evidenció que el 75% de los encuestados consideran que el personal cumple las asignaciones en forma puntual, con calidad, trabaja en equipo para alcanzar las metas y muestra una actitud positiva para solucionar los problemas, aunado a que la organización brinda las condiciones laborales para el desempeño eficiente de sus colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

- Se logró determinar una correlación lineal positiva considerable de un 0.772 entre la selección de personal y el desempeño laboral en la empresa Cotton Life, con un nivel de significancia menor al 0.05 plasmada en la investigación, con una influencia del 58.4% de la selección del personal respecto al desempeño laboral. Por tanto, se refuta la hipótesis nula, se acepta y se afirma la hipótesis de trabajo HG acreditándola como verdadera.
- Se determinó una correlación positiva considerable de un 0.721 entre la revisión curricular y el desempeño laboral, con un nivel de significancia menor al 0.05 plasmada en la investigación, con una influencia del 50.9% de la revisión curricular respecto al desempeño laboral. Por tanto, se refuta la hipótesis nula, se acepta y se afirma la hipótesis de trabajo HG acreditándola como verdadera.
- Seguido, se determinó una correlación positiva considerable de un 0.789 entre la entrevista personal y el desempeño laboral, con un nivel de significancia menor al 0.05 plasmada en la investigación, con una influencia del 58.7% de la revisión curricular respecto al desempeño laboral. Por tanto, se refuta la hipótesis nula, se acepta y se afirma la hipótesis de trabajo HG acreditándola como verdadera.
- Así mismo, se determinó una correlación positiva considerable de un 0.801 entre las pruebas psicotécnicas y el desempeño laboral, con un nivel de significancia menor al 0.05 plasmada en la investigación, con una influencia del 68.4% de la revisión curricular respecto al desempeño laboral. Por tanto, se refuta la hipótesis nula, se acepta y se afirma la hipótesis de trabajo HG acreditándola como verdadera.
- Por último, se determinó una correlación positiva considerable de un 0.814 entre las pruebas de conocimiento y el desempeño laboral, con un nivel de significancia menor al 0.05 plasmada en la investigación, con una influencia del 68.4% de la revisión curricular

respecto al desempeño laboral. Por tanto, se refuta la hipótesis nula, se acepta y se afirma la hipótesis de trabajo H_G acreditándola como verdadera.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda analizar con precisión el perfil del profesional que labora en la empresa y el del posible candidato a seleccionar en el ámbito de la capacidad intelectual y el nivel de conocimiento, así como los niveles de valoración del rendimiento y eficiencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa con la finalidad de incrementar el rendimiento laboral. De igual manera, se sugiere evitar trabajadores desmotivados aunado a fomentar el trabajo en equipo y delegar mayor autoridad y responsabilidad.
- Se recomienda al personal del área de recursos humanos más comunicación y coordinación con los encargados de área de la empresa para poder determinar un perfil requerido de acuerdo a las competencias que conlleva cada puesto.
- Así mismo, es recomendable que el último filtro de la entrevista personal sea el encargado del área quien está solicitando el personal y así las observaciones o puntos a tratar sean más objetivas.
- Se recomienda capacitar al personal de recursos humanos para fortalecer sus habilidades y adquirir estrategias de innovación para desempeñar su rol de coach con el capital humano, mantener una comunicación efectiva que integre a todos los colaboradores en cuanto a las pruebas psicotécnicas. De igual forma, capacitar al personal para que se proyecten con más profesionalización en el desarrollo de sus actividades, así como para los posibles ascensos.
- Por último, se recomienda modernizar las condiciones de la empresa con la finalidad de motivar al colaborador quien debe considerarse como un cliente interno en priorizar entrevistas a los colaboradores de pruebas de conocimiento semestralmente, mediante un sistema de incentivos por producción, beneficios monetarios, fomentando eventos corporativos de recreación, integrándolos a la organización, mejorando su clima laboral para mantener al personal seleccionado e incrementar su desempeño laboral.

