



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Contratación de personal y desempeño de trabajadores  
en la Empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa  
2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Gutierrez Huertas, Liliana Dayana (orcid.org/0000-0002-2807-965X)

**ASESOR:**

Dr. Chávez Vera, Kerwin José (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación es dedicado a mi hijo Sebastián y sobrina Noelany, que han sido mi inspiración y fortaleza para tener un mayor crecimiento profesional, a mis padres, hermana y esposo por su apoyo incondicional.

Liliana Dayana

## **Agradecimiento**

A Dios por haberme guiado, a mis padres y esposo por su apoyo, a mi asesor Dr. Chávez Vera, Kerwin José por su guía y conocimiento para el desarrollo de esta investigación, gracias por creer en mí la confianza y apoyo incondicional.

Liliana Dayana

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	vi
Índice de Figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	20
3.2. Variables y operacionalización .....	21
3.3. Población, muestra y muestreo .....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos.....	26
3.6. Método de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos .....	27
IV. RESULTADOS .....	29
4.1. Resultados Descriptivos .....	29
4.2. Resultados Inferenciales .....	37
4.3. Pruebas de hipótesis .....	38
V. DISCUSIÓN .....	43
VI. CONCLUSIONES .....	47

VII. RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIAS.....	51
ANEXOS .....	56

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Juicio de Expertos_____	25
<b>Tabla 2</b> Resumen de procesamiento de casos _____	25
<b>Tabla 3</b> Fiabilidad de los instrumentos_____	25
<b>Tabla 4</b> Coeficiente de Correlación _____	27
<b>Tabla 5</b> Niveles de la variable Contratación de personal _____	29
<b>Tabla 6</b> Análisis dimensión Contratos de trabajo a tiempo completo _____	30
<b>Tabla 7</b> Análisis dimensión Contrato de trabajo a tiempo parcial _____	31
<b>Tabla 8</b> Análisis dimensión Contrato de trabajo sujetos a modalidad _____	32
<b>Tabla 9</b> Niveles de la variable Desempeño _____	33
<b>Tabla 10</b> Análisis dimensión Competencia _____	34
<b>Tabla 11</b> Análisis dimensión Logro de Metas_____	35
<b>Tabla 12</b> Análisis dimensión Potencial de Mejoramiento _____	35
<b>Tabla 13</b> Prueba de normalidad_____	37
<b>Tabla 14</b> Coeficiente de correlación entre las variables Contratación de personal y Desempeño _____	38
<b>Tabla 15</b> Coeficiente de correlación entre las variables Contratación de personal y competencia entre los trabajadores _____	39
<b>Tabla 16</b> Coeficiente de correlación entre las variables Contratación de personal y logro de metas de los trabajadores _____	40
<b>Tabla 17</b> Coeficiente de correlación entre las variables Contratación de personal y Potencial de mejoramiento de los trabajadores _____	41

## Índice de Figuras

<b>Figura 1</b>	Mapa de correlación para la investigación _____	21
<b>Figura 2</b>	Niveles de la variable contratación de personal _____	29
<b>Figura 3</b>	Análisis dimensión Contratos de trabajo a tiempo completo _____	30
<b>Figura 4</b>	Análisis dimensión Contrato de trabajo a tiempo parcial _____	31
<b>Figura 5</b>	Análisis dimensión Contrato de trabajo sujetos a modalidad _____	32
<b>Figura 6</b>	Análisis de resultados para variable desempeño _____	33
<b>Figura 7</b>	Análisis de resultados para dimensión Competencia _____	34
<b>Figura 8</b>	Análisis de resultados para dimensión Logro de Metas _____	35
<b>Figura 9</b>	Análisis de resultados dimensión Potencial de Mejoramiento _____	36

## Resumen

Esta investigación se trazó como objetivo, establecer la conexión entre la contratación de trabajadores y el rendimiento de los mismos en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022. La metodología que se utilizó fue del tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental - transversal y correlacional; análisis descriptivo, correlacional. Respecto a la población y muestra se constituye por 30 trabajadores de la empresa; como el uso de la técnica de cuestionario. A partir de ello, se obtuvieron los resultados que, mientras en un 43.3% indica que están de acuerdo con dicho proceso sobre la contratación de personal. el 66.7% de los encuestados nos indican que está de acuerdo con el variable desempeño. En base a la prueba de Rho de Spearman, igual a 0,453 lo que permite afirmar que existe una relación positiva media entre ambas variables y el valor de p es igual a  $0.012 < 0.05$ , se concluyó la existencia relación entre la contratación de personal y el desempeño de trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, en la ciudad de Arequipa 2022.

**Palabras clave:** contratación de personal, desempeño de trabajador, empresa.



## **Abstract**

The objective of this research was to establish the connection between the hiring of workers and their performance in the company Orica Mining Services S.A. Peru - Arequipa 2022. The methodology used was of the basic type, quantitative approach, non-experimental design - transversal and correlational; descriptive, correlational analysis. Regarding the population and sample, it is made up of 30 company workers; such as the use of the questionnaire technique. From this, the results were obtained that, while 43.3% indicate that they agree with said process on the hiring of personnel. 66.7% of those surveyed indicate that they agree with the performance variable. Based on the Spearman's Rho test, equal to 0.453, which allows us to affirm that there is an average positive relationship between both variables and the value of p is equal to  $0.012 < 0.05$ , the existence of a relationship between the hiring of personnel and the performance of workers in the company Orica Mining Services S.A. Peru, in the city of Arequipa 2022.

**Keywords:** personnel hiring, worker performance, company.

## I. INTRODUCCIÓN

Cada vez resulta de suma importancia considerar al personal como parte fundamental en las empresas, el cual puede ser medido o comprendido de mejor manera mediante el desempeño que cada colaborador puede lograr a desarrollar en la empresa, donde un tema como el vínculo laboral que cada trabajador tiene en relación a la empresa, puede generar ciertos niveles de problemas entre colaboradores, que llegaría a afectar el desempeño de cada trabajador en el rol que se le asigna en la empresa.

Según señala Obando (2019) se determina que la movilidad funcional se presenta en los contratos de trabajo, pero en especial en los indefinidos, de tracto sucesivo y duración de trabajo, pero en especial. Los contratos sufren modificaciones según el trabajo, la organización de la empresa y las adaptaciones necesarias. El trabajador está obligado a aceptar dichos cambios accidentales porque tiene significación de utilidad para el buen desempeño laboral cuando se desbordan de los límites del poder subordinantes ni afecta sustancialmente el contrato de trabajo.

En el contexto internacional se ha demostrado una posible relación entre la contratación de personal, según lo determinado en una empresa de los Estados Unidos, donde luego de la coyuntura provocada y agravada por el COVID-19, la cual acarreó restricciones que aumentaron el desempleo a niveles descomunales, se ha evidenciado una mejora en la situación. Esto último ha sido generado por el progreso de la vacunación. No obstante, se ha evidenciado una problemática inesperada, la cual consiste en la escasez de personal para cubrir los puestos disponibles. Con base en lo mencionado por la Federación de Negocios Independientes, un 40 % de los dueños de diversas empresas, entrevistados en febrero, declararon que no “hubo suerte” encontrando personal para desempeñar nuevos puestos de trabajo (BBC news, 2021) Por otro lado en relación al desempeño laboral se detecta la importancia de poder reconocer la importancia de lograr un cumplimiento de actividades adecuado en la organización.

Bashir et al., (2020) declara que el rendimiento de los trabajadores depende en medida directa de su motivación. Por ello, es necesario que el trabajador rinda con suma eficiencia durante sus labores. Donde se tiene que según otras investigaciones se presenta Davidescu et al., (2020) indica que, en toda entidad, el rendimiento del personal se encuentra cohesionado con la satisfacción, la flexibilidad en el trabajo y su compromiso. Asimismo, Melao y Reis (2020) indican que priorizar la indagación del talento humano es muy imprescindible para una empresa por lo cual, actualmente las redes sociales son herramientas útiles para localizar profesionales competentes para alcanzar los objetivos de la organización.

En el ámbito nacional, en el Perú, Tarapoto se ha tenido selecciones de personal adecuado y poder realizar lo contrario con dicha persona se ha transformado en una ardua labor, la cual se mide con los criterios básicos que se aplica sobre el análisis que se tiene de los potenciales colaboradores de la empresa, y otro factor complementario las condiciones con la que ingresan en la empresa; lo anterior se observa en el despeño laboral y la productividad de la empresa. Por lo que se considera que los procedimientos deberían de ser claros y adecuadamente ejecutados a favor de la misma. De modo que cuando los contratos sean ejecutados se puedan tener, por lo que la contratación del personal debería estar bien definida desde el inicio del contrato, definiendo los puntos más importantes y generando facilidades sobre la inversión en el capital humano (Saldaña et al., 2021).

Por otro lado se tiene también Fernandez (2017) que uno de los retos más importantes para la actualidad es la de poder gestionar adecuadamente al recurso humano de su empresa, y este proceso empieza por la contratación del personal donde se tiene que tener el arte de atraer al personal, luego el poder retener a dicho trabajador mucho más si este trabajo depende de la realidad del negocio posee su base en la calidad de los trabajadores que la componen, a partir de lo anterior se definirá la calidad de proceso de contratación con el que se cuenta.

Dentro del nivel local, según determina en la Gestión (2018) la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022, es uno de los principales proveedores de soluciones de minería e infraestructura en el mundo. Presenta

algunas deficiencias en la contratación de personal, que nos les permite conllevar a un buen desempeño laboral y esto conlleva a tener una baja producción y no contar con las metas requeridas. Por otro lado, también de Barrios (2021) en un caso estudia al similar de la empresa de análisis, evidentemente se hace necesario poder determinar la capacidad de las personas que formarían parte de la organización incluso antes de poder contratarlos, aprovechando su talento en donde sea de mejor provecho para la empresa, de esta forma el personal pueda tener una mejor satisfacción en su lugar y rol de trabajo, lo anterior se verá reflejado en gran parte en el desempeño laboral de los mismo.

Caso contrario se reflejará en las constantes renunciadas o faltas de los trabajadores y la empresa se vea obligada en realizar rotación de empleados, simplemente se tenga la dificultad de poder determinar deficiencia en la empresa por los constantes cambios del personal que en un largo plazo pueda afectar incluso a la competitividad de la empresa frente a otros casos. Por lo cual es de suma importancia el tener personal a medida de sus funciones, y que la empresa por su parte también pueda colaborar con las capacitaciones para su personal.

La formulación del problema se fundamenta en el problema general: ¿Cuál es la relación entre la contratación de personal y el desempeño de trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022? y relacionado con sus problemas específicos que son a) ¿Cuál es la relación entre la contratación de personal y la competencia entre los trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022?; b) ¿Cuál es la relación entre la contratación de personal y el logro de metas trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022?; c) ¿Cuál es la relación entre la contratación de personal y el Potencial de mejoramiento de trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022?.

La justificación de la investigación según determina lo siguiente: se presenta la justificación teórica, donde la investigación se tiene que este estudio se fundamenta en poder ampliar la teoría de las variables analizadas, por lo que mediante los datos obtenidos se procede a la formulación de información capaz de

modificar o cambiar las teóricas verificadas, además que la presente investigación podrá servir de literatura para otras investigaciones sobre el tema.

En cuanto a la justificación práctico, se tiene que al momento de hacer la investigación se estudiara la realidad de las variables, lo cual facilitaría en la formación de recomendaciones en beneficios de la unidad estudiada y para sus similares, generando información que permita mejoras en los procesos de la empresa.

En cuanto a la Justificación metodológico, se tiene que el proceso investigativo abarca la formulación de instrumentos que faciliten la recolección de datos necesarios para la investigación, los cuales son validados y sometidos a una prueba de confiabilidad, por lo cual estaría habilitado como apto para ser adaptado o utilizado con otras investigaciones.

El objetivo general con el que se guía la investigación es; establecer la relación entre la contratación de personal y el desempeño de trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022, y es complementado por los objetivos específicos: a) Señalar la relación entre la contratación de personal y la competencia entre los trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022; b) Señalar la relación entre la contratación de personal y el logro de metas trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022; c) Señalar la relación entre la contratación de personal y el Potencial de mejoramiento de trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022.

Por lo que según lo determina al inicio de la investigación es necesario plantear hipótesis: como hipótesis general a) existe relación entre la contratación de personal y el desempeño de los trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022. Hipótesis específicas: a) Existe relación entre la contratación de personal y la competencia entre los trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022; b) Existe relación entre la contratación de personal y el logro de metas trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022; c) Existe relación entre la contratación

de personal y el Potencial de mejoramiento de trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En el presente contexto se expone los aspectos teóricos que van servir de sustento a la investigación que busca Determinar la relación entre la contratación de personal y el desempeño de trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022.

A **nivel internacional**, se presentan los siguientes estudios en tesis o artículos, que analizaron los estudios de las variables, como son:

Vargas y Arias (2021) en investigación de título “Discriminación por género en contratación de personal en territorios con habla hispana” con el objetivo de estudiar la relación entre discriminación y contratación se ha vuelto más evidente ahora que la tecnología nos ha permitido conocer más casos, la marginación que han vivido las féminas y la comunidad LGTBI en el transcurrir de los últimos treinta años nos ha mostrado que se enfrentan a una barrera bastante particular donde cada día padecen de todo tipo de discriminaciones como ser excluido por el género, la cual se ha convertido en unos de los principales motivos para estar en desventaja al momento de optar por una vacante de trabajo. En el área de la contratación el excluir una persona es un concepto que no debería ser tolerado, sin embargo, el propósito de este trabajo es comprender el panorama de la exclusión en la contratación y aminorar la misma.

Adeniji et al., (2020) en su artículo “Dimensiones de liderazgo, compromiso de los empleados y desempeño laboral de empresas seleccionadas de bienes de consumo empaquetados”, tuvo como objetivo realizar un análisis, por un lado, del desempeño laboral y, por otra parte, del liderazgo. Debido a ello, aplicaron la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento de investigación, respectivamente. Estas se aplicaron a 422 ejecutivos de organizaciones variadas en Nigeria. Los datos resultantes lograron cifras  $p < 0,05$  y un número  $\rho = 0,466$  considerando las variables de estudio. Se demostró la existencia de correlación positiva entre el desempeño laboral y el liderazgo, de carácter moderado. Lo anterior es una prueba que el factor personal imprescindible en una organización es el liderazgo del ejecutivo.

