



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la
empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Peredo Tecsi, Fredy (orcid.org/0009-0007-1281-7981)

ASESOR:

Dr. Benites Vargas, Jose Antonio (orcid.org/0009-0008-0230-0775)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A toda mi familia. Principalmente, a mis padres que me apoyaron y estuvieron en los momentos malos y en los momentos buenos. Gracias por enseñarme a afrontar las dificultades sin perder nunca la cabeza ni morir en el intento.

Me han enseñado a ser la persona que soy hoy, mis valores, mis principios, mi empeño y mi perseverancia. Todo esto con mucho amor y sin pedir nada a cambio.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, a Dios por darme salud y sabiduría para cumplir mis metas.

A la Universidad César Vallejo que me brindo la oportunidad de culminar mis estudios a través del programa Taller de Tesis, para obtener mi título mediante el trabajo de investigación y de la cual siempre he recibido apoyo.

Al Dr. Benítez José docente del taller de tesis en la universidad Cesar Vallejo por brindarme su apoyo incondicional en todo momento en el asesoramiento de la tesis.

A la empresa Geotec S.A. por permitirme realizar mi investigación en sus instalaciones y por hacerme parte de este gran equipo de trabajo en el que me he sentido en familia.

A mis tíos Jaime Zúñiga y Yolanda Cruz por la motivación para seguir con mis estudios.

En especial, a mis padres y hermanos, de los cuales siempre recibí su apoyo incondicional.

También a mi pareja que me estuvo apoyando y motivando en todo momento.

Finalmente, a todos aquellas personas, colegas y amigos que me brindaron su apoyo, tiempo e información para el logro de mis objetivos.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BENITES VARGAS JOSE ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023", cuyo autor es PEREDO TECSI FREDY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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, 09 de Abril del 2024

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|---|
| JOSE ANTONIO BENITES VARGAS DNI: 17897665 ORCID: 0009-0008-0230-0775 | Firmado electrónicamente por: JBENITESVA10 el 18-04-2024 10:13:20 |

Código documento Trilce: TRI - 0742404



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PEREDO TECSI FREDY estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

| Nombres y Apellidos | Firma |
|---|--|
| PEREDO TECSI FREDY DNI: 47102701 ORCID: 0009-0007-1281-7981 | Firmado electrónicamente por: FRPEREDOTE el 18- 06-2024 11:01:48 |

Código documento Trilce: INV - 1605263

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|------|
| CARÁTULA | i |
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR | iv |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR | v |
| ÍNDICE DE TABLAS | vii |
| ÍNDICE DE FIGURAS | viii |
| RESUMEN | ix |
| ABSTRACT | x |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA | 17 |
| 3.1. Tipo y diseño de la investigación | 17 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 17 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis | 19 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 20 |
| 3.5. Procedimientos | 21 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 21 |
| 3.7. Aspectos éticos | 21 |
| IV. RESULTADOS | 23 |
| V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 34 |
| VI. CONCLUSIONES | 38 |
| VII. RECOMENDACIONES | 39 |
| REFERENCIAS | 40 |
| ANEXOS | 47 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Prueba de normalidad | 30 |
| Tabla 2 Correlación entre Selección de personal y desempeño laboral | 30 |
| Tabla 3 Correlación entre Bases de selección de personal y desempeño laboral | 31 |
| Tabla 4 Correlación entre los mapas de competencia y el desempeño laboral | 32 |
| Tabla 5 Correlación entre las técnicas de selección y el desempeño laboral | 33 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1 Niveles de la selección de personal | 23 |
| Figura 2 Niveles de la dimensión bases de la selección de personal | 24 |
| Figura 3 Niveles de la dimensión mapas de competencia | 24 |
| Figura 4 Niveles de la dimensión técnicas de selección | 25 |
| Figura 5 Niveles del desempeño laboral | 26 |
| Figura 6 Niveles de la dimensión objetivos de desempeño | 27 |
| Figura 7 Niveles de la dimensión gestión del desempeño | 28 |
| Figura 8 Niveles de la dimensión evaluación del desempeño | 29 |

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la relación de la selección de personal con el desempeño laboral en el área de perforación en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023. La metodología fue de tipo básica y nivel descriptivo, el diseño fue de corte transversal correlacional. El instrumento fue un cuestionario de 34 ítems, correspondiente a las dos variables de estudio que se aplicó a los colaboradores de la empresa. Los resultados describieron que los trabajadores perciben un nivel alto del desempeño laboral, en un 26.47% y en 20.59% perciben como adecuado sobre la selección del personal. Asimismo, se encontró que existe relación entre ambas variables con un valor de Rho de Spearman igual a 0.895. En conclusión, reveló una relación fuertemente positiva entre la selección de personal y el desempeño laboral en el área de perforación en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023. Esto implicó que a medida que mejora el proceso de selección de personal, también tiende a mejorar el desempeño laboral en el área de perforación.

Palabras clave: Técnicas de selección, Gestión del desempeño, Evaluación del desempeño

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between personnel selection and job performance in the drilling area at the company Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023. The methodology was basic and descriptive level, the design was correlational cross-sectional. The instrument was a 34-item questionnaire, corresponding to the two study variables that was applied to the company's collaborators. The results described those workers perceive a high level of job performance, 26.47% and 20.59% perceive personnel selection as adequate. Likewise, it was found that there is a relationship between both variables with a Spearman's Rho value equal to 0.895. In conclusion, it revealed a strongly positive relationship between personnel selection and job performance in the drilling area in the company Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023. This implies that as the personnel selection process improves, work performance in the drilling area also tends to improve.

Keywords: Selection techniques, Performance management, Performance evaluation

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, a nivel internacional en las empresas globales, los empleados ya no son vistos sólo como recursos humanos, sino como talento que necesita ser reconocido e impulsado con el fin de alcanzar un grado alto en el desempeño de estos. Por tanto, es importante delegar cargos a personas que estén aptas para el puesto de trabajo ocupado en una compañía.