VIII. REFERENCIAS

- Alonso, P. (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Revista Journal of Work and Organizational Psychology*, , p.79
- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigación: Introducción a la investigación científica*. Caracas: Editorial Episteme.
- Balderas, M. (2012). *Administración de los servicios de enfermería*. México, México: 73
- Cancinos, A. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral* (Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur. (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3era ed.). México: MC GRAWHILL/Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones / Idalberto Chiavenato* (9a ed.--.). México D.F., México: McGraw - Hill.
- Coello, V. (2014). *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)*. (Tesis de maestría). Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Cuesta, A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento* (2da ed.). La Habana, Cuba. Ecoe ediciones. Disponible en: [//www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2015/09/Gestion-del-talento-humano.pdf](http://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2015/09/Gestion-del-talento-humano.pdf)
- Directiva N° 002-2016-SERVIR/GDSRH. Normas para la gestión de los procesos de selección en el régimen de la ley n° 30057, Ley del Servicio Civil. Disponible en: <https://storage.servir.gob.pe/lsc/directiva/Res060-2016-SERVIR-PE-Anexo1.pdf>

- Hernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México, D.F.: McGRAW-HILL Editores.
- Hernández, Y. (2009). Prácticas de selección de personal, un instrumento de dominación socialmente aceptado. *Revista Administer*, pp. 137 - 160
- Ivancevich, J. (2005) *Administración de recursos humanos*, Mc. Graw Hill, México.
- Louffat, E. (2013). *Administración del Potencial Humano* (2da ed.). Argentina: Cengage Learning.
- Mallqui, G. (2015). *Optimización del proceso de selección e implementación de metodología técnica para la selección de personal operativo en una planta de confecciones de tejido de punto para incrementar la productividad*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4505/1/Mallqui_cg.pdf
- Manco, C. (2018) *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo.
- Mejía, Y. (2012). *Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales*. (Tesis de grado). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos* (10mo ed.). México: Pearson Educación.
- Montes y González (2006). *Selección de personal. La búsqueda del candidato adecuado* (1ra ed.). España: Ideaspropias Editorial, S. L.
- Morgan., J. (2015). *La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura*. Universidad Fidélitas. <https://ufidelitas.ac.cr/assets/es/revista-fidelitas/se-2-ciencia-5-morgan-jesus.pdf>
- Nebot, M. (1999). *La selección de personal. Guía práctica para directivos y mandos de la empresa*. Madrid. Fundación Confemetal.

Paredes, E. (2017). *Propuesta de evaluación de desempeño de personal en la Municipalidad Provincial de Huaylas, distrito de Caraz, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.

Quijano y Pérez (2016). *Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes civa – Chiclayo 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor De Sipán, Chiclayo.

Vázquez, Y. (2012). Evaluación del Nivel de Desempeño Laboral. México. Disponible en: [dspace.biblioteca.um.edu.mx/.../20.../Tesis%20Ysaí%20Vázquez%20Estra a.pdf](https://dspace.biblioteca.um.edu.mx/.../20.../Tesis%20Ysaí%20Vázquez%20Estra%20a.pdf)

IX. Anexos

Matriz de consistencia

SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA COTTON LIFE TEXTILES EIRL, 2019					
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	ITEMS
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	Revisión de CV Adecuación al perfil solicitado Verificación de autenticidad de documentos Entrevista personal Guía de entrevista. Objetivos de la entrevista. Pruebas Psicotécnicas Capacidades intelectuales Capacidades cognitivas. Pruebas de conocimiento Conocimientos teóricos Habilidades para el manejo de equipos del área de trabajo.	ITEMS
¿Cuál es la influencia del proceso de selección del personal en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019?	Evaluar la influencia de la selección del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cotton Life Textiles EIRL en Lima 2019.	La selección de personal influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.			
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	Selección de personal		
1. ¿Cuál es la influencia de la revisión curricular para la selección de personal en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019?	1. Determinar la influencia del curriculum vitae para la selección de personal en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.	1. La revisión para la selección de personal y el desempeño laboral influyen positivamente en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.			
2. ¿Cuál es la influencia de la entrevista personal para la selección de personal en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019?	2. Determinar la influencia de la entrevista personal para la selección de personal en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.	2. La entrevista personal para la selección de personal y el desempeño laboral influyen positivamente en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.			
3. ¿Cuál es la influencia de las pruebas psicotécnicas para la selección de personal en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019?	3. Determinar la influencia de las pruebas psicotécnicas para la selección de personal en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.	3. Las pruebas psicotécnicas para la selección de personal y el desempeño laboral influyen positivamente en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.			
4. ¿Cuál es la influencia de las pruebas de conocimiento para la selección de personal en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019?	4. Determinar la influencia de las pruebas de conocimiento para la selección de personal en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.	4. Las pruebas de conocimiento para la selección de personal y el desempeño laboral influyen positivamente en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, Lima 2019.			
			VARIABLE DEPENDIENTE	Eficiencia Actitud hacia la ejecución de la tarea Capacidad para ejecutar la tarea Eficacia Satisfacción del cliente interno Logro de objetivos	