De la misma forma, Bienkowska y Tworek (2020) en su artículo “Modelo de desempeño laboral basado en las capacidades dinámicas de los empleados (EDC)”, se trazaron como objetivo cuantificar el desempeño en el trabajo teniendo en consideración un modelo de capacidad. Se utilizó método aplicado, descriptivo, cuantitativo, con base en las encuestas y el cuestionario, como técnica e instrumento, con una muestra de 550 empleados. Los datos generados demuestran que el rendimiento laboral se cohesiona con la motivación, satisfacción del trabajo y el compromiso ( $p = 0,022$  y  $Rho = 0,878$ ). Finalmente, se concluyó la existencia de una correlación positiva alta entre el rendimiento laboral, la satisfacción y la motivación.

Análogamente a lo anterior, Dhliwayo y Coetzee (2020) en su investigación “La inteligencia cognitiva, la inteligencia emocional y los tipos de personalidad como predictores del desempeño laboral: Exploración de un modelo para la selección de personal”, tiene como objetivo la explicación de cómo los predictores del rendimiento laboral (inteligencia cognitiva, inteligencia emocional y tipos de personalidad) se juntan para modelar la selección de los trabajadores una compañía. Es por ello que aplicaron un método descriptivo, cuantitativo. Asimismo, Dhliwayo y Coetzee utilizaron como técnica a la encuesta e instrumento a cuestionario. Estos se aplicaron a 299 especialistas de Zimbabue (muestra). Los resultados que obtuvieron fueron una magnitud  $p < 0,05$  y  $Rho = 0,540$ . Una vez mencionado lo anterior se concluyó que, si hay una correlación positiva moderada en las variables de estudio, a lo que se considera la clase de personalidad que debe adaptar el ejecutivo para trabajar en una empresa de trabajo bajo presión en sus actividades diarias.

Añadiendo a lo anterior, Endriulaitiene (2020) en su investigación “El papel predictivo de las diferencias individuales en el desempeño laboral de los examinadores de conducción lituanos”, se trazaron el objetivo la cuantificación del desempeño laboral que tenían los controladores de evaluaciones de manejo en Lituania, considerando un nexo con sus aspectos emocionales variados. A través de una metodología aplicada - descriptiva, cuantitativa, se utilizó la técnica de encuesta y el cuestionario. Estos últimos fueron aplicados a 103 supervisores de manejo. Los sujetos de estudio tenían una edad y una experiencia de 49,3 años y



10,2 años, en promedio, respectivamente. Los resultados fueron un valor  $Rho = [0,440 - 0,480]$  y nivel  $p < 0,05$ . Finalmente se demostró una correlación positiva moderada respecto a las dimensiones investigadas. Del mismo modo, se confirmó que el personal controlador de manejo que laboraba era adecuado.

Según Sekarini et al., (2020) en su investigación “Análisis de la satisfacción laboral de los empleados de Daluman Villa”, quisieron demostrar cuán importante es conservar el nivel de complacencia de los empleados para mejorar el desempeño en su área. Igualmente, se aplicaron el cuestionario y la entrevista para lograr los datos obtenidos. Estos fueron a prueba con el sistema SPSS y Alpha de Cronbach. Del mismo modo, fueron discutidos mediante el análisis descriptivo, cuantitativo. Se obtuvo como resultado que gran parte de los trabajadores está complacido con los indicadores, con un  $p < 0,05$  y  $Rho = 0,891$ . Los analistas concluyeron que, si hay una correlación positiva de alto nivel entre ambas variables, lo que desencadena una satisfacción considerable en los empleados de la empresa.

De igual forma Taheri et al., (2020) realizó el artículo “Impacto del entorno de trabajo en la satisfacción laboral”, el cual buscaba desarrollar un análisis del impacto del entorno en el trabajo y la complacencia laboral de una empresa eléctrica ubicada en Bangladesh. El método cuantitativo, no experimental y cuantitativo fue utilizado con fines investigativos. Asimismo, la muestra se determinó según la clase de trabajo (50 personas por área). Análogamente a ello, los resultados mediante SPSS fueron: valor  $p < 0,05$  y  $Rho = 0,788$ . Se concluyó que si hay una correlación positiva de nivel alto entre las variables estudiadas.

De acuerdo a Aguado et al., (2019). Por la formulación del artículo “LinkedIn “Los cuatro grandes”: Validación del desempeño del trabajo en el sector de las ICT”, los autores desarrollaron un estudio desde la plataforma de LinkedIn a entrevistar a 615 profesionales para evaluar sus antecedentes de desempeño laboral en su empresa actual, así sirvan como base para tomar decisiones de contratación y validar una orientación a un mejor puesto de trabajo. Los temas considerados como válidos en la evaluación han sido su nivel profesional, conocimiento del tema, experiencia profesional, su asistencia al centro de labores y la vida familiar.

Concluyeron que el desempeño laboral en relación a los temas considerados en su investigación, tuvieron valores de  $p < 0,05$  y rho promedio de 0,658, que demuestran que existía una correlación positiva moderada.

Teniendo en cuenta a Paredes et al., (2019) En el artículo “La evaluación de los candidatos en un proceso de selección de personal: Preferencia de la experiencia sobre el potencial en un contexto desfavorable”, su objetivo es el investigar si los diversos perfiles de personas postulantes a un puesto de trabajo cumplen con los requisitos de una organización. Método de investigación aplicada, corte transversal, no experimental, técnica encuesta y cuestionario a una muestra de 150 participantes, 54,8% mujeres y 45,2% hombres, los resultados obtenidos para la dimensión experiencia profesional tiene un valor  $p = 0,010$  y un  $Rho = 0,219$ , con respecto a los conocimientos,  $p = 0,048$  y  $rho = 0,237$ . En efecto concluyeron que existe una correlación positiva baja entre el desempeño laboral y los perfiles de conocimientos, de las pruebas de candidatos seleccionados para el puesto de ejecutivo son adecuados.

Según Franco (2020), en su investigación titulado: “Estrategias de reclutamiento, selección y motivaciones en el personal, de producción y logística de la empresa Ice Man Service S.A..S.”, tuvo como objetivo general diseñar estrategias de reclutamiento, selección y motivación en el personal de producción y de logística. La metodología tuvo un diseño cualitativo - descriptivo, la población se conformó por 12 empleados a los cuales se les aplicó un cuestionario utilizando la escala Likert. Los resultados determinaron que el 83% de los empleados tienen pocos meses de contrato, por tanto, se confirma el problema respecto al alto índice de rotación que existe en la empresa. Por lo que según esta investigación se llega a la conclusión de que al proceso el reclutamiento y selección el personal afecta directamente sobre el desempeño personal, donde se complementa con las capacitaciones a los colaboradores que si ya se tiene una buena base de formación de trabajadores se podrá determinar un mayor nivel de desempeño empresarial.

En función a los antecedentes nacionales, se presenta las siguientes investigaciones:

Hermosilla y Salvador (2020) se tiene la tesis con título “Contratación de personal y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de San Francisco de Asis – Lauricocha – Huánuco – 2019” se muestra como objetivo en poder determinar la relación que logra tener la contratación de trabajadores con el desempeño laboral innato de los mismos, para lo cual dicha investigación fue realizada bajo la metodología de una investigación del tipo básica y correlacional, por lo que de modo se toma la investigación cuantitativa; en función a la población y muestra no probabilística de 28 trabajadores. En análisis descriptivo se realiza en función a la correlación Pearson. Rechazando la Hipótesis alterna, donde a la correlación se determina como baja y directa con el valor de  $r = 0.071$ . En cuanto a sus dimensiones se presenta que el reclutamiento, la selección, la inducción y demás términos estudiados determina como una correlación negativa con los valores de ( $r = 0.030$   $r = 0.242$ ;  $r = 0.171$   $r = 0.116$ ).

Vitte (2021) en la tesis de título “Las distintas normas de contratación de personal y su incidencia en el desempeño laboral en el distrito judicial de Junín – 2017” donde el objetivo se enfoca en poder determinar la incidencia de las distintas normas de contratación de personal sobre el nivel de desempeño que se logra tener; donde mediante una investigación del tipo aplicada, para lo cual se hace un estudio de los distintos tipos de contrataciones con que se presentan según el régimen laboral que se tenga, se tuvo como muestra la calidad de contratos laborales, se considera como tema fundamental el poder considerar la preceptos de dichos contratos contra el desempeño de dichos trabajadores. Los resultados muestran que todos los casos presentan diferentes niveles de desempeño, que presenta niveles bajos por la alta diferencia que presentan los distintos maneras de contratación con el que se cuenta.

Zocón (2018) en la tesis de título “Proceso De Selección De Personal Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Empresa "Soluciones Globales Empresariales ERL" De La Ciudad De Cajamarca – 2016” como objetivo las elecciones que logra tener del proceso de selección del personal con el nivel de desempeño que se logra tener. Donde la metodología que se tiene es del tipo hipotético deductivo, la población fue constituida por 45 trabajadores y al respecto de muestra de 40 personas de entre todos los vendedores. Por lo cual

se hace necesario poder comprender la correlación entre el desempeño con el proceso de la selección del personal, donde los resultados mostraron la realidad con la contratación de personal es el fundamento del desempeño laboral.

Valer (2018) en su investigación del título “Eficiencia de la selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, Trujillo- 2018” en donde se tuvo como objetivo determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral. En la metodología se utiliza del tipo no experimental, con el nivel de investigación correlacional, cuantitativa; en base a la población y muestra de 51 docentes en base a una investigación del tipo cualitativo.

Los resultados se han tenido como coeficiente de correlación básico al valor de 0,671 con el valor de significancia de 0,00 menor al parámetro de 5% por lo que se determina como una relación positiva y significativa, se obtuvo el nivel de proceso de selección de manera alta, además que el desempeño laboral también presenta un nivel intermedio, por lo que respalda la relación entre el tema de análisis de manera positiva, teniendo como nivel de eficiencia al 64% que la clasifican como regular, ya que no se tiene son un proceso adecuado de reclutamiento de personal, y esta situación se ha visto reflejada en del desempeño de los docentes dentro de la institución.

Manco (2018) “Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016”, se presenta como objetivo de investigación: lograr establecer la relación entre el reclutamiento frente a la selección del personal, como también sobre el desempeño de los trabajadores que son parte de la misma, dicho estudio fue realizado en función a la población y muestra de 98 de trabajadores. En base a la metodología del tipo no experimental, correlacional con un corte transversal de investigación. Los resultados de la investigación mediante el uso de las pruebas estadísticas se determina la relación significativa con el reclutamiento que forma parte de la selección del personal, frente al desempeño laboral de dichos trabajadores en el hospital de estudio, en base a los valores determinados de rho de Spearman igual

de 0,898, apoyado con el valor de significancia igual a 0,000 por lo que se tiene la conclusión de poseer una relación del tipo positiva fuerte entre ambas variables.

En cuanto a las teorías, se tiene con referencia a las variables de estudio, ambas variables se sustentan en base a la teoría de la gestión de talento humano, las cuales son agrupación de cualidades, políticas y estructura sobre la cual funciona la asignación de recursos humanos mientras se busca alcanzar en el éxito de los objetivos de la investigación de modo que se genere un cambio en las estrategias que se fundamenta en las estrategias que la organización se formulan en base a cada año de actividades de operaciones empresariales y la visión con la que se considera como parte de la empresa. La calidad en todas las actividades que se contengan en procesos administrativos con las estrategias que se acompañan con mejores practica del trato a su personal, la gestión de talento humano siempre tiene que estar dirigida al mismo lineamiento de los objetivos de la empresa. (Ramírez y otros, 2019)

Se tiene los enfoques conceptuales de variables, en cuanto a lasSDZX primera contratación de personal, la acción que sigue mediante un contrato de trabajo, que es un acuerdo que celebran de manera voluntarias donde el empleado se compromete a prestar sus servicios y el empleador a poder cumplir con la remuneración como contraprestación (Bermuy, 2020). Al considerarse que la contratación de personas se hace efectiva mediante la firma de un contrato se analizan las modalidades, como considera Bermuy (2020) se presentan cuatro clases de contratos de trabajo, los que serán las dimensiones de la variable: como es el contrato a tiempo completo, contratos a tiempo indefinidos y los contratos sujetos a modalidad.

Del mismo modo, al celebrarse un contrato de trabajo se puede, por acuerdo de las partes, establecer como condición la prueba del empleado para verificar su cumplimiento con el trabajo asignado. La contratación es un procedimiento estándar por el que pasan todos los empleados de tiempo completo de cualquier organización. Al mismo tiempo, en algunos casos, no se puede asignar un período de prueba para el empleo. Si realmente se le permitió a un empleado trabajar sin un contrato de trabajo, solo se puede incluir una cláusula de prueba en el contrato

si la ha redactado en forma de acuerdo por separado antes de comenzar a trabajar. El período de prueba no puede exceder los tres meses y para los jefes de organizaciones y sus suplentes, seis meses. Si no se pasa la prueba, el empleador tiene derecho a rescindir el contrato de trabajo antes de que finalice el período de prueba, notificándose por escrito. No obstante, si el período de prueba ha expirado y el empleado continúa trabajando, entonces se considera que ha superado la prueba y posteriormente, puede rescindir el contrato de trabajo solo de forma general (Bermuy, 2020).

Según la define Flores et al., (2018) En la empresa se comprende de la contratación de personal que es una manera de poder filtrar el recurso que ingresa en la empresa, dichas puntos a consideración se fijan en el contrato de trabajo, este último es un documento que se fija en acuerdo mutuo con la empresa y el trabajador, por lo que antes del contrato de trabajo se debe considerar los puntos de reclutamiento, selección, modos de admisión, programación de incentivos, finalmente al contratación y la inducción en función a las necesidades de la empresa.

La primera dimensión, los contratos de trabajo a tiempo parcial que se consideran como aquellos contratos que pueden prolongarse de manera indefinida, por cuales pueden presentarse en modos verbales, el empleador tiene la obligación de presentar sus libros de planillas al trabajador, teniendo como fecha recomendada al día siguiente después de haberse iniciado con las actividades del personal. Se considera que este contrato no está sujeta a ninguna formalidad, por lo que se considera la apertura a un contrato de manera verbal de manera indefinida (Bermuy, 2020).

Aclarando lo anterior, un contrato de trabajo es un acuerdo entre el empleador y un empleado, en base al cual surge una relación laboral. Este se redacta en dos copias, cada uno de ellas está firmada por ambas partes. Una copia del contrato de trabajo debe ser conservada por el trabajador, la otra por empleador. Al firmar el contrato, el empleador se compromete a proporcionarle al personal trabajo, garantizar las condiciones laborales, pagar los salarios a tiempo

y en su totalidad. Del mismo modo, el trabajador se compromete a cumplir el rol determinado de trabajo y cumplir con las normas laborales internas (Bermuy, 2020).