En el presente las empresas se encuentran en una realidad cada vez más competitiva. En este contexto, las compañías están en la búsqueda de nuevos individuos con habilidades que les permitan ser eficaces y productivos. En consecuencia, el capital humano abarca una gama de destrezas, aptitudes sociales, capacidad de comunicación y flexibilidad, que son esenciales para desenvolverse con éxito.

En el contexto internacional, en Ecuador, Macias y Saltos (2020) sostienen que las razones subyacentes a un proceso de elección de personal deficiente exhiben disparidades notables entre las empresas de gran envergadura y las pequeñas. Esto se debe a que sus modelos de negocio se centran en perspectivas distintas, generando así una diversidad en el desempeño de los empleados, dependiendo de su capacidad funcional. Las grandes y pequeñas empresas difieren en términos de enfoque y alcance, lo que a su vez impacta en cómo abordan la selección de personal y cómo este proceso influye en la ejecución laboral.

El diario el Tiempo de Colombia (2021), explicó la situación problemática que las empresas enfrentaron, incluyendo la falta de insumos y atención a las demandas de los trabajadores, producto de la última pandemia en el mundo. Dado que el propósito fundamental del área de talento humano radica en reducir la rotación de empleados, elevar el ambiente laboral, promover tácticas de liderazgo y especialmente gestionar de manera positiva a todo el equipo de personal.

Según Espinoza (2022), en Ecuador en el lenguaje cotidiano se sostiene que la contratación de personal tiende a basarse más en relaciones personales y recomendaciones que en los procedimientos formales definidos por las diversas empresas. El liderazgo referente de los recursos humanos está influenciada por las disposiciones de los directivos o propietarios, lo que resulta en una falta de claridad en los procedimientos de contratación. Esta dinámica ha creado un ambiente en el

que los candidatos se sienten insatisfechos y desconfiados, lo que los lleva a buscar conexiones personales o referencias al participar en los procesos de selección. Este contexto ha forjado una cultura en la que los aspirantes buscan conocidos o individuos que puedan recomendarlos al buscar oportunidades laborales.

Además, en el contexto nacional, según Yabarrena (2022) la elección de personal no sigue procesos técnicos, sino que se realiza mediante nombramientos individuales de líderes, supervisores e incluso personas en posiciones inferiores. Los cargos se llenan a través de sugerencias o recomendaciones proporcionadas por las autoridades principales de la empresa en cuestión, lo que limita la promoción de la competencia. Bajo esta perspectiva, los empleados no siempre son los más calificados, lo que puede afectar su desempeño laboral, al menos hasta que superen una etapa de aprendizaje.

Por otro lado, para Orduña (2020) el desempeño laboral tiene correspondencia con los concursos de selección del personal, porque muchas veces los puestos son asignados a personas de confianza que no necesariamente cuentan con las habilidades requeridas para las labores lo cual repercute en un desempeño bajo e incumplimiento de sus actividades comprometiendo los objetivos de la empresa.

Según Ortega (2022), las autoridades pertinentes no cumplen la normativa y la mayoría de los cargos se asignan con finalidades políticas y como resultado se destaca un desempeño bajo en las actividades, originando desigualdad en el proceso de selección y posteriores.

Ahora bien, si vemos el contexto local, la empresa esta viene experimentando dificultades para identificar y seleccionar candidatos cuyas habilidades, experiencia y competencias se ajusten de manera precisa a las demandas del trabajo en el área de perforación, entonces esta falta de alineación puede resultar en empleados que carecen de las habilidades necesarias para desempeñarse de manera efectiva en sus roles, lo que afecta negativamente la productividad y la calidad del trabajo. Además de ello se evidencia que la evaluación de las competencias técnicas específicas requeridas para el trabajo en el área de perforación, así como de las habilidades blandas tales como la colaboración en grupo, la efectividad comunicativa y la resolución de desafíos, puede no estar siendo realizada de manera adecuada durante el proceso de

selección, esto podría resultar en la contratación de empleados que carecen de las habilidades necesarias para enfrentar los desafíos del trabajo de este entorno

Así también la empresa viene experimentando un elevado índice de movilidad laboral en el área de perforación, lo que sugiere que los empleados contratados no están satisfechos con sus roles o no se sienten adecuadamente preparados para cumplir con las expectativas del trabajo, entonces esta rotación constante no solo implica gastos adicionales para la empresa en forma de reclutamiento y formación de nuevos empleados, sino que también puede afectar la cohesión del equipo y la continuidad de las operaciones. En ese sentido este estudio presenta las siguientes interrogantes de investigación, con la finalidad de poder corregir los problemas ya mencionados.

El problema general del estudio es: ¿Cómo se relaciona la selección de personal con el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023?, además, los problemas específicos son: 1. ¿Cómo se relaciona las bases de la selección de personal y el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023?; 2. ¿Cómo se relaciona los mapas de las competencias y el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023?; 3. ¿Cómo se relaciona las técnicas de selección y el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023?

Referente a la justificación práctica la correcta ejecución del proceso de selección se traducirá en beneficios tangibles para su empresa en términos prácticos. Además, este estudio podría proporcionar valiosa información sobre la relación entre la contratación de personal y su rendimiento en el trabajo, información de gran utilidad para otras empresas.

En lo que respecta a la valoración por la metodología empleada, esta investigación usa como instrumento a un cuestionario el cual va dirigido a recolectar por medio de una cantidad exacta de preguntas esto relacionadas a los indicadores propuestos según cada dimensión, la data según los objetivos propuestos, con un grado de confiabilidad por ser validado mediante un juicio de expertos. Además, se valora el nivel descriptivo – correlacional de las variables selección de personal y el desempeño que estos tienen en el contexto de una firma dedicada a la exploración

de recursos del método, los objetivos de este estudio se alcanzarán a través de minerales.