Anexo 1: Instrumento 1

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento tiene como objetivo determinar cómo se realiza el proceso de selección de personal en el departamento de Recursos Humanos de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2019. Se le solicita que responda todos los siguientes enunciados con veracidad.

Para las respuestas por favor considere:

(5): Siempre. (4) Casi siempre. (3) Ocasionalmente. (2) Casi nunca. (1) Nunca.

Agradeciéndole de antemano su colaboración.

Variable 1: Selección de personal		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Revisión de CV						
1	Revisa el currículum del candidato para verificar si corresponde con el perfil solicitado.					
2	La unidad solicitante participa junto a usted en la elaboración del perfil del puesto.					
3	Al elaborar el perfil del empleado consideran habilidades, experiencia y antecedentes académicos.					
4	Realiza una preselección a partir del currículum cuando el candidato no cumple con todos los requerimientos del puesto.					
5	Realiza la verificación de autenticidad de los documentos suministrados por los aspirantes al puesto.					
6	Revisa en los entes de control que no exista ningún antecedente policial o disciplinario que impida la contratación.					
Dimensión 2: Entrevista						
7	La entrevista es elaborada bajo una guía de preguntas relacionadas con el puesto vacante.					
8	Evalúa las competencias del candidato para la correcta ejecución del puesto.					
9	Dispone de un tiempo para conocer al candidato al puesto.					
10	Evalúa las actitudes personales del candidato (lenguaje no verbal, porte en general).					
11	Evalúa la personalidad y compatibilidad con el puesto de trabajo.					
12	Informa al candidato acerca de la empresa y la vacante y le transmite una imagen adecuada de la compañía.					

Dimensión 3: Pruebas psicotécnicas					
13	Se evalúan las capacidades intelectuales de los candidatos.				
14	Evalúa la memoria verbal y visual de los candidatos.				
15	Evalúa las aptitudes numéricas de los candidatos				
16	Evalúa las competencias lingüísticas de los candidatos.				
17	Evalúa la capacidad de memoria de los candidatos.				
18	Evalúa la capacidad de atención de los candidatos.				
19	Evalúa la capacidad de percepción de los candidatos.				
Dimensión 4: Pruebas de conocimiento					
20	Evalúa el nivel de conocimiento teórico del candidato respecto al puesto de trabajo.				
21	Evalúa las habilidades del candidato para el manejo de los equipos del área de trabajo.				

Anexo 2: Instrumento 2

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento tiene como objetivo analizar la eficiencia y eficacia de los colaboradores de cada parte del proceso productivo de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2019. Se le solicita que responda todos los siguientes enunciados con veracidad.

Para las respuestas por favor considere:

(5): Siempre. (4) Casi siempre. (3) Ocasionalmente. (2) Casi nunca. (1) Nunca.

Agradeciéndole de antemano su colaboración.

Variable 2: Desempeño laboral		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Eficiencia						
1	Su personal cumple las asignaciones de forma puntual.					
2	Su personal cumple las asignaciones con la calidad esperada.					
3	Su personal lleva a cabo trabajo en equipo para el logro de las metas.					
4	Su personal mantiene actitud positiva para la resolución de problemas.					
Dimensión 2: Eficacia						
5	Las instalaciones ofrecen espacios para el descanso y recreación.					
6	Se proveen espacios para que los colaboradores expresen sus quejas y sugerencias					
7	La empresa ofrece incentivos por productividad u otro criterio.					
8	La productividad mensual se corresponde con las metas planteadas					