Otra definición se tiene según Ministerio de Trabajo (2020) Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido, es cuando el contrato toma una fecha de inicio y una fecha de término, a menos que se tenga un motivo válido para su conminación, dicho contrato no necesita ser de manera verbal o también de escrita, dicho proceso no se obliga a ser reportado en favor del ministerio de trabajo y promoción de empleo, solo se considera como parte de las planillas, como también se determina importante realizar al entrega de las boletas de pagos; dichos criterios deben de ser cumplidos a fidelidad a favor del empleados, solo así se podrá considerar como un empelados del contrato de plazo determinado.

En cuanto a sus indicadores: se presenta que la prolongación de forma definía, es una modalidad del trabajo cuando ya se tiene la confianza necesaria entre líder y colaborador sobre un rol determinado de manera permanente, Verbales. La situación anterior se puede presentar en contratación de manera verbal basado en dicha confianza por lo cual no se hace necesario en la relación laboral la formulación un contrato en documentos. Escritos, una vez superado la fase de la confianza se hace necesario para seguridad de la empresa formular un contrato escritos, sobre el cual se previenes conflictos. Libro de planillas, este es un requisito propio un contrato indefinido por lo que la empresa se hace de obligaciones a causa del trabajador frente a otras instituciones. Formalidad alguna, se considera como las veces que no exigen formalidad alguna extra, el poder contar de manera indefinida con un trabajador en la empresa ni que el trabajador nunca pueda renunciar a la empresa (Bermuy, 2020).

La segunda dimensión contratos a tiempo parcial se considera a los que tiene una jornada de trabajo, que no puede ser superior a las 8 horas diarias para ser considerado este tipo de trabajo. Además, que la empresa no tiene límite en la contratación. Este tipo de contratos también de aplica beneficios sociales para los trabajadores, en los casos donde se tiene que considerar la percepción de exigir un mínimo de 8 horas diarias de labor. Se considera que este tipo de contratos no debería ser superior al promedio de ocho horas diarias, para poder acceder a

cualquier tipo beneficios sociales, este contrato debe ser celebrado por escrito y ser entregado en la autoridad administrativa de trabajo (Bermuy, 2020).

Añadiendo a lo anterior, un empleador no puede exigir a un trabajador que realice un trabajo que no esté estipulado en el contrato de trabajo. Al mismo tiempo, tiene derecho a celebrar contratos de trabajo para realizar otro trabajo en su tiempo libre, para el mismo u otro empleador (trabajo a tiempo parcial interno o externo). Los contratos de trabajo se celebran por tiempo indefinido o por un período no superior a cinco años (contrato de trabajo de duración determinada) (Bermuy, 2020).

Ministerio de Trabajo (2020) se considera que el contrato a tiempo parcial, se mide por los horarios a semanas entre los 5 a 6 días, en base a no menor de las cuatro horas diarias de trabajo por día, dichos contratos de ser proceden a establecerse por escrito hacia al ministerio de trabajo, en función a los 15 días naturales de celebración, dicho trabajos se tiene que cumplir con los pagos de derechos sobre la comprensión de tiempo por servicio, e incluso con la indemnización de en caso de un despido arbitrario.

Para la segunda dimensión Contrato de trabajo a tiempo parcial, se tiene los indicadores: Jornada inferior a 8 horas, en la cantidad de horas de trabajo para que trabajador dentro de un contrato parcial para que pueda formar parte de la planilla de la empresa. Sin límites en contratación, este se puede firmar según necesidad de la empresa por lo cual cuando ya no se necesario puede prescindir de dichos servicios, por un periodo prudente. Beneficios laborales, en caso de los contratos parciales, los beneficios laborales podrán ser considerados dependiendo de la cantidad de horas que trabajo o la modalidad real del contrato (Bermuy, 2020)

Para la tercera dimensión Contrato de trabajos sujetos de modalidad, se tiene los indicadores: Necesidades del mercado, son las generadas por la actividad de la empresa o casos fortuitos que se presentan, en la que la empresa puede requerir la contratación de mano de obra o simplemente de un servicio exacto. Mayor producción, esta situación se presenta en casos alta demanda sean por servicio o productos, en la común mente llamadas temporada alta. Servicios a prestar, dichos contratos solamente suelen presentarse por horas, o por cuanto



dure el servicio contratado, una vez concluido el servicio, la empresa no tiene un contrato que cumplir más allá del pago de servicio. Contratos por temporadas, este tiempo de contrato suelen depender de cuanto dure la temporada para la empresa (Bermuy, 2020)

En función a la segunda variable como es desempeño en los trabajadores, llega a definir como la conducta que todos los empleados tienen frente a los objetivos de la empresa y los roles en los que trabajan, por lo tanto, se define sobre cuanto esfuerzo se hace con la complementación entre objetivos personales y de fines institucionales. Todo tipo de organización medie sus actividades según tiempo y metas a poder alcanzar, las cuales al final se determina el desempeño de los trabajadores facilita que esta actividad se complete, y se puede logra cumplir con los objetivos de la organización y que los trabajadores solo pueden estar acompañadas por el cumplimiento efectivo de roles por parte de los colaboradores de la empresa (Espinoza et al., 2021).

Bautista y otros (2020) la defina como acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas. Frente a esto se considera Desempeño en función a tres puntos de análisis, que vendrá a ser las dimensiones de estudio para esta variable como son: la competencia, el logro de metas y el potencial de mejoramiento de los trabajadores. Del mismo modo, el desempeño laboral es un indicador que caracteriza el desempeño de una persona, empresa o todos los empleados en un país por unidad de tiempo. En pocas palabras, es la cantidad de trabajo que un empleado o un departamento completo realiza en un tiempo determinado. El cálculo de la productividad laboral permite crear estándares de trabajo y planificar las actividades de la organización y muestra cuánto dinero en PIB aporta la hora de trabajo de una persona.

Se tiene la primera dimensión la competencia, se define como la capacidad que logra el trabajador el momento de utilizar sus conocimientos, destrezas, actitudes, valores habilidades y otros, aplicados en los roles que se encargan dentro de la empresa; estos se reflejan de los procesos educacionales que lograron tener y estar complementados con la experiencia laboral que cuenta y que en muchas ocasiones está reflejada a favor de la identificación y solución en los

problemas que se presentan en el día a día de la empresa con la que trababan, específicamente sobre la actividad que se les encargo a realizar (Espinoza et al., 2021).

Al respecto de competencia señala Bautista y otros (2020) que es el factor que facilita la supervivencia de las empresas, que se valida sobre la capacidad, las competencias de sus trabajadores, este último fortalecido en el desarrollo eficaz de los conocimientos donde las actividades de las empresas, por lo que la necesidad de que todos los empleados sean competente en el cargo que ocupan, al momento de desarrollar su actividades en función a las requisitos que requiere su cargo, por lo que el desempeño laboral duda crecer a favor de la empresa, y mejorar la eficacia de las estrategia aplicadas en las empresas.

Entre sus indicadores de La competencia: es la capacidad de conocimientos, Destrezas, propio de cada colaborador, el cual no necesariamente fue desarrollado en la empresa, pero puede ser utilizado a favor de la misma. Ámbitos del temperamento, se define que cada persona tiene su propia naturaleza como persona eso hace que pueda presentarse cambio de temperamento o de emociones dentro de la empresa. Modos de conducta, es como la persona lleva sus actividades dentro de la empresa, que podría afectar directamente al cumplimiento de metas otorgadas a su cargo (Espinoza et al., 2021).

En cuanto a la segunda dimensión logro de las metas, se entiendo como única finalidad de la contratación de personal, donde se tiene todos los recursos a utilizar para dirigirlos de manera transcendental en la empresa; además que es la manera que se mide del desempeño del personal, donde se considera el trabajador como individuo y como parte del grupo de modo que se dirige todos los esfuerzos para que se logre el éxito en las actividades que se realiza (Espinoza et al., 2021). Otra definición presenta Bautista y otros (2020) considera que el logro de metas es poder cumplir con los objetivos planteados al inicio de programación como empresa, es a partir de este logro se puede medir el desempeño de la empresa y poder evaluar el desempeño de las conductas y actividades que realizan los colaboradores en la empresa, para que genera una fuerza de crecimiento de la empresa (Espinoza et al., 2021).

En cuanto a los indicadores de Logro de metas: cada persona debe ser considerada como diferente a las demás por lo que puede tener otras habilidades que los otros colaboradores y cumplir las metas con distintas estrategias. Aspectos financieros, se considera que cada meta va de la mano con una inversión, indicando por la mano de obra por lo tanto al presentar mayores costos la meta establecida podría no considerarse como beneficiosa para la población. Posicionamiento institucional, cada meta cumplida es parte de los objetivos de la organización, por lo tanto, se mide cada meta para poder entender cómo va la empresa.

Respecto a lo anterior, el logro de metas sirve como punto de partida para pronosticar y planificar las actividades en una empresa. Asimismo, forman la base de la construcción de relaciones organizacionales. Los objetivos son el punto de partida en el proceso de evaluación y seguimiento de los resultados del trabajo de los empleados individuales, los departamentos y la empresa en su conjunto. En una gran empresa con varias divisiones estructurales diferentes y varios niveles de gestión, se forma un árbol de objetivos, que es una descomposición de los objetivos de nivel superior en objetivos de nivel inferior (Perez, 2021).

Es decir, estos objetivos reflejan la relación entre la tasa de cambio en las ventas y los beneficios de la organización y la industria en su conjunto. Es necesario mencionar que, dependiendo de cuál sea esta relación, la tasa de crecimiento de la organización puede ser rápida, estable o puede disminuir. De acuerdo con estos tipos de tasas de crecimiento, se puede establecer una meta para un crecimiento rápido, un crecimiento estable o una reducción (Perez, 2021).

Para la tercera dimensión Potencial de mejoramiento se tiene la importancia de poder analizar la valoración del desempeño, de modo que se brinda un valor actual frente a los obtenidos o datos desarrollados con anterioridad; donde se presenta el análisis de la mejora de comportamientos, de modo que se analiza los resultados futuros o como garantizar el desarrollo de las mismas, de modo que también se analiza las capacidades como individuo y las metas que la organización logre cumplir. Perez (2021) determina sobre el potencial de mejoramiento en base al poder evaluar mejor de manera objetiva el desempeño y comportamiento de sus

colaboradores al contar con una base de medición y un sistema planificado y estandarizado.

En cuanto a los indicadores de Potencial de mejoramiento: Fines organizacionales, permite analizar cómo se han venido cumpliendo las actividades en favor del mejoramiento de la organización, por lo tanto, el desempeño de los colaboradores. Fortalecimiento de procesos, cada vez que se presente mejoras los procesos que se lleva en la organización, es un modo de fortalecer la misma, por lo que se considera que a mayor mejora en los procesos o modos de trabajo es índice que la empresa ha ido mejorando (Espinoza et al., 2021).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación:**

El tipo de investigación fue de tipo aplicada debido a que está basada en los diferentes resultados de la investigación pura. De acuerdo con Ñaupas et al., (2018), está el propósito de tratar de dar solución a los diversos problemas de la sociedad de una comunidad, región o el país. Asimismo, engloba problemas como las crisis financieras, contaminación ambiental, globalización, etc.

Se complementa con el enfoque cuantitativo, según lo determina Ñaupas et al.,(2018), señalan que son estudio que utiliza las tablas, gráficos y medias estadísticas.

##### **Diseño de investigación:**

La investigación es de un diseño no experimental transversal y correlacional, ya que las variables de estudio no fueron manipuladas intencionalmente. Según Ñaupas et al., (2018), los diseños no experimentales desarrollan una búsqueda de manera intencional, obviando la manipulación de las variables, donde la variable independiente no será alterada intencionalmente para confirmar su efecto sobre otras variables. Asimismo, es transversal, ya que los objetivos principales y específicos están asociados con el examen de las variables a través de la recopilación de datos en un mismo tiempo.

La investigación presenta un análisis descriptivo, ya que, para poder establecer la relación de las variables, se tendrá que describir la realidad de las variables en el ámbito de estudio, por medio de las dimensiones y sus indicadores. Para Hernández y Mendoza (2018), nos dice que un estudio descriptivo es la que antesala al estudio correlacional, dado que amplía el panorama para poder determinar una relación.

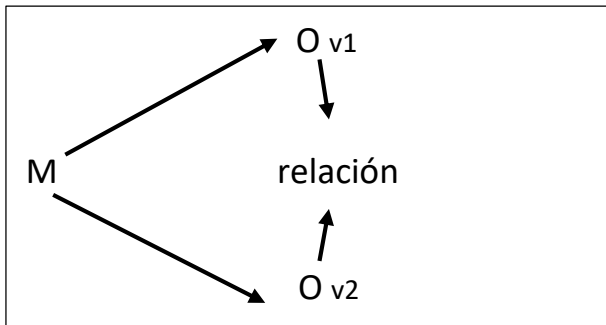
Asimismo, fue correlacional, ya que el estudio tiene como finalidad determinar la relación entre las variables analizadas. Para Hernández y Mendoza (2018), indica

que los estudios apuntan a una asociación causal de fenómenos, conceptos, variables o eventos estadísticamente medibles.

El esquema del diseño de la investigación correlacional es el siguiente:

**Figura 1**

*Mapa de correlación para la investigación*



M = Muestra de la investigación.

O1 = Observación de la Variable 1: contratación de personal.

O2 = Observación de la Variable 2: desempeño profesional

Relación = Correlación entre las variables.

### **3.2. Variables y operacionalización**

Se procede a detallar los temas específicos que se procederán a estudiar considerados para estudiar las variables de estudio:

#### **Variable uno: Contratación de personal**

**Definición conceptual:** Según lo determinado por Bermuy (2020) se define a la contratación de personal como una celebración de acuerdos de manera voluntaria en que el empleado a ofrecer sus servicios a favor de la empresa, y el empleador fija las obligaciones sobre las cuales se plantean puntos a cumplir como contraprestación a favor del empleado por parte de la empresa, que se fijan sobre un contrato laboral.

**Definición operacional:** La presente contratación de personal, se medirá por medio de la aplicación de una encuesta, para lo cual se formula un instrumento de tipo cuestionario con la escala de Likert con opciones de

respuesta, el mismo que se formula sobre las tres dimensiones y sus indicadores: Contratos de trabajo a tiempo completo, Contrato de trabajo a tiempo parcial, Contratos de trabajo sujetos a modalidad.

**Indicadores:** Para la primera dimensión de la variable se tiene que: Contratos de trabajo a tiempo indeterminado, se presenta los indicadores de: Prolongación de forma indefinida, Verbales, Escritos, Libro de planillas, Formalidad alguna. Para la segunda dimensión Contrato de trabajo a tiempo parcial, se tiene los indicadores: Jornada inferior a 8 horas, Sin límites en contratación, Beneficios laborales. Para la tercera dimensión Contrato de trabajo sujetos de modalidad, se tiene los indicadores: Necesidades del mercado, Mayor producción, Servicios a prestar, Contratos por temporadas.