El estudio tiene por limitaciones a acceder a los permisos oportunos para poder aplicar el instrumento dirigido a recolectar la información, en un contexto idóneo para aplicarlo correctamente, para de este modo al momento de aplicar el cuestionario no afectar en los resultados obtenidos por respuestas no acorde a la opinión real del encuestado, además contar con la predisposición de los encuestados para responder de la manera más verídica y sería posible. Por otro lado, el encontrar investigaciones en un contexto similar a la nuestra para poder comparar los resultados en un contexto de iguales condiciones.

En ese sentido, el objetivo general es determinar la relación de la selección de personal con el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023. Además, los objetivos específicos son:

1. Establecer la relación de las bases de la selección de personal y el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023;
2. Evaluar la relación de los mapas de las competencias y el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023;
3. Establecer la relación de las técnicas de selección y el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023.

Por último, la hipótesis general es: Existe una relación significativa entre la selección de personal con el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023. Además, las hipótesis específicas son: 1. Existe una relación significativa entre las bases de la selección de personal y el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023, 2. Existe una relación significativa entre los mapas de las competencias y el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023, 3. Existe una relación significativa entre las técnicas de selección y el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Según Kanakaris et al. (2022) en su estudio tuvieron como finalidad emplear campos del procesamiento del lenguaje natural, aprendizaje de representación gráfica e incrustaciones de palabras para ayudar a los gerentes de proyectos en la tarea de selección de personal, el cual fue realizado en Turkia. Su metodología consistió en la representación de múltiples documentos textuales como un solo gráfico. Luego, calcula la incrustación de palabras mediante el aprendizaje de representaciones en gráficos y realiza la selección de características. Finalmente, construye un modelo de clasificación. Los hallazgos de la evaluación mostraron, en casi todos los casos se muestra, un incremento del 0,43% en la precisión de los modelos de clasificación propuestos en comparación con un método de referencia ampliamente adoptado, mientras que su pérdida de validación se reduce significativamente en un 65,54%. Concluyó que, el enfoque propuesto produce modelos de clasificación para predecir la mejor asignación para cada empleado, desde una perspectiva practica nuestro enfoque permite a los gestores de proyectos asignar empleados a tareas sin ningún sesgo humano y alivia la necesidad de calcular KPI u otras métricas que consumen mucho tiempo.

Según Arévalo et al. (2022) el objetivo fundamental de su análisis consistió en identificar cómo los procedimientos implementados impactan en el entorno laboral y, por ello, en la productividad de los colaboradores en sus funciones delegadas. A partir del ámbito metodológico, se optó por un enfoque cuantitativo mediante un estudio correlacional de corte transversal. Se evaluó el clima organizacional de 48 empleados durante un evento económico en un departamento de un centro de contacto y luego se establecieron correlaciones con los resultados laborales. Los resultados señalaron que a través de análisis estadísticos descriptivos e inferenciales, los hallazgos indicaron que el clima organizacional tiene un impacto significativo en la adquisición de conocimientos profundos por parte de los empleados. Específicamente, se resaltaron aspectos como el liderazgo (73%), seguido de la convivencia y motivación (66%), y finalmente, la participación (64%), que fueron los factores más valorados por los participantes. En resumen, se concluyó que el proceso continuo de mejora en una organización tiene un efecto directo en el ambiente laboral, lo cual a su vez influye en los beneficios por parte

de los colaboradores a la empresa. Esto genera una ventaja competitiva significativa para la organización.

Según Korneeva (2022) en su artículo tuvo como objetivo fundamentar teóricamente y desarrollar empíricamente una tipología de desempeño laboral de los trabajadores fly-in-fly-out en empresas industriales en Rusia. Para ello correlacionó tres componentes efectividad, recursos psicofisiológicos y la forma de realizar las tareas. Los métodos de investigación incluyeron preguntas, pruebas instrumentales psicofisiológicas y pruebas psicológicas. El procesamiento estadístico se realizó mediante los métodos de estadística descriptiva, análisis de conglomerados de dos etapas y análisis de varianza multivariado. Como resultado del estudio, se identificaron seis tipos de del rendimiento laboral de los nuevos empleados y culminación de sus labores de las empresas industriales. Finalmente llegó a la conclusión de que se establecieron relaciones estadísticamente significativas entre la edad y la experiencia laboral con los tipos de rendimiento laboral. Los empleados con mayor experiencia laboral FIFO y edad pertenecen a los tipos con eficacia media con resolución indiferenciada de problemas y con alta eficacia por el coste de actividad psicológico. Los empleados con una eficacia media y con un coste de actividad psicofisiológico. Los especialistas con una eficacia media y con una eficacia alta con un coste de actividad psicofisiológico óptimo tiene una experiencia laboral media.

Según Quiroga (2021) buscó como objetivo identificar la presencia de prácticas de gestión administrativa no planificada en la empresa "Rigot S.A." y la relevancia en el funcionamiento de las labores por parte de los empleados en una cantera de Guayaquil. Este trabajo de investigación utilizó una orientación mixta con una delineación transversal no experimental y se basó en la lógica deductiva. La muestra incluyó a 20 individuos, a quienes se les administraron encuestas utilizando el Cuestionario General de Bienestar Laboral Blanche. Además, se empleó el método del Cuadro de Mando Integral para calcular varios indicadores. Los resultados revelaron que la gestión administrativa y operativa en las empresas evaluadas se considera satisfactoria en términos de eficacia. Además, de los indicadores examinados revelaron que la gestión administrativa y operativa de la cantera "RIGOT S.A." es relativamente satisfactoria en términos de eficiencia. Sin embargo, se requiere una revisión del porcentaje de ausentismo, ya que aumentó

en un 100% en el tercer mes en comparación con el mes anterior. Y, concluyó que la empresa si posee prácticas de gestión administrativa no planificadas

Para Cortes et al. (2021) se propusieron como objetivo, mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa Intermegamundo, de manera que pueda disponer de un recurso humano con las competencias adecuadas para cada puesto de trabajo. Se utilizó una metodología no experimental con un enfoque mixto, tomando una población de 24 personales y una muestra mínima de 4 personas. Los resultados muestran que el 75% de los empleados encuestados sienten que están cumpliendo con sus funciones contratadas, mientras que el 25% están realizando actividades diferentes. Esto subraya la importancia del proceso de reclutamiento, selección y contratación de empleados, ya que influye en la integración de los trabajadores y en el cumplimiento de las metas corporativas, destacando la importancia del capital humano en el éxito empresarial.