**Escala de medición:**

Se hace una validación de manera ordinal, con el uso de la escala de tipo Likert: 1= Muy desacuerdo, 2=Desacuerdo, 3=Indiferente, 4=De acuerdo, 5=Muy de acuerdo.

**Variable dos: Desempeño**

**Definición conceptual:**

Se define como el comportamiento laboral relacionado con el logro de las metas institucionales, que incluyen varios tipos de beneficios. En este sentido, cada organismo público o privado define claramente sus fines, objetivos, misión y visión a alcanzar en un plazo o plazo determinado; esto tiene baja probabilidad o casi nunca se logra cuando en el establecimiento estos objetivos no son conocidos por los trabajadores del establecimiento (Espinoza, et al., 2021).

**Definición operacional:**

La variable desempeño laboral se medirán en base a la técnica de la encuesta, por lo mismo que se podrá medir en función al instrumento de cuestionario en base a sus dimensiones e indicadores como sigue: La competencia: Conocimientos, Destrezas, Ámbitos del temperamento, Modos

de conducta, luego logro de metas: El individuo, Aspectos financieros, Posicionamiento institucional, así mismo potencial de mejoramiento: Fines organizacionales, Fortalecimiento de procesos.

**Escala de medición:**

Se hace una validación de manera ordinal, con el uso de la escala de tipo Likert: 1= Muy desacuerdo, 2=Desacuerdo, 3=Indiferente, 4=De acuerdo, 5=Muy de acuerdo.

**3.3. Población, muestra y muestreo**

La población se constituye por 30 trabajadores de la empresa, se tiene la importancia de poder analizar la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022. En base a lo determinado como población por Hernández y Mendoza (2018), manifiesta que la población consiste en un grupo finito o infinito de todos los sujetos que cuenta con características similares.

**Criterios de inclusión:** Se considera a los empleados de la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022, como parte de la población a colaboradores que tiene una relación laboral vigente con la empresa.

**Criterios de exclusión:** Se tiene como características de exclusión, a los trabajadores de la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022, que no hayan estado presentes en los momentos de la encuesta, por cualquier motivo.

**Muestra:** se recalca que la muestra se determina como la misma cantidad de la población, es decir, fueron la 30 personas.

**3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnicas**

La recolección de información, según Hernández y Mendoza (2018) , señala que en su caso se refiere al uso de diferentes herramientas para examinar la información obtenida en una encuesta, tales como entrevistas, encuestas, observaciones, etc. Por lo tanto, para el presente estudio se



aplicará la técnica de la encuesta, debido a que este es un método de investigación flexible, conciso y preciso en encuestar investigaciones relacionadas para mostrar el nivel de importancia de la relación entre variables.

### **Instrumentos**

El instrumento utilizado es el cuestionario. Según Hernández y Mendoza (2018), considera que el cuestionario donde se recopila los datos necesarios para la investigación, donde se presenta los ítems necesarios para poder medir y obtener información de las variables.

En el actual estudio se diseñará un cuestionario que constará de dos partes está compuesto por 42 ítems (24 para la primera variable contratación de personal y 18 para la segunda variable desempeño que se medirá mediante una escala de preguntas.

### **Escala de medición:**

Se hace una validación de manera ordinal, con el uso de la escala de tipo Likert para los dos instrumentos utilizados para cada variable: 1= Muy desacuerdo, 2= Desacuerdo, 3= Indiferente, 4=De acuerdo, 5= Muy de acuerdo.

### **Validez y confiabilidad del instrumento**

Se procedió a realizar el procediendo de validación por expertos, la misma que se realizó mediante la carta de validación que fue generada por el tesista y se firmó por los expertos elegidos, (3 expertos<sup>9</sup>). Se recopiló los detalles necesarios que ayudaron a la aprobación de las variables de investigación a cumplir con el grado de pertinencia, pertenencia y claridad requerido. Hernández y Mendoza (2018) muestran que los expertos en la materia prueban hasta qué punto la herramienta mide realmente la variable de interés.

**Tabla 1***Juicio de Expertos*

Expertos	Puntaje		Opinión
	V1	V 2	
Dra. Africa Calanchezz Urribarri	47	47	Aplicable
Dr. Kerwin Jose Chávez Vera	48	48	Aplicable
Dr. Mirko Merino Nuñez	50	50	Aplicable

Para poder medir la fiabilidad de los cuestionarios se hizo una prueba estadística, donde se determinó el alfa de CronBach para poder determinar el nivel de confianza de cada ítem desarrollado para la variable y en la encuesta completa. Por lo que se desarrolló esta prueba en base a lo desarrollado por Hernández y Mendoza (Hernández & Mendoza, 2018) dicho coeficiente puede oscilar entre 0 y 1, lo cual demostró si existe consistencia y coherencia de los cuestionarios

**Tabla 2***Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

**Tabla 3***Fiabilidad de los instrumentos*

Categorías	Estadística de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Variable 1	0,879	24
Variable 2	772	18

Los valores obtenidos para el nivel de confiabilidad de los instrumentos, Establece que son bastantes cercanos a la unidad, tanto los cuestionarios aplicados presentan la consistencia necesaria, y la coherencia entre cada una de las respuestas obtenidas; brindando la confiabilidad necesaria para ser aplicadas sobre toda la muestra.

### **3.5. Procedimientos**

El proceso que se siguió para el recojo de la información se desarrolló a través de los siguientes pasos: Se procedió a la elaboración de los instrumentos para el campo, luego se hizo la presentación de los instrumentos a los validadores de la investigación seguido, se procedió a levantar observaciones realizadas de los validadores de la investigación, también se desarrolló la aplicación de los instrumentos de la investigación de campo, luego se realizó los procedimientos de datos mediante el estadístico SPSS en su versión, para después analizar los datos obtenidos de las estadísticas descriptivas como los gráficos de barras y finalmente analizamos las estadísticas descriptivas como el coeficiente Rho de Spearman, con las interpretaciones adecuadas.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Incluye el método de procesamiento y análisis de datos, siendo le utilizado como hipotético de cuestión, al tener una hipótesis planteada al inicio de la investigación la cual se tuvo que contractar para aceptar o rechazar la hipótesis de la investigación.

se procedió a ingresar los datos obtenidos al software SPSS 26, para proceder a su análisis mediante un análisis de tipo descriptivo, y otro relacionado a los aspectos inferenciales de la investigación; Este paso se abrevia depuración de los datos obtenidos en base al grado de fiabilidad obtenido pues la prueba correspondiente, con el respaldo del punto anterior, se inició las pruebas nada, son las hipótesis de la investigación; una vez

obtenido todos los resultados anteriores estos fueron presentadas y tablas y figuras según corresponda, los mismos que son sometidos a una prueba interpretación de los datos que se muestran; finalmente se procedió a determinar las conclusiones. por lo tanto, se detalla a continuación:

**Nivel de significancia:** Identifica qué son aplicados en las pruebas de análisis, para poder determinar un nivel de ocurrencia o no de lecho mostrado; por lo tanto, se resalta que el valor tendría que ser menor al 0,05 para ser aceptado.

**Coefficiente de Correlación:** identifica al respecto, qué son productos métodos estadísticos aplicados en Casos de relación de dos variables, que están presentados a nivel de razón o intervalo. por lo tanto, estos valores están midiendo el nivel de sanación que se identifica para el estudio.

**Tabla 4**

*Coefficiente de Correlación*

Valor del coeficiente	Interpretación
0	Ausencia de correlación lineal
0.10 a 0.19	Correlación lineal insignificante
0.20 a 0.39	Correlación lineal baja – leve
0.40 a 0.69	Correlación lineal moderada
0.70 a 0.99	Correlación lineal alta muy alta

*Fuente: Hernández y Mendoza (2018)*

### 3.7. Aspectos éticos

Informe final de tesis está desarrollado según las normas que establecen el reglamento que corresponde a los diplomas y grados de la universidad, obtener las credenciales de manera legal como estudiante universitario. nacional encuesta realizada se recalca que se desarrolló respetando los

derechos de propiedad intelectual, es por ello que sigue son todas las citas de autores, además que en la recolección de datos se protege las identidades de los que colaboraron con la presente encuesta, a fin de garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos para este estudio, finalmente el informe está establecido según lo que identifica reglamento APA. Así mismo, la presente investigación cumplirá con los principios generales estipulados en el código de ética en investigación de la Universidad Cesar Vallejo (2017) el cual aseguran la el bienestar y la autonomía de los participantes de los estudios.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados Descriptivos

**Tabla 5**

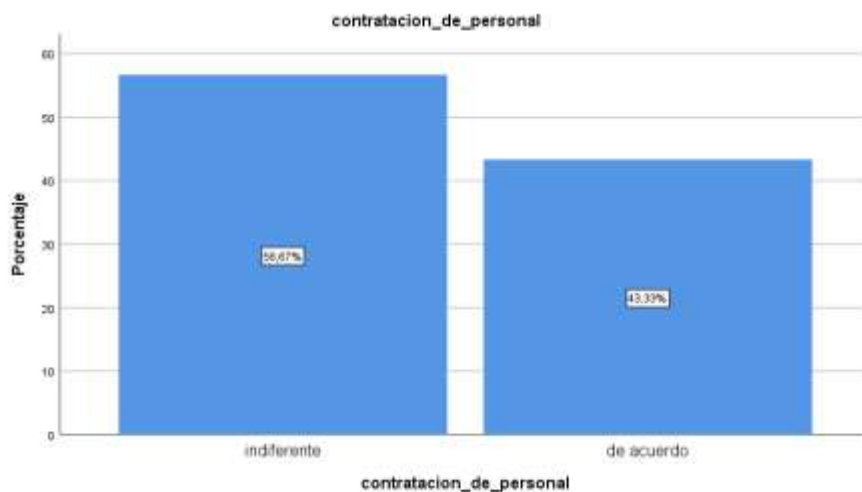
*Niveles de la variable Contratación de personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	17	56,7	56,7	56,7
	De acuerdo	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente Procesamiento de datos SPSS*

**Figura 2**

*Niveles de la variable contratación de personal*



En la tabla 5 y figura 2 se observa los resultados que se obtuvieron con relación a la variable Contratación de Personal en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022, los encuestados expresan que en un 56.7% indican que es un proceso el cual le es indiferente, mientras en un 43.3% indica que están de acuerdo con dicho proceso, ninguno de los encuestados se ubicó en otras alternativas.

**Tabla 6**

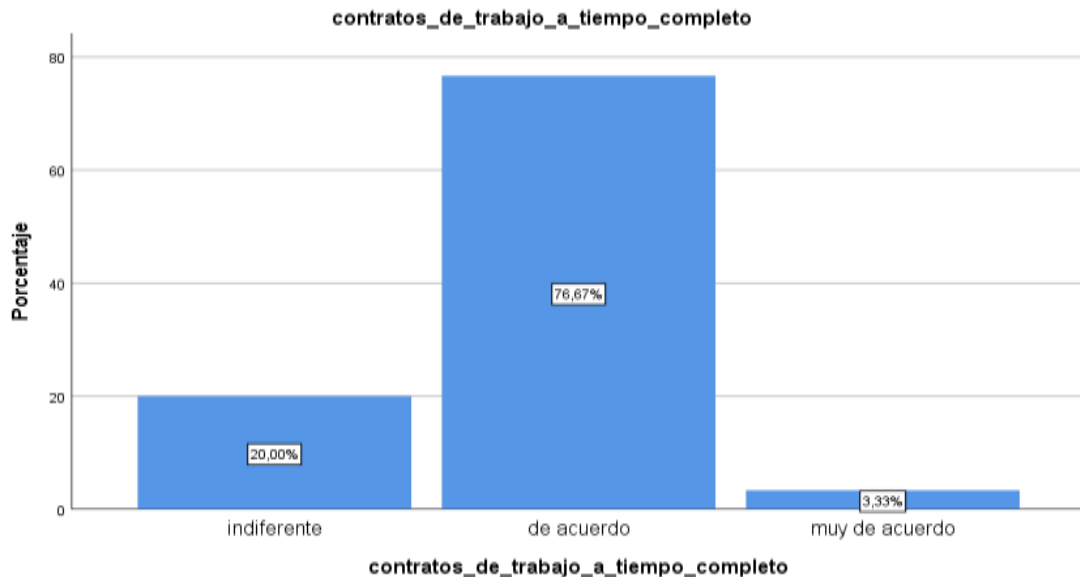
*Análisis dimensión Contratos de trabajo a tiempo completo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	indiferente	6	20,0	20,0	20,0
	de acuerdo	23	76,7	76,7	96,7
	muy de acuerdo	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente Procesamiento de datos SPSS*

**Figura 3**

Análisis dimensión Contratos de trabajo a tiempo completo



En la tabla 6 y figura 3 se observa los resultados que se obtuvieron con relación a la dimensión contratos de trabajo a tiempo completo, en un 76.7% de los encuestados expresa que está de acuerdo, un 20.0% indica que esta indiferente, mientras un 3.3% indica que está muy de acuerdo, por lo que podemos decir que la mayoría de los encuestados están conformes con los contratos a tiempo completo realizados por la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022.

**Tabla 7**

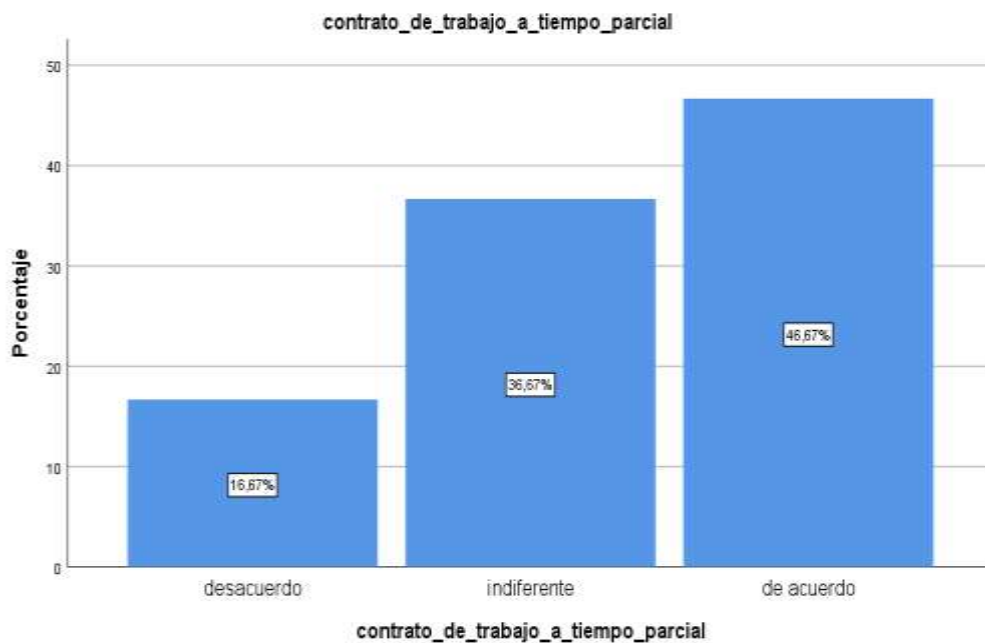
*Análisis dimensión Contrato de trabajo a tiempo parcial*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	5	16,7	16,7	16,7
	indiferente	11	36,7	36,7	53,3
	de acuerdo	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente Procesamiento de datos SPSS*

**Figura 4**

*Análisis dimensión Contrato de trabajo a tiempo parcial*



En la tabla 7 y figura 4 se observa que en relación a la dimensión contrato de trabajo a tiempo parcial tiene un 46.7% de los encuestados expresan que están de acuerdo, un 36.7% indica que es indiferente mientras un 16.7% indica que está en desacuerdo, por lo que podemos determinar que casi la mitad de los trabajadores está de acuerdo con los contratos a tiempo parcial realizados por la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022.



**Tabla 8**

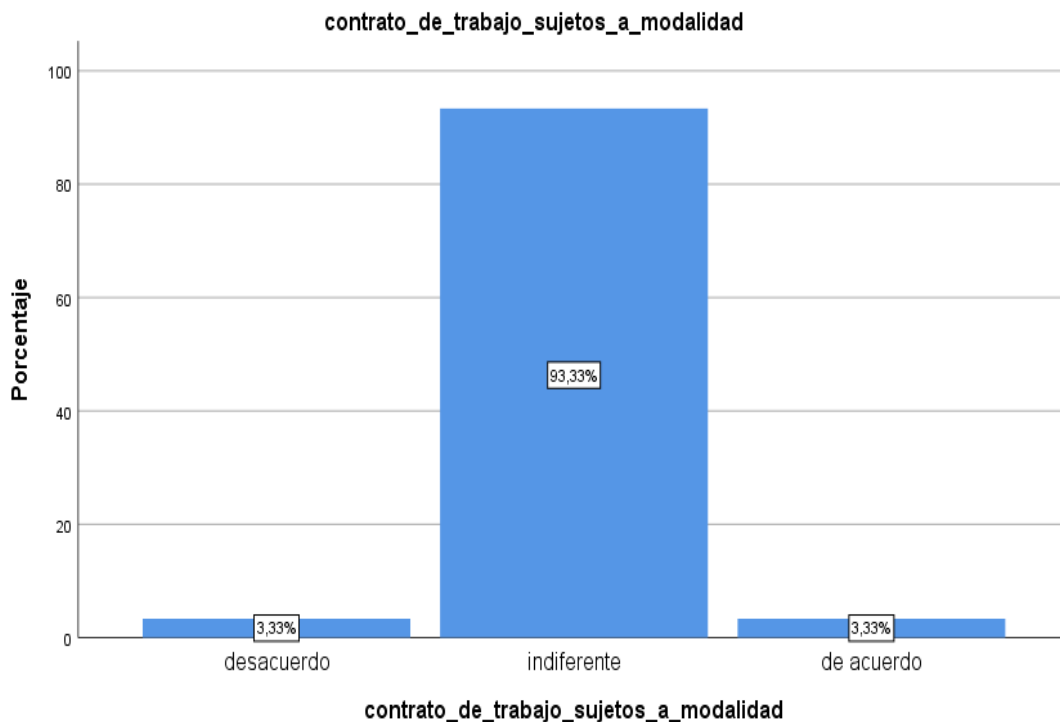
*Análisis dimensión Contrato de trabajo sujetos a modalidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
	indiferente	28	93,3	93,3	96,7
	de acuerdo	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente Procesamiento de datos SPSS*

**Figura 5**

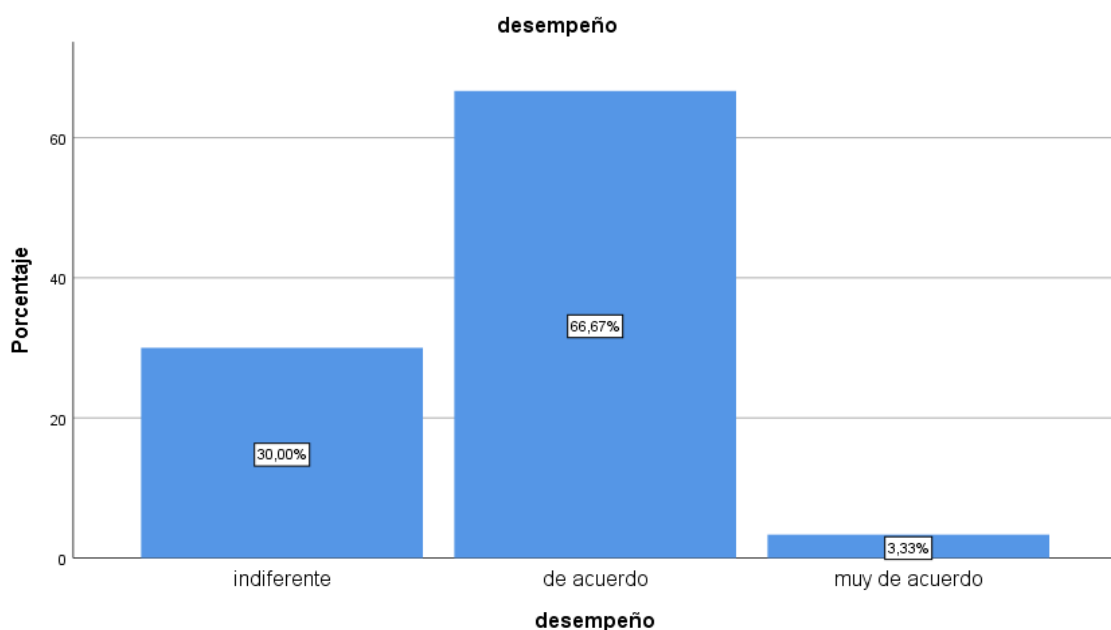
*Análisis dimensión Contrato de trabajo sujetos a modalidad*



En la tabla 8 y figura 5 se observa que en relación a la dimensión contrato de trabajo sujetos a modalidad tiene un 93.3% de los encuestados expresan que son indiferente, mientras un 3.33% indica que está en desacuerdo y de acuerdo un 3.33% por lo que podemos determinar que casi todos están inconformes con los contratos sujeto a modalidad realizados por la empresa minera Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022.

**Tabla 9***Niveles de la variable Desempeño*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	indiferente	9	30,0	30,0	30,0
	de acuerdo	20	66,7	66,7	96,7
	muy de acuerdo	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente Procesamiento de datos SPSS***Figura 6** *Análisis de resultados para variable desempeño*

En la tabla 9 y figura 6 se observa los resultados que se obtuvieron con relación a la variable, Desempeño en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022, observa que el 66.7% de los encuestados nos indican que está de acuerdo, mientras un 30.0% indica que esta indiferente por lo tanto un 3.3% indica que está muy de acuerdo. Entonces podemos determinar que la mayoría está de acuerdo con el desempeño en la empresa minera Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022.

**Tabla 10**

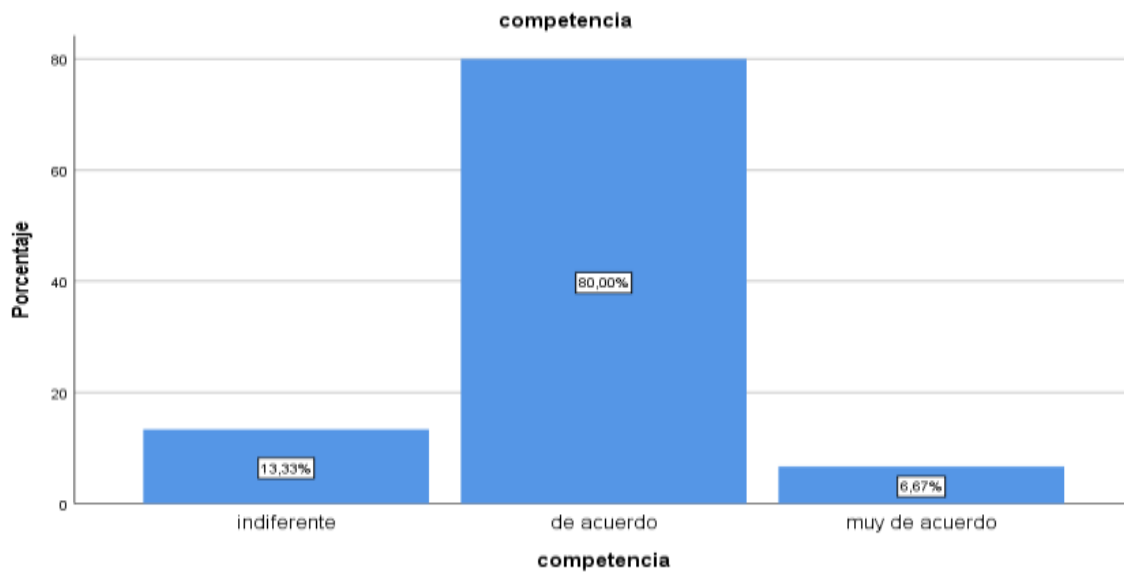
*Análisis dimensión Competencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	indiferente	4	13,3	13,3	13,3
	de acuerdo	24	80,0	80,0	93,3
	muy de acuerdo	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente Procesamiento de datos SPSS*

**Figura 7**

*Análisis de resultados para dimensión Competencia*



En la tabla 10 y figura 7 se observa que en relación a la dimensión competencia se observa que el desempeño competitivo de los trabajadores tiene un 80.0% de los encuestados expresan que está de acuerdo, un 13.3% indica que esta indiferente y un 6.7% indica que está muy de acuerdo, por lo que podemos decir que la mayoría de los encuestados está de acuerdo con la competencia en la empresa minera Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022.

**Tabla 11**

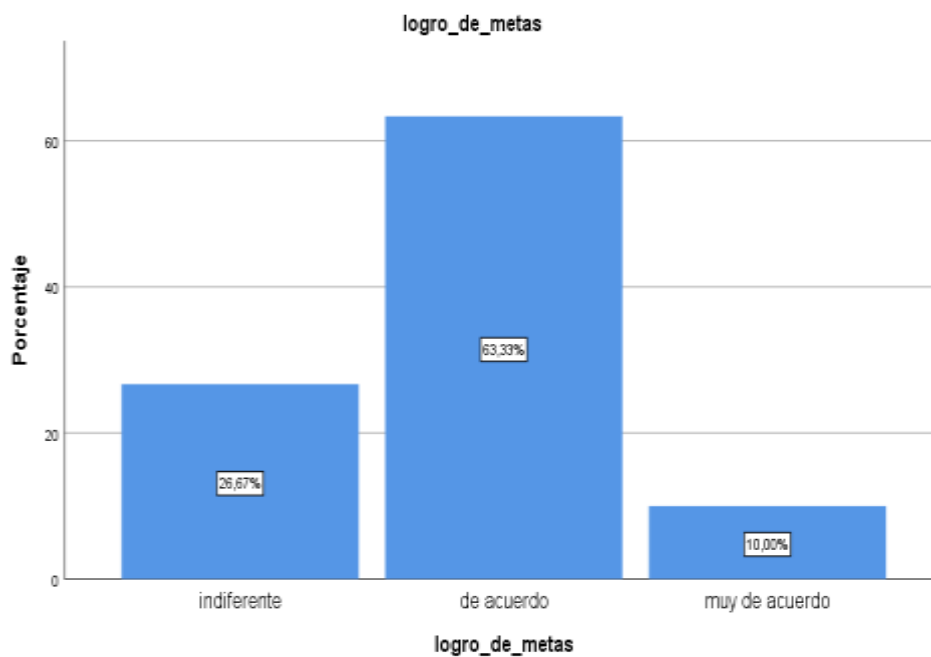
*Análisis dimensión Logro de Metas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	indiferente	8	26,7	26,7	26,7
	de acuerdo	19	63,3	63,3	90,0
	muy de acuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente Procesamiento de datos SPSS*

**Figura 8**

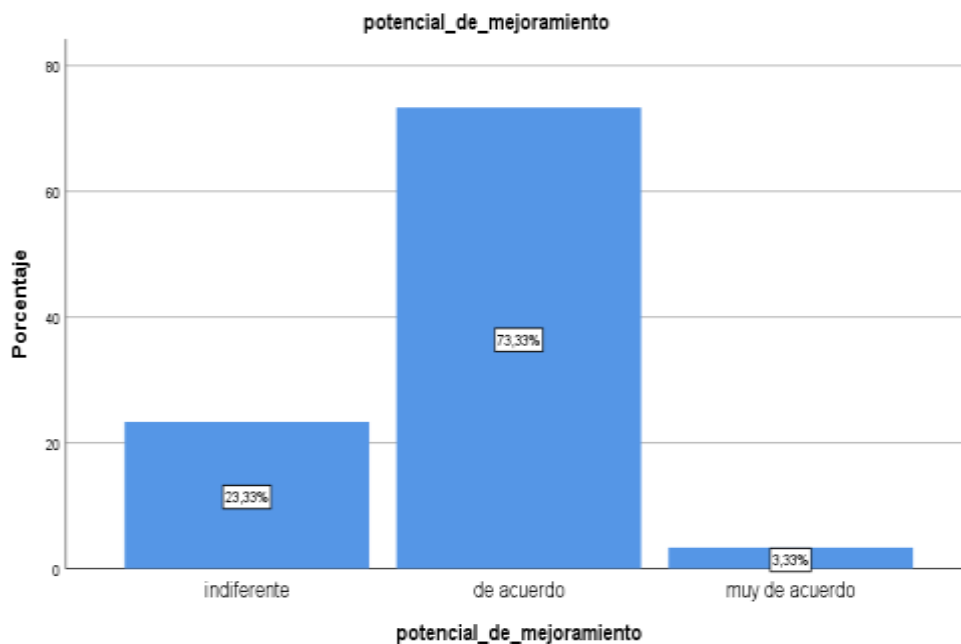
*Análisis de resultados para dimensión Logro de Metas*



En la tabla 12 figura 7 podemos observar que en la relación a la dimensión logro de metas se tiene un 63.3% de los encuestados nos indican que están de acuerdo, un 26.7% indica que esta indiferente y un 10.0% indica que está muy de acuerdo, por lo que podemos determinar que más de la mitad de los trabajadores están de acuerdo con el logro metas desempeñadas por los trabajadores de la empresa minera Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022.