Según Candelo (2020) en su artículo, tuvo el propósito fundamental de presentar un modelo analítico que pueda optimizar los procesos de reclutar en el departamento de recursos humanos en una empresa, en Cali, con el fin de aumentar la actividad completa de la misma. Para desarrollar este modelo, se emplearon enfoques de investigación como la hermenéutica, la estática comparada y la narratología como herramientas esenciales. Además, se examinaron factores críticos que deben ser considerados en el proceso de contratación, tales como la satisfacción laboral, la productividad y la remuneración basada en el desempeño. El propósito subyacente del modelo propuesto fue potenciar su productividad del trabajador, así como su bienestar, al mismo tiempo que se disminuye la incertidumbre coligada a la práctica de decisiones en el ámbito organizacional. Entre sus resultados se evidenció que diferentes cargos requieren distintos niveles de compromiso temporal, el modelo se apoya en tres variables principales: las horas extra realizadas por cada individuo, su disposición personal para seguir trabajando y su nivel educativo, siendo estas dos últimas variables las de mayor relevancia. La conclusión a la que se llegó es que, especialmente en roles de alta dirección, es esencial que los ocupantes posean un profundo conocimiento en su área y estén dispuestos a invertir una considerable cantidad de tiempo en sus funciones. En contraposición, tareas de supervisión u otras funciones pueden ser

desempeñadas por individuos dispuestos a dedicar menos tiempo, que poseen niveles educativos más bajos y trabajan menos horas.

Según Mirsaedi et al. (2020) tuvieron por objetivo identificar y emplear personas calificadas y asignar diferentes posiciones organizacionales, este estudio se realizó en la empresa Mammut Industrial Complex. En consecuencia, se propusieron un enfoque de minería de datos. Los resultados representaron que la posición de la organización tiene un gran impacto en la previsión de selección o rechazo. Los algoritmos utilizados en este estudio tienen un rendimiento aceptable según la tasa de precisión, y el algoritmo J48 funciona mejor en comparación con otros algoritmos basados en la tasa de precisión, recuperación, medida F y área gráfica referente a la curva de característica operacional del receptor. Finalmente, se llegó a la conclusión con que se presenta un enfoque para aplicar la minería de datos. Algoritmos en la contratación de empleados y procedimientos de asignación de puestos organizacionales.

Según Medina (2019) la predominancia de su objetivo fue definir la relevancia de contratar personal preparado para ver la influencia en su desempeño en una empresa de nombre Lo&Lo en Ecuador. Para abordar este objetivo, se utilizaron métodos de investigación no experimental y se llevaron a cabo descripciones relacionadas. Los resultados revelaron que un alto porcentaje, el 78% de los colaboradores, percibió que el ciclo de selección o el escojo de candidatos para llenar las vacantes se realizó de manera inadecuada, ya que se basó en criterios arbitrarios y recomendaciones en lugar de considerar los méritos individuales. Como consecuencia, el 66% de los empleados expresó insatisfacción en sus roles laborales, principalmente debido a la escasez de reconocimiento y la deficiente formación. Además, se encontró que el 58% de los encuestados afirmó que se llevaba a cabo una formación y actualización constante de conocimientos para mantener a los miembros de la empresa informados y preparados para situaciones futuras. Sin embargo, esta práctica resultó inconsistente con la frecuencia de valoraciones de desempeño de los colaboradores, ya que el 72% de los trabajadores indicó que sus responsabilidades no estaban siendo supervisadas de acuerdo con sus puestos, lo que condujo a la falta de seguimiento de los niveles de producción. En última instancia, se concluyó la presencia de una correlación considerable con respecto a la etapa de selección de personal y el rendimiento del

personal, ya que no es una coincidencia que los empleados sean asignados de manera inadecuada a posiciones que requieren habilidades y formación muy específicas, lo que afecta directamente su desempeño en la organización.

Para Mestra y Avilés (2018) se propusieron implementar estrategias para seleccionar personal capacitado evaluado por sus competencias que posee, con la meta de aumentar la eficiencia de estos respecto a la organización contratista, el Instituto Prestador de Salud. Lo cual se referencia en un enfoque cuantitativo, así como a lo no experimental, de naturaleza descriptiva y transversal en el campo de estudio. El enfoque centrado en competencias se utiliza de manera esporádica en el proceso de contratación y selección por filtros de los participantes a contratar. Además, en algunos casos, se realiza un análisis de los requisitos del puesto sobre la preparación y capacitación para realizar funciones óptimamente y las responsabilidades asociadas a cada cargo. Esto evidencia que el enfoque basado en competencias se aplica de forma intermitente de la gestión de personal para las organizaciones, inclusive cuando la gestión del talento depende en su mayoría de las competencias como elemento fundamental para el desempeño y el logro de resultados. En consecuencia, para sus conclusiones mencionó que, se sugiere la puesta en marcha de un concurso de adquisición y selección de talento basado en aptitudes con el fin de optimizar el desempeño de las funciones asignadas a cada miembro del personal administrativo en el Instituto seleccionado.