**Tabla 12***Análisis dimensión Potencial de Mejoramiento*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	indiferente	7	23,3	23,3	23,3
	de acuerdo	22	73,3	73,3	96,7
	muy de 1 de acuerdo	3	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente Procesamiento de datos SPSS***Figura 9***Análisis de resultados dimensión Potencial de Mejoramiento*

En la tabla 13 figura 12 puede observar que en relación con la dimensión potencial de mejoramiento de los trabajadores tiene un 73.3% de los encuestados expresan que está de acuerdo, un 23.3% indica que esta indiferente y un 3.3% indica que está muy de acuerdo, por lo que podemos determinar que la mayoría de los encuestados está de acuerdo con el potencial de mejoramiento en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022.

## 4.2. Resultados Inferenciales

**Tabla 13**

*Prueba de normalidad*

	PRUEBAS DE NORMALIDAD					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Contratación de personal	,372	30	,000	,632	30	,000
Desempeño	,396	30	,000	,687	30	,000

\* Corrección de significación de Lilliefors

Ho: La distribución de datos de la variable es normal

Ha: La distribución de datos de la variable no es normal

Para la presente investigación se empleó el ensayo de Shapiro-Wilk, esto debido a que la población, objeto de estudio es menor a 50, por lo tanto, se obtuvo un valor de significancia de 0.000, la cual es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, los datos no siguen una distribución normal. Por ello, se analiza el Rho Spearman empleado para correlaciones de pruebas no paramétricas.

### 4.3. Pruebas de hipótesis

#### Hipótesis general

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la contratación de personal y el desempeño de los trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú – Arequipa 2022.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la contratación de personal y el desempeño de los trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú – Arequipa 2022.

**Tabla 14**

*Coefficiente de correlación entre las variables Contratación de personal y Desempeño*

<b>CORRELACIONES</b>					
		Contratación de personal y desempeño			
Rho_de Spearman	Contratación de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,453*	
		Sig. (bilateral)	.	,012	
			N	30	30
	Desempeño	Coeficiente de correlación	de ,453*	1,000	
Sig. (bilateral)		,012	.		
		N	30	30	

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

Mediante la prueba de Rho de Spearman se logró tener un coeficiente de correlación de 0,453 lo que permite afirmar que existe una relación positiva moderada entre ambas variables, además se obtuvo un valor de significancia donde el p- valor es igual a 0.012 que es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe relación entre la contratación de personal y el desempeño de los trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022.

## Prueba de hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la contratación de personal y la competencia entre los trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la contratación de personal y la competencia entre los trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022

**Tabla 15**

*Coeficiente de correlación entre las variables Contratación de personal y competencia entre los trabajadores*

<b>CORRELACIONES</b>				
			Contratación de personal	de competencia
Rho_de Spearman	Contratación personal	de Coeficiente_de correlación	1,000	,279
		Sig. (bilateral)	.	,136
		N	30	30
	Competencia	Coeficiente_de correlación	,279	1,000
		Sig. (bilateral)	,136	.
		N	30	30

El p- valor es igual a 0.136 que es mayor a 0.05, por lo que se puede concluir que se acepta la hipótesis nula. Es decir, no existe relación entre la contratación de personal y la competencia de trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022. Es decir, no existe relación significativa entre la contratación del personal y la competencia.

### **Relación de Variable contratación de personal y dimensión competencia**

Por otro lado, la correlación del análisis de Spearman es 0,279, lo que podemos afirmar que es positiva media, lo que se puede determinar que los diferentes contratos del personal tienen una baja con el desarrollo competitivo al



desempeñarse como trabajador de la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022.

### Prueba de hipótesis específica 2

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la contratación de personal y el logro de metas de los trabajadores en la empresa Orica Mining Services Perú S.A.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la contratación de personal y el logro de metas de los trabajadores en la empresa Orica Mining Services Perú S.A.

**Tabla 16**

*Coeficiente de correlación entre las variables Contratación de personal y logro de metas de los trabajadores*

<b>CORRELACIONES</b>				
			contratacio nde_perso nal	logro_de metas
Rho_de Spearman	contratacion_de personal	Coeficiente_de correlación	1,000	,374*
		Sig. (bilateral)	.	,042
		N	30	30
	Logro de metas	Coeficiente_de correlación	,374*	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N	30	30

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

El p- valor es igual a 0.042 que es menor a 0.05, por lo que se puede concluir que se rechaza la hipótesis nula de la relación de la contratación de personal y el logro de metas de trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022. Concluyendo que existe relación significativa.

## Relación de Variable contratación de personal y dimensión logro de metas

Por otro lado, la correlación del análisis de Spearman es 0,374, lo que podemos afirmar que es positiva media, lo que se puede determinar que los diferentes contratos del personal se relacionan de manera positiva con el desarrollo de logro de metas al desempeñarse como trabajador de la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022

### Prueba de hipótesis específica 3

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la contratación de personal y el Potencial de mejoramiento de los trabajadores en la empresa Orica Mining Services Perú S.A.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la contratación de personal y Potencial de mejoramiento de los trabajadores en la empresa Orica Mining Services Perú S.A.

**Tabla 17**

*Coefficiente de correlación entre las variables Contratación de personal y Potencial de mejoramiento de los trabajadores*

<b>CORRELACIONES</b>				
			Contrataci on personal	Potencial de mejoramie nto
Rho__de Spearman	Contratacion_de personal	Coeficiente_de correlación	1,000	,217
		Sig. (bilateral)	.	,250
		N	30	30
	potencial_de mejoramiento	Coeficiente_de correlación	,217	1,000
		Sig. (bilateral)	,250	.
		N	30	30

El p- valor es igual a 0.250 que es mayor a 0.05, por lo que se puede concluir que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna de la relación de la contratación de personal y el potencial de mejoramiento de trabajadores en la empresa Orica

Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022. ES decir, no existe relación significativa entre la contratación del personal y el potencial de mejoramiento.

**Relación de Variable contratación de personal y dimensión potencial de mejoramiento**

Por otro lado, la correlación del análisis de Spearman es 0,217, lo que podemos afirmar que es positiva media, lo que se puede determinar que la relación entre los diferentes contratos del personal y el desarrollo de potencial mejoramiento en el desempeño de los trabajadores de la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022, no es significativo.

## V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo general establecer la relación entre la contratación de personal y el desempeño de trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022; también busca determinar la relación entre sus dimensiones (competencia, logro de metas y potencial de mejoramiento) con la variable desempeño. Luego de aplicar los cuestionarios a los 30 trabajadores de la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022.

Se logró responder la hipótesis general, existe relación entre la contratación de personal y el desempeño de los trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú – Arequipa 2022, el resultado obtenido en la presente investigación mediante el coeficiente de Rho de Spearman, el cual es de 0,453 y con un valor de significancia de 0.012 por ello, se acepta la hipótesis general, ya que existe correlación positiva media, lográndose así una relación significativa entre la contratación de personal y el desempeño laboral. Es decir, la contratación del personal en base al tipo de contrato basado en el número de horas laboradas influye en las metas, logros y objetivos de la empresa, resultados que corroborarán con el aporte de Hermosilla & Salvador (2020) Muestra la importancia de haber estudiado la contratación de personal de modo correlacional con el desempeño laboral en la municipalidad de Huánuco, tomando como población a los trabajadores de la municipalidad y como muestra para utilizarlos al momento de la aplicación del instrumento de investigación, En dónde obtuvo que la correlación es directa, Aunque de un nivel bajo según el valor 0.071 que respalda dicha conclusión; en cuanto a las dimensiones de estudio relacionadas a la variable desempeño presentan relación director en base a las pruebas de hipótesis realizadas, es por ello que se verifica día que si existe relación entre la contratación de personal y el desempeño laboral en este estudio. Asimismo, en relación a las dimensiones se mostró que el reclutamiento, selección, inducción y los diferentes términos estudiados determina como una correlación negativa con los siguientes valores ( $r=0.030$   $r=0.242$ ,  $r=0.171$  y  $r=0.116$ ).

De la misma forma, Vitte (2021) menciona que las diversas formas de contratación del personal inciden en distintos niveles en el desempeño laboral, en la que predomina el nivel bajo. Finalmente, Valer (2018) que obtiene quena dimensión relacionada a la experiencia profesional no voy a tener un valor de significancia = 0,0 10 y es respaldado por un valor de Rho igual a 0,19 y cuando la variable relacionada con los conocimientos está muestra un valor de significancia = 0,0 48 y Rh compañero con el valor de Rho que resultó 0,237. Confirmando la relación entre las variables.

Por su parte, Zocón (2018) halló que se hace necesario poder comprender la correlación entre el desempeño con el procesó de la selección del personal, donde los resultados mostraron la realidad de la contratación de personal es fundamental en el desempeño laboral, ya que los niveles de eficacia en la empresa se ven diferenciado en base al proceso de selección. Asimismo, Valer (2018) obtuvo el nivel alto de proceso de selección del personal, además el desempeño laboral también presenta un nivel intermedio, por lo que respalda la relación entre los temas de análisis de manera positiva. Todo ello se sustenta en las teorías de Flores et al., (2018) menciona que en la empresa filtra el recurso humano teniendo en cuenta los diferentes puntos fijados en el contrato de trabajo y deben ser en función a las necesidades de la empresa.

Asimismo, Bermuy (2020) manifiesta que, según el tipo de contrato, las cláusulas de este variarán en base al tiempo de servicio. Un ejemplo de ello, son los contratos de trabajo a tiempo parcial, las cuales tienen la posibilidad de prolongarse de manera indefinida. Además, no están sujetos a ninguna formalidad. De la misma forma Espinoza et al., (2021) expresa que el desempeño laboral está basado en las metas, tiempo y objetivos institucionales en la empresa, lo cual hace imprescindible el tipo de contrato que tengan los trabajadores.

En base al primer objetivo específico, busca señalar la relación entre la contratación de personal y la competencia entre los trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, Arequipa 2022, mediante el coeficiente de Rho Spearman, que nos muestra un coeficiente de 0,279 indicando una relación positiva baja entre la contratación de personal y la competencia de trabajadores con un valor de

significancia de 0,136 por lo tanto se acepta la hipótesis nula, al respecto Bautista y otros (2020) señala que la competencia es el factor que facilita la supervivencia de las empresas, que se valida sobre la capacidad, las competencias de sus trabajadores, este último fortalecido en el desarrollo eficaz de los conocimientos.

La afirmación tiene relación con los resultados obtenidos que se corroboran a nivel nacional con Hermosilla & Salvador (2020) muestra como objetivo poder determinar la relación que logra tener la contratación de trabajadores con las competencias laborales innatas de los mismos, rechazando la Hipótesis alterna, donde la correlación se determina como baja la cual obtuvieron un coeficiente de correlación de 0.071, ya que se relacionan las variables en una condición baja.

A su vez en el segundo objetivo específico, señalar la relación entre la contratación de personal y el logro de metas de los trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú ,a través del coeficiente de Rho Spearman, que nos muestra un coeficiente de 0.374 y con un valor de significancia de 0,042 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, ya que existe correlación positiva baja. Es decir, existe una relación significativa baja entre la contratación del personal y el logro de las metas de los trabajadores, confirmando a Bautista y otros (2020) considera que el logro de metas es poder cumplir con los objetivos planteados al inicio de programación como empresa.

Los resultados que se corroboran a nivel nacional con la investigación de Manco (2018), se presenta como objetivo de investigación: lograr establecer la relación entre el reclutamiento frente a la selección del personal, la cual obtuvo un coeficiente de correlación de 0.898, la cual permite la correlación positiva entre las variables analizadas, ya que existe una incidencia entre las metas laborales y el tipo de contrato que tienen las personas.

De la misma forma en el tercer objetivo específico, señalar la relación entre la contratación de personal y el Potencial de mejoramiento de trabajadores en la empresa Orica Mining Services Peru S.A. mediante el coeficiente de Rho Spearman, que nos muestra un coeficiente de 0.217 y con un valor de significancia de 0,250 por lo tanto se acepta la hipótesis nula, en relación a ello Perez (2021) determina sobre el potencial de mejoramiento en base al poder evaluar mejor de

manera objetiva el desempeño y comportamiento de sus colaboradores al contar con una base de medición y un sistema planificado y estandarizado.

Los resultados que se corroboran a nivel internacional con el estudio realizado por Paredes et al., (2019), tuvo como objetivo el investigar si los diversos perfiles de personas candidatas a un puesto de trabajo cumplen con los requisitos de una organización. la cual obtuvo un valor de significancia cercano a 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.237, la cual indica una relación positiva baja.

## VI. CONCLUSIONES

La aplicación del cuestionario hacia los 30 trabajadores de la empresa Orica Mining Services S.A. Perú y análisis de los resultados obtenidos permitió determinar las siguientes conclusiones:

1. Con base en el objetivo general, se estableció la existencia de la relación entre la contratación de personal y el desempeño de trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A. Perú, en la ciudad de Arequipa 2022. Esto se realizó mediante la prueba de Rho de Spearman, donde se logró tener un coeficiente de correlación de 0,453 lo que permite afirmar que existe una relación positiva media entre ambas variables. De la misma manera, se obtuvo un valor de significancia donde el valor de  $p$  es igual a  $0.012 < 0.05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula.
2. Con relación al primer objetivo específico, se estableció la inexistencia de una relación significativa entre la contratación del personal y la competencia de los trabajadores. Esto se debe a que se obtuvo un valor de  $p$  igual a  $0.136 > 0.05$ , por lo que se puede concluir que se acepta la hipótesis nula (no se presenta una relación entre la variable y dimensión). Por otro lado, la correlación del análisis de Spearman es 0,279, lo que se cataloga como positiva media y determinar que los diferentes contratos del personal tienen una baja relación la competencia.
3. Tomando en consideración el segundo objetivo específico, se estableció que existe una relación significativa entre la relación de la contratación de personal y el logro de metas de trabajadores en la empresa Orica Mining Services S. A. Lo anterior halla razón en que se obtuvo un valor de  $p$  igual a 0.042, el cual al ser menor que 0.05, es un factor que determina el rechazo de la hipótesis nula. Por otro lado, la correlación del análisis de Spearman es 0,374, por lo que se cataloga como positiva media. De esta manera, se refuerza la afirmación anterior.



4. Respecto al cuarto objetivo específico, se estableció que no hay una relación significativa entre la contratación de personal y el potencial de mejoramiento de los trabajadores en la empresa Orica Mining Services Perú. Esto se debe a que se obtuvo un valor de  $p = 0.250 > 0.05$ , lo cual es motivo de aceptación de la hipótesis nula (no hay una relación entre la variable y dimensión). De la misma manera, se observó una correlación del análisis de Spearman de 0,217, lo que se cataloga como positiva media. Es decir, la relación mencionada anteriormente no es significativa.

## VII. RECOMENDACIONES

Como resultado de la presente investigación se establecen las siguientes recomendaciones que van redactadas al Jefe de Planta de la empresa Orica Mining Services S.A.. Perú, Arequipa 2022, es preciso aplicar recomendaciones de mejora en beneficio de contratación de personal.

1. Es preciso aplicar medidas de mejora en el proceso de selección de personal, mediante la innovación de herramientas de selección, con la finalidad de obtener un mejor desempeño laboral por parte de los mismos.
2. Es recomendable aplicar el proceso de inducción según la complejidad y las dificultades que puede acarrear cada puesto laboral. Asimismo, el proceso debe estar enfocado de tal manera que el personal contratado conozca la cultura a nivel organizacional; es decir, se les informe de las normativas de la organización y todos los datos necesarios para un desempeño eficiente del rol de trabajo.
3. Se sugiere realizar un proceso de contratación aplicando las convocatorias mixtas. Así, se puede atraer a nuevo personal con un potencial adecuado y se facilita la fidelidad de los trabajadores actuales, brindándoles ascensos y son capaces de cumplir con las características que se requieren en los nuevos puestos. En esa misma línea, es necesaria la elaboración de un manual de funciones por puestos, para obtener una mejor información del perfil de trabajo.
4. Es necesario que, durante el proceso de contratación de personal, se les informe a los candidatos, de una manera detallada, las responsabilidades, horarios, obligaciones y condiciones que acarrea el puesto de trabajo al que están postulando. De esta manera, con esta información, el participante podrá tomar una decisión más acertada, evitando que acepte el puesto de trabajo por necesidad, garantizando aún más su compromiso con la empresa.

5. Es importante que el personal contratado sea evaluado de una manera periódica, con la finalidad de asegurar un adecuado desempeño laboral durante el periodo de trabajo. Para ello, será necesaria la aplicación de un Sistema de Evaluación de 180 grados. Este último facilita la evaluación del trabajador por parte de sus supervisores, sus compañeros y los clientes.

## REFERENCIAS

- Adeniji, A., Osibanjo, A., Salau, O., Atolagbe, T., Ojebola, O., Osoko, A., . . . Edewor, O. (2020). Leadership dimensions, employee engagement and job performance of selected consumer-packaged goods firms. *Cogent arts & humanities*, 1-8. doi:10.1080/23311983.2020.1801115
- Aguado, D., Andrés, J., García, A., & Rodríguez, J. (2019). LinkedIn “Big Four”: Job Performance Validation in the ICT Sector. *Official College of Psychology of Madrid*, 53-64. doi:10.5093/jwop2019a7
- Apaza Meza, M. (2020). *Análisis financiero para la toma de decisiones*. Lima: Instituto Pacifico SAC.
- Barrios, G. K. (2021). *Impacto del proceso de selección de personal de la empresa minera aurífera Estrella de Chaparra S.A.. en el desempeño laboral del personal del área operativa período 2019*. Unveridad nacional de Sana Agustín de Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/13800>
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business & Management*, 1-16. doi:10.1080/23311975.2020.1801961
- Bautista, C. a., Cienfuegos, F. R., & David, A. E. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Valor agregado. Obtenido de [file:///C:/Users/ACER/Downloads/1417-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-2-10-20211026%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/ACER/Downloads/1417-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-2-10-20211026%20(2).pdf)
- BBC news. (07 de Mayo de 2021). *Por qué muchos negocios en Estados Unidos no encuentran empleados para cubrir sus vacantes*. Obtenido de BBC News Mundo: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-56780592>
- Bermuy, A. O. (2020). *Manual práctico Laboral*. Lima: Instituto pacifico S.A..C. Obtenido de <http://isbn.bn.p.gob.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=112554>
- Bienkowska, A., & Tworek, K. (2020). Job Performance Model Based on Employees’ Dynamic Capabilities (EDC). *Sustainability*, 1-25. doi:10.3390/su12062250

- Borja, D., Samuel del Olmo, B., & Briñol, P. (2019). The evaluation of candidates in a personnel selection Process: Preference for experience over potential in unfavorable context. / *annals of psychology*, 514-520. doi:10.6018/analesps.35.3.354941
- Carreño, A. (2014). *Logística de la A a la Z*. Fondo Editorial de la PUCP. . Obtenido de <https://www.perlego.com/book/1915057/logstica-de-la-a-a-la-z-pdf>
- Choon, O., Hui, C., Owee, T., Chin, G., & Lee, L. (June de 2020). Factors influencing job satisfaction among academic staffs. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 285-291. doi:10.11591/ijere.v9i2.20509
- Davidescu, A., Apostu, S., Paul, A., & Casuneanu, I. (29 de July de 2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees— Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 1-53. doi:10.3390/su12156086
- Dhliwayo, P. (2020). Cognitive intelligence, emotional intelligence and personality types as predictors of job performance: Exploring a model for personnel selection. *Journal of Human Resource Management*. doi:10.4102/sajhrm.v18i0.1348
- Endriulaitiene, A., Seibokaite, L., Marksaitste, R., & Zardeckaite, K. (2020). The predictive role of individual differences of the work performance of Lithuanian driving examiners. *Transactions on Transport Sciences*, 25-36. doi:10.5507/tots.2020.012
- Espinoza, G. R., Ramos, H. O., Espinoza, G. M., & Asca, A. P. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), pp. 61-83. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>
- Fernandez, H. C. (2017). *Proceso de selección personal y desempeño laboral en la Constructora GyQ de Huancayo*. Univesidad continental. Obtenido de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/3844/4/INV\\_FCE\\_308\\_TE\\_Javier\\_Fernandez\\_2017.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/3844/4/INV_FCE_308_TE_Javier_Fernandez_2017.pdf)

- Flores, D. J., Flores, V. M., Melendres, M. E., Goyes, R. A., & Vaca, Z. S. (2018). La contratación de personal en la administración de talento humano. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*,. doi:<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/04/personal-talento-humano.html>
- Franco, S. (2020). *Estrategias de reclutamiento, selección y motivación en el personal de producción y logística de la empresa Ice Man Service S.A..S.* Universidad Cooperativa de Colombia, BarrancaBermeja. Obtenido de [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19854/1/2020\\_estrategias\\_reclutamiento\\_seleccion%20.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19854/1/2020_estrategias_reclutamiento_seleccion%20.pdf)
- Gestión. (31 de Marzo de 2018). *Orica se consolida como uno de los principales proveedores de voladuras y el líder en cianuro.* Obtenido de <https://gestion.pe/economia/orica-consolida-principales-proveedores-voladuras-lider-cianuro-230279-noticia/>
- Hassan, Q., Abid, G., Ahmad, J., Ali, M., Hussain, A., & Zafar, R. (2020). Applicants reaction towards the personnel selection methods in Pakistan. *Cogent Business & Management*, 1-14. doi:10.1080/23311975.2020.1816418
- Hermosilla, A. O., & Salvador, C. M. (2020). *Contratación de personal y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de San Francisco de Asis – Lauricocha – Huánuco – 2019.* Huánuco: Universidad nacional "Hermilio Valdizan" de Huanuco. Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6128>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Ruta cuantitativa, cualitativa y mixta.* México: Mc Graw hill.
- Jara, M. A., Asmat, V. N., Alberca, P. N., & Medina, G. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), pp. 740-760. doi:<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Manco, C. C. (2018). *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica*

2016. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16208>
- Melao, N., & Reis, J. (2020). Selecting talent using social networks: A mixed-methods study. *Heliyon*, 1-11. doi:10.1016/j.heliyon.2020.e03723
- Melgarejo, L. J. (2020). *ÓRGANOS DE LA ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA PERUANA*. peru .
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Alcances sobre el contenido básico de la regulación legal del contrato individual de trabajo*. Sistema de normativo de Información. Obtenido de [http://www.mintra.gob.pe/boletin/boletin\\_2\\_1.html#:~:text=A\)%20Contrato%20de%20trabajo%20a,y%20no%20se%20exige%20su](http://www.mintra.gob.pe/boletin/boletin_2_1.html#:~:text=A)%20Contrato%20de%20trabajo%20a,y%20no%20se%20exige%20su)
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Colombia: Ediciones de la U.
- Obando, G. J. (2019). *Derecho laboral*. Temis. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=4eBYEAAAQBAJ&pg=PA336&dq=desempe%C3%B1o+laboral+contratos+laborales&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjGrIfS5ID4AhUaBrkGHRbODa0Q6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20laboral%20contratos%20laborales&f=false>
- Perez, O. (03 de Agosto de 2021). *¿Cómo se beneficia tu empresa al implementar una evaluación de desempeño laboral?* Obtenido de <https://blog.peoplenext.com.mx/beneficios-de-una-evaluacion-de-desempeno-para-tu-empresa>
- Ramírez, R. I., Ruíz, G. I., & Huguet, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176 . doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Saldaña, P. C., Saavedra, M. F., Alejandría, C. C., & Delgado, B. J. (2021). Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores,. *Ciencia*

- Sekarini, Surata, K., Gandra, D., & Restu, W. (2020). Analysis on Employee Job Satisfaction at Daluman Villa. *BARISTA*, 81-89. Obtenido de <https://journal.stp-bandung.ac.id/index.php/barista/article/view/215>
- Taheri, R., Miad, S., & Kamaruzzaman. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research*, 1-5. doi:10.24018/ejbmr.2020.5.6.643
- Valer, V. K. (2018). *Eficiencia de la selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, Trujillo- 2018*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24071>
- Vargas, P. M., & Arias, H. N. (2021). *Discriminación por género en contratación de personal en territorios con habla hispana*. Universidad del Magdalena. Obtenido de <http://repositorio.unimagdalena.edu.co/jspui/handle/123456789/6999>
- Vitte, Q. M. (2021). *Las distintas normas de contratación de personal y su incidencia en el desempeño laboral en el distrito judicial de Junín - 2017*. Huanuco: Universidad de Huánuco. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3238>
- Vyaacheslav, K., & Alexey, T. (2020). Modern recruitment approaches in personnel selection. *Revista espacios*, 1-8. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n12/20411212.html>
- Zocón, A. L. (2018). *Proceso De Selección De Personal Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Empresa "Soluciones Globales Empresariales ERL" De La Ciudad De Cajamarca - 2016*. Universidad Nacional de Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/2150>



## ANEXOS

**TÍTULO:** Contratación de personal y desempeño de trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A.. Perú, Arequipa 2022

### Anexo 1: Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Contratación de personal	Es la acción que sigue la mediante un contrato de trabajo, que es un acuerdo que celebran de manera voluntarias donde el empleado se compromete a prestar sus servicios y el empleador a poder cumplir con la remuneración como contraprestación (Bermuy, 2020).	Según lo determinado en cuanto a las diferentes modalidades de contrato de trabajo, Bermuy (2020) se presentan cuatro clases de contratos de trabajo, que son los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratos de trabajo a tiempo completo</li> <li>• Contrato de trabajo a tiempo indefinido</li> </ul>	Contratos de trabajo a tiempo completo	Prolongación de forma indefinida
				Verbales
				Escritos
				Libro de planillas
			Contrato de trabajo a tiempo parcial	Jornada inferior a 8 horas
				Sin límites en contratación
				Beneficios laborales
			Contrato de trabajo sujetos de modalidad	Necesidades del mercado
				Mayor producción
				Servicio a prestar
Contratos por temporadas				

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrato de trabajo a sujetos de modalidad</li> <li>• Otros contratos.</li> </ul>		
Desempeño	Se define como una conducta laboral que involucra la obtención de los fines institucionales, ellas comprenden algún tipo de beneficio. En ese sentido, toda institución estatal o privada asume claramente sus objetivos, sus metas, la misión y visión a alcanzar en un determinado plazo o lapso de tiempo; ello es poco probable o casi nunca logrado cuando dentro de la institución estas no son dadas a conocer a sus trabajadores (Espinoza, et al., 2021).	<p>Las variables desempeño laboral según considera Espinoza (2021) es necesario analizar tres aspectos de suma relevancia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La competencia</li> <li>• Logro de metas</li> <li>• Potencial de mejoramiento</li> </ul>	Competencia	Conocimientos
				Destrezas
				Ámbitos del temperamento
				Modos de conducta
			Logros de metas	El individuos
				Aspectos financieros
				Posicionamiento institucional
Potencial de mejoramiento	Fines organizacionales			
	Fortalecimiento de procesos			

**Anexo 2: Matriz de consistencia**

<b>Contratación de personal y desempeño de trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A.. Perú, Arequipa 2022</b>			
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
¿Cuál es la relación entre la contratación de personal y el desempeño de trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A.. Perú, Arequipa 2022 ?	Establecer la relación entre la contratación de personal y el desempeño de trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A.. Perú, Arequipa 2022	La contratación de personal tiene un relación positiva con el desempeño de trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A.. Perú, Arequipa 2022	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo de estudio:</b> Aplicada  <b>Diseño de estudio:</b> No Experimental de corte transversal  <b>Nivel de estudio:</b> Descriptivo- Correlacional
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>	
a) ¿Cuál es la relación entre la contratación de personal y la competencia entre los trabajadores en la empresa Orica Mining	a) Señalar la relación entre la contratación de personal y la competencia entre los trabajadores en la empresa	a) Señalar la relación entre la contratación de personal y la competencia entre los trabajadores en la empresa	

<p>Services S.A.. Perú, Arequipa?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre la contratación de personal y el logro de metas trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A.. Perú, Arequipa?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre la contratación de personal y el Potencial de mejoramiento de trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A.. Perú, Arequipa?</p>	<p>Orica Mining Services S.A.. Perú, Arequipa</p> <p>b) Señalar la relación entre la contratación de personal y el logro de metas trabajadores en la empresa Orica Mining Services Perú S.A.. Perú, Arequipa.</p> <p>c) Señalar la relación entre la contratación de personal y el Potencial de mejoramiento de trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A.. Perú, Arequipa S. A.</p>	<p>Orica Mining Services S.A.. Perú, Arequipa</p> <p>b) Señalar la relación entre la contratación de personal y el logro de metas trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A.. Perú, Arequipa</p> <p>c) Señalar la relación entre la contratación de personal y el Potencial de mejoramiento de trabajadores en la empresa Orica Mining Services S.A.. Perú, Arequipa</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>30 trabajadores de la empresa</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>30 personas</p> <p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario</p>
---	---	---	---