Asimismo, para el caso del contexto de Perú y sus investigaciones, Vilca (2022) se referenció con el objetivo de establecer la asociación entre el proceso de contratación y el rendimiento laboral de los operadores encargados de las tareas de limpieza y mantenimiento en la empresa Baram Clean S.A.C., situada en Lima, durante el año 2023. En cuanto a la metodología, se basó en enfoques no experimentales de correlación descriptiva y utilizó técnicas cuantitativas para su análisis. El estudio se basó en una muestra conformada por 95 empleados dedicados a labores de limpieza. Los resultados obtenidos revelaron que la contratación estaba significativamente relacionada con el rendimiento laboral de los operadores encargados del mantenimiento y la limpieza en Baram Clean S.A.C. Esta relación se confirmó mediante el índice de Spearman, este nos dio un coeficiente 0,404. Este valor se traduce en una relación moderada y directa entre la contratación y el desempeño laboral. En resumen, la conclusión principal fue que

la contratación estaba estrechamente vinculada al rendimiento laboral de los operadores responsables del mantenimiento y la limpieza en Baram Clean S.A.C. durante el año 2023.

Según Chaoyang (2021) el fin principal de su estudio fue determinar el nivel de conexión entre la cultura organizacional y el desempeño de los empleados en una empresa del sector minero en Ica. La metodología fue básica, no experimental y cuantitativa. La muestra de estudio incluyó a 312 trabajadores peruanos y 10 trabajadores chinos que estaban empleados en dicha empresa minera en Ica. Para evaluar esta relación, se utilizó el índice de Cronbach, que arrojó un valor representativo de 0,717 sobre la variable de cultura organizacional y 0,702 sobre la variable de desempeño laboral. Estos hallazgos indicaron la presencia de la importancia entre las dos variables en su comportamiento en la empresa minera. En resumen, el trabajo concluyó con una relación considerable y directa sobre la cultura organizacional de la organización minera en Ica y el rendimiento de sus empleados.

Según Mas (2020) el objetivo primordial de su estudio consistió en definir la conexión entre el proceso de contratación y el rendimiento laboral acerca de los colaboradores pertenecientes al grupo Horna en la Victoria. Se implementó un enfoque cuantitativo y se propuso una delineación transversal no experimental y se llevaron a cabo análisis descriptivos a nivel de investigación. La población bajo estudio estuvo representada por 40 miembros de Grupo Horna S.A.C. Para medir esta relación, mediante el alfa de Cronbach, presento 0,963, seguido de la evaluación del proceso de contratación que alcanzó un valor de 0,904, y la valoración del impacto en el desempeño laboral que obtuvo un coeficiente de 0,951. A través del análisis, sus resultados evidenciaron el índice de Spearman, con un valor estadístico de 0,723, y el resultado de la prueba de significancia (dos colas) fue de 0,000, el cual es menor a 0,05. Esto confirma la presencia de un vínculo directo y positivo entre las dos variables tratadas en el trabajo. En resumen, la conclusión de la investigación fue que hay presencia de una correlación evidente y positiva respecto al proceso de reclutamiento y la selección de empleados en Grupo Horna S.A.C.

Según Urbina (2020) quien tuvo por objetivo determinar la relación entre la selección del personal basada en competencias y el desempeño laboral en la

Empresa Corporación Minera Tauro SAC, 2019. Para ello propuso como método a lo no experimental transversal correlacional. Según los resultados obtenidos, el autor afirmó que se evidencia una correlación significativa y directa entre las variables de estudio, además se presenta una correlación de 0.713. Además, se encontró una asociación entre el desempeño de tareas y la selección de personal, respaldada por un índice de correlación de 0.572. Estos hallazgos concluyeron en que la selección del personal tiene un impacto positivo y significativo en el progreso del desempeño laboral de la organización.

Según Ala y Caballero (2019) en donde tuvieron por objetivo demostrar los impactos de la administración de recursos humanos en el rendimiento laboral de los empleados de la compañía “Minera Cambio S.A.” Por ello tomó como método a un nivel explicativo, además de ser no experimental y transversal. Los hallazgos revelaron que la gestión de recursos humanos tiene un impacto directo y negativo en el rendimiento laboral de los empleados del departamento operativa de la empresa de análisis. Esto se debe a que el departamento de recursos humanos en la organización ha sido recientemente implementado y, por lo tanto, aún no se han visto resultados positivos. Es decir, la falta de tiempo para que las nuevas políticas y prácticas de recursos humanos surtan efecto puede haber contribuido a esta relación negativa entre las variables de estudio en el área operativa de la empresa minera. Entonces, se llegó a la conclusión que la administración de recursos humanos tiene un impacto directo y adverso en el rendimiento laboral de los personales del sector operativo de la minería Cambio S.A. esto se debe a que la unidad de gestión del talento humano dentro de la organización ha sido establecida recientemente, lo que ha resultado en la ausencia de resultados favorables hasta el momento.

Para Fernández (2019) su objetivo principal fue identificar la naturaleza de la analogía sobre la etapa de selección individual y el rendimiento laboral en la empresa Huancayo GyQ. Para llevar a cabo esta investigación, se basó en métodos que no implicaban experimentación y utilizó enfoques de análisis básicos y correlaciones. La empresa en cuestión contaba con la participación de 17 socios cooperantes. Como resultado del trabajo se atestigua que el proceso de selección individual estaba directamente ligado al desempeño laboral. Esto se evidenciaba mediante discrepancias en la percepción del proceso de selección de personal, que

señalaban sus deficiencias, así como a través del bajo rendimiento laboral de un empleado, que indicaba un desempeño deficiente. Por lo que se concluye que el proceso de selección individual tenía una relación directa con el rendimiento en su entorno laboral de los trabajadores.

Referente a la variable de selección de personal, se describe como el procedimiento que una empresa emplea para seleccionar al candidato más idóneo de entre un grupo de candidatos, teniendo en cuenta los requisitos específicos para un puesto vacante, considerando las condiciones del mercado en el momento actual (Chiavenato, 2020, p. 137).

Además, para Vera y Medina (2023) el reclutamiento desempeña un papel crucial en cualquier organización, ya que implica la selección de candidatos idóneos para roles específicos. Un proceso de selección eficiente contribuirá a proporcionar a la empresa empleados competentes que complementan a la realización de logro de objetivos y al desarrollo de la cultura organizacional.

Las competencias se refieren a indicadores de comportamiento o conductas observables que se consideran esenciales para desempeñar un trabajo. Dado que estas competencias son de naturaleza cognitiva, la percepción de la entidad evaluadora puede ser subjetiva, lo que significa que pueden "interpretar lo que observan" agregando o restando información relacionada con el candidato, lo que puede influir en la percepción de sus habilidades. McClelland, por otro lado, argumentó que el desempeño efectivo en un trabajo depende más de las características personales de un individuo (sus habilidades) que de su conocimiento, historial, experiencia y destrezas. Estas definiciones las hicieron aplicativas en los departamentos de recursos humanos con el propósito de agregar valor a la entidad (Zurita et al., 2022).

La elección de empleados no solo es relevante en el proceso de adquisición de los trabajadores necesarios, sino que también los resultados del concurso de evaluación de los candidatos, considerados como una base sólida y funcional, son beneficiosos para la creación de programas de capacitación, planes de carrera, estrategias de retiro (reservas y escritorios, Tableros de reemplazo), orientación profesional, reservas de personal, aptitudes y desempeño (Martínez y Vargas, 2019).

La selección de personal es un proceso fundamental para las empresas, dado que implica identificar y seleccionar a personas que cuenten con las destrezas, conocimientos y atributos requeridos para desempeñar un trabajo de manera eficaz. Es primordial que el proceso de selección sea objetivo, justo y basado en méritos, evitando la discriminación y promoviendo la diversidad en el lugar de trabajo. Además, es importante revisar y actualizar regularmente los procesos de selección para garantizar su eficacia y alineación con las necesidades cambiantes de la organización.

Ante ello, la variable 1 se ha desglosado en 3 dimensiones: bases de selección de personal, mapas de competencia y técnicas de selección. En cuanto a la dimensión bases utilizadas para la selección de personal, se señala que este proceso ha sido especialmente diseñado para examinar los registros de los candidatos en concordancia con el plan, analizar los requisitos y propuestas de los puestos, y seleccionar los elementos necesarios para cada uno de ellos. Estos datos son utilizados para organizar la lista de tareas, condiciones de trabajo y responsabilidades, contribuyendo así a la elaboración de un perfil ideal del candidato basado en las necesidades locales (Martínez y Vargas, 2019).

Respecto a la dimensión mapas de competencia se menciona también conocidos como mapas de habilidades o matrices de competencia, son herramientas útiles durante la etapa selectiva hacia el personal. Estos mapas ayudan a identificar y evaluar las destrezas, sapiencias y atributos necesarios para la tarea de un trabajo en específico, considerándose como pasos importantes a la identificación de competencias clave, la creación del mapa de competencias diseñando una matriz que enumere las competencias clave en las filas y los niveles de dominio en las columnas, la descripción de competencias, la evaluación de candidatos, puntuación y comparación y la toma de decisiones (Espinosa et al., 2020).

Para la dimensión técnicas de selección más usadas son: Estudio del formulario de solicitud, este enfoque se encuentra entre los más empleados debido a su capacidad para proporcionar información rápida y rentable sobre los solicitantes. Esto incluye detalles sobre su experiencia laboral, educación, calificaciones y otros aspectos relevantes. Este método representa el primer filtro para identificar candidatos que cumplen con los requisitos mínimos para ser

considerados para el empleo. Aquellos que superan esta etapa continúan al siguiente nivel, donde deben completar evaluaciones adicionales (Bravo y Delgado, 2023).

Pruebas de conocimiento, la finalidad de estas evaluaciones es evaluar la competencia del candidato en términos de conocimientos y habilidades. Estas pruebas pueden ser de naturaleza oral o escrita, y pueden abarcar tanto conocimientos generales como específicos (Bravo y Delgado, 2023).

Técnicas de simulación sustituyen cualquier tipo de narración verbal con la interacción social práctica. Esto implica que se le pide al candidato que simule una situación relacionada con las responsabilidades que se requieren para el puesto que está solicitando (Bravo y Delgado, 2023).

En cuanto a las pruebas psicométricas, estas evaluaciones miden las habilidades y capacidades de un postulante, lo que a su vez proporciona información sobre el potencial que esa persona podría tener en una organización en el futuro. Existen diversas pruebas psicológicas disponibles, pero no todas gozan de la misma popularidad, ya que cada una se enfoca en medir aspectos distintos y su utilidad suele ser limitada (Bravo y Delgado, 2023).

Para la variable desempeño laboral, nos estamos refiriendo a las cualidades de comportamiento o ejecución que posee una persona, un grupo o una entidad organizativa, tal como se evidencia a través de sus diversas competencias. El rendimiento laboral abarca la manera en que un individuo lleva a cabo una tarea específica, incluyendo aspectos como los objetivos de rendimiento, la supervisión de la ejecución y evaluación correspondiente (Chiavenato, 2018).

El desempeño laboral se refiere a la forma en que un trabajador ejerce sus tareas y responsabilidades en el lugar de trabajo. Es un cálculo de la eficiencia, la calidad y la eficacia con el que una persona realiza sus funciones laborales. Un buen desempeño laboral es primordial para el desarrollo en una entidad y puede estar influenciado por varios factores, como las habilidades y competencias del empleado, la motivación, la gestión, la cultura organizacional y más (Gonzales y Vílchez, 2020).

La gestión del desempeño laboral es un aspecto fundamental en cualquier organización. Implica el constante proceso de planificación, supervisión y evaluación del rendimiento de los empleados para asegurar que estén

contribuyendo de manera positiva a cumplir con los objetivos de la compañía. La administración del rendimiento es un procedimiento dinámico que evoluciona con el transcurso del tiempo, ya que se presentan necesidades cambiantes de la organización y los empleados. Un enfoque efectivo no solo se centra en la valoración del desempeño pasado, además, en el crecimiento constante y la mejora futura.