**Anexo 3: Matriz instrumental**

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>ESCALA</b>
Contratación de personal	Contratos de trabajo a tiempo completo	Prolongación de forma indefinida	<p>1. Considera que la <b>prolongación de forma indefinida</b> del contrato de trabajo afecta al desempeño de los trabajadores.</p> <p>2. Cree usted que todo empleado de recursos humanos debe tener conocimiento sobre <b>prolongación de forma indefinida.</b></p>	<p>1=Muy en desacuerdo</p> <p>2=Desacuerdo</p> <p>3=Indiferente</p> <p>4=De acuerdo</p> <p>5=Muy de acuerdo</p>
		Verbales	<p>3. Los contratos de personal <b>verbales</b> afectan al desempeño de los trabajadores en la empresa.</p> <p>4. Considera usted que los acuerdos <b>verbales</b> deben plasmarse en un contrato físico.</p>	
		Escritos	<p>5. Los contratos de personal <b>escritos</b> afectan al desempeño de los trabajadores.</p> <p>6. Cree usted que los contratos <b>escritos</b> generan mayor seguridad a los trabajadores del sector minero.</p>	
		Libro de planillas	<p>7. El ingreso de los trabajadores al <b>libro de planillas</b> mejora el desempeño del trabajador</p> <p>8. Considera usted que el ingreso al <b>libro de planillas</b> da mejor estabilidad laboral.</p>	

		Formalidad	<p>9. La <b>formalidad</b> de los contratos de trabajo a tiempos completos mejora el desempeño del trabajador.</p> <p>10. Considera que al redactar contratos se tendría que ser con la <b>formalidad</b> adecuada.</p>
Contrato de trabajo a tiempo parcial	Jornada inferior a 8 horas		<p>11. La <b>jornada inferior a las 8 horas</b> causa mejoras en el desempeño de los trabajadores.</p> <p>12. Considera usted que <b>la jornada inferior a las 8 horas</b> permite que los trabajadores desarrollen sus actividades con mayor eficacia.</p>
	Sin límites en contratación		<p>13. Que la empresa tenga un contrato <b>sin límites</b> mejora el desempeño de los trabajadores.</p> <p>14. Considera mejor para empresa trabajar <b>sin límites en contratación</b> de trabajadores.</p>
	Beneficios laborales		<p>15. La falta de aplicación de beneficios sociales en caso de contrataciones de media jornada mejora el rendimiento en los trabajadores.</p> <p>16. Considera que los escasos beneficios laborales para los contratos a tiempo parcial generan insatisfacción en los trabajadores.</p>
Contrato de trabajo sujetos de modalidad	Necesidades del mercado		<p>17. La contratación de trabajadores por necesidades del mercado que la empresa tiene mejora el desempeño de los trabajadores.</p>

			18. La contratación de trabajadores por necesidades del mercado mejora el deseo de aprender.	
		Mayor producción	19. La contratación de trabajadores por mayor producción mejora el desempeño de los trabajadores. 20. La contratación del trabajador por contratos por temporadas da mayor producción.	
		Servicio a prestar	21. La contratación de personas para un solo servicio a favor de la empresa mejora el rendimiento de los trabajadores. 22. Cree usted que los trabajadores para servicios crean mayor confianza para la empresa.	
		Contratos por temporadas	23. La contratación de personal por contratos por temporadas mejora el desempeño de los trabajadores. 24. La contratación del trabajador por contratos por temporadas mejora su productividad.	
Desempeño de trabajadores	Competencia	Conocimientos	1. Los conocimientos son necesarios para poder desarrollar la competencia entre trabajadores. 2. Cree usted que la constante capacitación (conocimientos y/o especialización) mejora la competencia o habilidades del trabajador.	

		Destrezas	<p>3. Desarrollar las destrezas de cada trabajador es de suma importancia para poder mejorar el desempeño en la empresa.</p> <p>4. Cree usted que la destreza y/o habilidades de un trabajador mejora el desempeño en sentido de pertenencia.</p>	
		Ámbitos del temperamento	<p>5. Tener equilibrio en los ámbitos del temperamento del trabajador mejora la competencia de los trabajadores en la empresa.</p> <p>6. Cree usted que el ambiente del temperamento del trabajador mejoraría el potencial de crecimiento.</p>	
		Modos de conducta	<p>7. Los modos de conducta de cada trabajador adecuado dependen del tipo de contrato que se tiene con la empresa.</p> <p>8. Considera que los modos de conducta influyen en el desempeño del trabajador.</p>	
	Logros de metas	El individuo	<p>9. La empresa considera a cada individuo importante para el logro de metas.</p> <p>10. Cree usted que la empresa debe capacitar al individuo para lograr sus metas.</p>	
		Aspectos financieros	<p>11. La empresa considera importantes los aspectos financieros sobre el logro de metas y el desempeño de los trabajadores.</p>	



			12. Cree usted que la empresa debe considerar que los aspectos financieros mejorarían las habilidades de comunicación para el logro de metas.	
		Posicionamiento institucional	13. El desempeño del trabajador permite el posicionamiento institucional mediante el logro de metas. 14. Considera que la empresa tiene que realizar mejoras en su modalidad de contratación para mejorar su posicionamiento institucional.	
	Potencial de mejoramiento	Fines organizacionales	15. Considera que los fines de organizacionales que tiene la empresa permitan que desarrolle su potencial personal. 16. Se siente identificado(a) con los fines organizacionales que tiene a la empresa.	
		Fortalecimiento de procesos	17. Considera que la empresa realiza fortalecimiento de procesos que permite un mejor desempeño de los trabajadores. 18. Considera que puede colaborar con el fortalecimiento de procesos de la empresa.	

### Anexo 3: Instrumentos de investigación

#### **CUESTIONARIO SOBRE CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO DE TRABAJADORES**

Estimado(a) trabajador(a) reciba mis saludos, el presente cuestionario es parte de un estudio que tiene como propósito obtener información para poder elaborar una tesis acerca de “CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO DE TRABAJADORES EN LA EMPRESA ORICA MINING SERVICES S. A. PERU, AREQUIPA 2022”.

Por consiguiente, solicito su colaboración para que usted responda con sinceridad el presente, que es confidencial y de carácter anónimo.

Por favor, exprese con sinceridad marcando con “X” en una sola casilla, conforme a la siguiente escala:

uy en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo

ITEMS					
V1: contratación de personal					
D1: Contratos de trabajo a tiempo completo	1	2	3	4	5
1. Considera que la <b>prolongación de forma indefinida</b> del contrato de trabajo afecta al desempeño de los trabajadores.					
2. Cree usted que todo empleado de recursos humanos debe tener conocimiento sobre <b>prolongación de forma indefinida</b> .					
3. Los contratos de personal <b>verbales</b> afectan al desempeño de los trabajadores en la empresa.					
4. Considera usted que los acuerdos <b>verbales</b> deben plasmarse en un contrato físico.					
5. Los contratos de personal <b>escritos</b> afectan al desempeño de los trabajadores.					
6. Cree usted que los contratos <b>escritos</b> generan mayor seguridad a los trabajadores del sector minero.					
7. El ingreso de los trabajadores al <b>libro de planillas</b> mejora el desempeño del trabajador.					

8. Considera usted que el ingreso al <b>libro de planillas</b> da mejor estabilidad laboral.					
9. La <b>formalidad</b> de los contratos de trabajo a tiempos completos mejora el desempeño del trabajador.					
10. Considera que al redactar contratos se tendría que ser con la <b>formalidad</b> adecuada.					
<b>D2: Contrato de trabajo a tiempo parcial</b>					
11. <b>La jornada inferior a las 8 horas</b> causa mejoras en el desempeño de los trabajadores.					
12. Considera usted que <b>la jornada inferior a las 8 horas</b> permite que los trabajadores desarrollen sus actividades con mayor eficacia.					
13. Que la empresa tenga un contrato <b>sin límites</b> mejora el desempeño de los trabajadores.					
14. Considera mejor para empresa trabajar <b>sin límites en contratación</b> de trabajadores.					
15. La falta de aplicación <b>de beneficios</b> sociales en caso de contrataciones de media jornada mejora el rendimiento en los trabajadores.					
16. Considera que los escasos <b>beneficios laborales</b> para los contratos a tiempo parcial generan insatisfacción en los trabajadores.					
<b>D3: Contrato de trabajo sujetos de modalidad</b>					
17. La contratación de trabajadores por <b>necesidades del mercado</b> que la empresa tiene mejora el desempeño de los trabajadores.					
18. La contratación de trabajadores por <b>necesidades del mercado</b> mejora el deseo de aprender.					
19. La contratación de trabajadores por <b>mayor producción</b> mejora el desempeño de los trabajadores.					
20. La contratación del trabajador por contratos por temporadas da <b>mayor producción</b> .					

21. La contratación de personas para un solo <b>servicio</b> a favor de la empresa mejora el rendimiento de los trabajadores.					
22. Cree usted que los trabajadores para <b>servicios</b> crean mayor confianza para la empresa.					
23. La contratación de personal por <b>contratos por temporadas</b> mejora el desempeño de los trabajadores.					
24. La contratación del trabajador por <b>contratos por temporadas</b> mejora su productividad.					
<b>V2: Desempeño de trabajadores</b>					
<b>D1: Competencia</b>					
25. Los <b>conocimientos</b> son necesarios para poder desarrollar la competencia entre trabajadores.					
26. Cree usted que la constante capacitación ( <b>conocimientos</b> y/o especialización) mejora la competencia o habilidades del trabajador.					
27. Desarrollar las <b>destrezas</b> de cada trabajador es de suma importancia para poder mejorar el desempeño en la empresa.					
28. Cree usted que la <b>destreza</b> y/o habilidades de un trabajador mejora el desempeño en sentido de pertenencia.					
29. Tener equilibrio en los <b>ámbitos del temperamento</b> del trabajador mejora la competencia de los trabajadores en la empresa.					
30. Cree usted que el <b>ambiente del temperamento</b> del trabajador mejoraría el potencial de crecimiento.					
31. El <b>modo de conducta</b> de cada trabajador adecuado depende del tipo de contrato que se tiene con la empresa.					
32. Considera que los <b>modos de conducta</b> influyen en el desempeño del trabajador.					

<b>D2: Logros de metas</b>					
33. La empresa considera a cada <b>individuo</b> importante para el logro de metas.					
34. Cree usted que la empresa debe capacitar al <b>individuo</b> para lograr sus metas.					
35. La empresa considera importantes los <b>aspectos financieros</b> sobre el logro de metas y el desempeño de los trabajadores.					
36. Cree usted que la empresa debe considerar que los <b>aspectos financieros</b> mejorarían las habilidades de comunicación para el logro de metas.					
37. El desempeño del trabajador permite el <b>posicionamiento institucional</b> mediante el logro de metas.					
38. Considera que la empresa tiene que realizar mejora en sus modalidades de contratación para mejorar su <b>posicionamiento institucional</b> .					
<b>D3: Potencial de mejoramiento</b>					
39. Considera que los <b>finances organizacionales</b> que tiene la empresa permitan que desarrolle su potencial personal.					
40. Se siente identificado(a) con los <b>finances organizacionales</b> que tiene a la empresa.					
41. Considera que la empresa realiza <b>fortalecimiento de procesos</b> que permite un mejor desempeño de los trabajadores.					
42. Considera que puede colaborar con el <b>fortalecimiento de procesos</b> de la empresa.					

*Gracias por su colaboración*

## Anexo 4: Validación de expertos

### Juez 01 – variable uno



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I.- DATOS GENERALES

Apellido y nombres del experto: Dra. África Calanchez Urribarri  
Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE CONTRATACION DE PERSONAL

Autor (s) del instrumento (s): Liliana Dayana Gutierrez Huertas

#### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y					X
	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					12	35

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

Lima, 30 de junio de 2022

Dra. África Calanchez Urribarri  
C.E. 000573626  
Docente Investigadora

Firma

## Juez 01 – variable dos

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. África Calanchez Urribarrí

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DE TRABAJADORES

Autor (s) del instrumento (s): Liliana Dayana Gutierrez Huertas

#### II.- MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y					X
	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					12	35

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lima, 30 de junio de 2022.

  
 Dra. África Calanchez Urribarrí  
 CE. 000573626  
 Docente Investigadora

Firma

## Juez 02 – variable uno



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I.- DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: **Dr. Kerwin José Chávez Vera**  
 Institución donde labora: **Universidad Cesar Vallejo**

Especialidad: **Administración**

Instrumento de evaluación: **CUESTIONARIO DE CONTRATACION DE PERSONAL**

Autor (s) del instrumento (s): **Liliana Dayana Gutierrez Huertas**

**II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y					X
	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					8	40

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

**APLICABLE**

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 48

Lima, 30 de junio de 2022

  
 -----  
**Dr. Kerwin José Chávez Vera**  
 C.E. 003058624  
 Docente Investigador®

Firma





## Juez 02 – variable dos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Kerwin José Chávez Vera  
Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DE TRABAJADORES

Autor (s) del instrumento (s): Liliana Dayana Gutierrez Huertas

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y					X
	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					B	40

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lima, 30 de junio de 2022

  
 -----  
 Dr. Kerwin José Chávez Vera  
 C. E. 003058624  
 Docente Investigador

Firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

**I.- DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Dr. Mirko Merino Nuñez  
 Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Especialidad: ADMINISTRACION

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE CONTRATACION DE PERSONAL

Autor (s) del instrumento (s): Liliana Dayana Gutierrez Huertas

**II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

**APLICABLE**

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50



Dr. Mirko Merino Nuñez  
 Catedrático de la Universidad César Vallejo  
 Facultad de Administración  
 Calle 5ª 18011

Arequipa, 05 de julio de 2022

Firma



## Juez 03 – variable dos

### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Mirko Merino Nuñez  
 Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Especialidad: ADMINISTRACION

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DE TRABAJADORES

Autor (s) del instrumento (s): Lilliana Dayana Gutierrez Huertas

#### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde					X
	con la variable, dimensiones e indicadores.					
XINTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**APLICABLE**

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Arequipa, 05 de julio de 2022

Firma



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, KERWIN JOSE CHAVEZ VERA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CONTRATACION DE PERSONAL Y DESEMPEÑO DE TRABAJADORES EN LA EMPRESA ORICA MINING SERVICES S.A PERU, AREQUIPA 2022", cuyo autor es GUTIERREZ HUERTAS LILIANA DAYANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 22 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
KERWIN JOSE CHAVEZ VERA <b>CARNET EXT.:</b> 003058624 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 22- 08-2022 12:28:53

Código documento Trilce: TRI - 0422836