Ante ello la variable 2 se ha desglosado en objetivos de desempeño, gestión de desempeño y evaluación de desempeño. La dimensión objetivos de desempeño. Entre los aspectos importantes asociados al desempeño laboral se considera a las habilidades blandas y conocimientos externos que poseen los trabajadores con el fin de realizar sus tareas de manera correcta. Los cuales se consideran a las habilidades técnicas, como la habilidad verbal y la capacidad para poder resolver adversidades en el trabajo, así como la cantidad de conocimientos requeridos para el puesto, además de esto se deben tener presente las metas claras para medir el desempeño laboral, mostrándoles a los empleados que es lo que se espera de ellos. Para ello se evalúa periódicamente con el fin de calcular y cuantificar el rendimiento de los empleados, estas revisiones suelen incluir discusiones entre el empleado y su supervisor para revisar sus metas, logros y áreas de mejora (Bohórquez et al., 2020).

La competencia en el entorno laboral es, en consecuencia, un proceso dirigido a determinar si una persona en particular posee las aptitudes necesarias o no para llevar a cabo una tarea específica relacionada con la producción o prestación de un servicio. Este proceso se rige por un método preestablecido que involucra diversas fases de recolección de información acerca de la persona en cuestión. La evaluación del desempeño real de esa persona se lleva a cabo en el contexto de su trabajo. Esta evaluación se basa en criterios particulares establecidos en un conjunto de estándares de competencia profesional respaldados por la industria manufacturera a nivel mundial (Rodríguez y Lechuga, 2019).

La dimensión gestión del desempeño es un procedimiento completo que abarca la planificación, seguimiento y valoración del rendimiento de los trabajadores en una organización. La finalidad esencial de la gestión del desempeño es mejorar continuamente el beneficio individual y organizacional para

alcanzar los objetivos estratégicos y mejorar los resultados. Para satisfacer el deseo innato de proteger, encontrar un propósito y un rol significativo, crecer y progresar, asegurar la igualdad de oportunidades, competir y buscar justicia y equidad. Una gestión del desempeño efectiva no solo se enfoca en la evaluación del pasado, sino que también se centra en el desarrollo permanente de los empleados para asegurar que estén equipados para afrontar los desafíos futuros (Chiavenato, 2018).

La dimensión evaluación del desempeño se concibe como una valoración sistemática del rendimiento actual de cada individuo en su puesto, así como su potencial de progreso a futuro. En su esencia, cada evaluación representa un proceso dirigido a fomentar o valorar la valía, el mérito y las aptitudes de un individuo. Por consiguiente, se utiliza de manera general para determinar el mérito de un individuo en la ejecución de las responsabilidades, funciones y actividades inherentes a su cargo o posición ocupada. Evaluar a los empleados y compartir los resultados es crucial para su crecimiento profesional. Los principios esenciales son realizar evaluaciones regulares del rendimiento, comunicar los resultados para fomentar el desarrollo y evitar la participación de personas con vínculos personales en los procesos de revisión salarial (Rivero y Ramírez, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación

Considerándose como básico, entonces Ñaupas et al. (2018) nos dicen que es una investigación que tiene por propósito referenciar teoría respecto al tema estudiado, se delimita en describir los fenómenos, procesos, hechos, entre otros; la cual servirá como referencia para realizar investigaciones aplicadas.

Esta investigación, siguiendo la metodología de Hernández y Mendoza (2018), adoptó un enfoque cuantitativo. Se utilizó una encuesta definida en rangos numéricos y se emplearon datos estadísticos medibles para examinar la asociación entre las variables.

Esta investigación se definió como correlacional, siguiendo lo dicho por Hernández y Mendoza (2018), porque buscaba establecer relaciones entre los temas de análisis. Según estos autores, los estudios correlacionales se centran en la asociación entre variables o términos, fenómenos, acontecimientos o variables, donde su fin es calificar las variables y como se relacionan basándose en la estadística, en esta investigación se relacionó como la selección de personal incide en el desempeño laboral en la organización.

Diseño de la investigación

Fue no experimental de tipo transversal, en esa línea Hernández y Mendoza (2018) menciona que se trata de investigaciones en las cuales las variables no se modifican deliberadamente para investigar sus impactos en otros elementos. Estos estudios consisten en observar eventos y fenómenos en su entorno natural sin intervención directa. Adicionalmente, la recolección de información a través de instrumentos se aplicó en un momento de tiempo establecido y en una única ocasión.

3.2. Variables y operacionalización

La definición para la variable 1 Chiavenato (2020) define como el procedimiento usado por una organización para seleccionar, sobre una relación de postulantes, al individuo mejor alineado con las necesidades de la entidad para cubrir las actividades del puesto en cuestión, con el fin de alcanzar los objetivos de la organización a fin de ser competitivos.

La conceptualización operacional relacionada a la variable 1 se define, la selección del personal se calificará a través de 3 dimensiones que la componen por medio de un cuestionario como ayuda, el cual será medible con una escala Likert con el fin de ser analizado por medio del programa SPSS v.26 buscando la comprobación de lo supuesto.

La variable 1, se desglosa en tres dimensiones: bases de selección, mapas de competencia y técnicas de selección. Las bases de selección evalúan la descripción del puesto, el análisis del mercado laboral y la solicitud de personal. Los mapas de competencia consideran las competencias esenciales, funcionales, administrativas e individuales de la organización. Las técnicas de selección incluyen entrevistas, pruebas de conocimiento, psicológicas, de personalidad y simulaciones, entre otras.

La definición conceptual de la variable 2, Chiavenato (2020) lo define como el conjunto de características de conducta o desempeño de un individuo, equipo u entidad se manifiesta a través de sus diversas habilidades. El desempeño laboral hace mención a la forma en que un individuo lleva a cabo una actividad específica, la cual está determinada por los objetivos del desempeño, la gestión del desempeño y la evaluación.

La conceptualización operacional de la variable 2, el desempeño Laboral se evaluó utilizando tres dimensiones, las cuales se midieron mediante una encuesta con formato de escala tipo Likert. Consecutivamente, los datos recolectados fueron analizados mediante el programa SPSS versión 26, en español.

La variable 2, se divide en tres dimensiones: objetivos del desempeño, gestión del desempeño y evaluación del desempeño. Se evalúan aspectos como calidad, velocidad, confiabilidad y flexibilidad en los objetivos del desempeño. La gestión del desempeño abarca la planeación, organización, dirección y control de actividades laborales. La evaluación del desempeño considera beneficios para el jefe, el individuo y la organización, así como la identificación de necesidades de rotación y fortalecimiento de políticas de recursos humanos.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

En línea con Hernández y Mendoza (2018), imprimen que la población representa al grupo compuesto en todos los individuos identificados de manera similar, pueden ser calificados de maneras diferentes formando un todo los cuales individualmente son llamados unidad de análisis, encontrándose en un lugar dado con características en común.

La población estuvo atribuida por 82 colaboradores del área de perforación en la empresa Geotec S. A. Antapaccay, 2023.

Criterios de inclusión: trabajadores formales de la empresa Geotec S. A. Antapaccay

Criterios de exclusión: trabajadores no formales de la empresa Geotec S. A. Antapaccay

Muestra

Hernández y Mendoza (2018), mencionan que la muestra como una sección representativa de la población sin generar confusiones o alterar al momento de ser evaluadas.

En este contexto, se tomó en cuenta una muestra conformada por 68 trabajadores. Además, se optó por utilizar un enfoque probabilístico para la elección de la muestra que será centro de estudio (ver anexo 9).

Muestreo

Según Hernández y Mendoza (2018), en este estudio se empleó el método de muestreo aleatorio simple probabilístico. Este tipo de técnica implica la selección aleatoria de elementos de la población sin ningún sesgo, lo que garantiza una representación imparcial de la misma, donde cada trabajador en este caso, tiene la misma posibilidad de ser elegido, se ve representada por la consideración de ciertos criterios.

Unidad de análisis

Según Ñaupas et al. (2018) las unidades de análisis comparten peculiaridades similares y se sitúan en un contexto similar. Como unidad de análisis en este caso se hace mención al empleado del área de perforación en la empresa Geotec S. A. Antapaccay.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En línea con Hernández y Mendoza (2018), la recolección de información implica el uso de uno o varios instrumentos de medición para obtener datos relevantes sobre las variables del estudio en la muestra seleccionada. En este caso, se utilizó una encuesta como técnica principal para recabar la información necesaria.

Instrumento

Considerando lo mencionado por Hernández y Mendoza (2018), un instrumento de medición apropiado es aquel que señala datos empíricos que realmente simbolizan las definiciones o variables que se considere pertinentes. En este caso, se utilizaron dos cuestionarios, cada uno compuesto por 15 preguntas, que corresponden a las dimensiones e indicadores mencionados en cada variable.

Respecto al instrumento, el cuestionario, se afirma que se ha evaluado su validez a través de un juicio de expertos. Estos expertos han corroborado que el instrumento cumple con los requisitos necesarios como herramienta de evaluación. Este proceso de validación es un proceso que garantiza que el cuestionario cumpla con los parámetros obligatorios para ser considerado un instrumento de apreciación confiable y válido.

Este trabajo incluyó dos cuestionarios, cada uno compuesto por 17 preguntas. Estas preguntas evalúan la opinión del colaborador mediante una escala que va desde: 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre, hasta 5 = siempre.

Validez

La validación del instrumento se realizó con 3 profesionales expertos. Dichos profesionales analizaron y validaron los enunciados antes de aplicar la encuesta, los cuales calificaron a los instrumentos como aplicables (Ver anexo 8).

Confiabilidad

En cuanto a la variable de selección de personal, se seleccionó aleatoriamente el 20% de los colaboradores, lo que representó 15 participantes de la muestra total. Se procedió a procesar los datos en SPSS v26 para realizar el análisis de

confiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, que produjo un valor de 0.785. Este valor se considera aceptable, lo que indica que el instrumento manejado para medir la variable de selección de personal es confiable (Ver anexo 8).

Sobre la variable de desempeño laboral, se seleccionó aleatoriamente el 20% de los trabajadores, lo que representó 15 participantes de la muestra total. Luego, los datos fueron analizados en SPSS v26 para llevar a cabo el estudio de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach. El resultado alcanzado, fue un valor de 0.864, lo cual se considera como una buena confiabilidad. Esto indica que el instrumento manejado para evaluar la variable de desempeño laboral es fiable (Ver anexo 8).

3.5. Procedimientos

El enfoque empleado en este estudio implica la creación de una matriz operativa que identifica las variables independientes y dependientes. Luego, se procedió a definir las dimensiones y los indicadores relacionados. Posteriormente, se realizó una evaluación mediante un cuestionario en el centro de investigación vinculado al estudio, con la intención de determinar la naturaleza de su relación con nuestra investigación. La información recopilada fue analizada y presentada en forma de tablas y gráficos que reflejaron niveles específicos de los datos.

3.6. Método de análisis de datos

Inicialmente, las variables fueron procesadas en Microsoft Excel y luego se analizaron los resultados descriptivos y el análisis inferencial manejando el programa estadístico SPSS versión 26. Para asegurar la precisión y fiabilidad de los resultados, se realizó una interpretación descriptiva de los mismos. Posteriormente, se realizaron pruebas de normalidad para establecer si la muestra seguía una distribución paramétrica o no paramétrica, lo que permitió seleccionar el método adecuado para ajustarse a la hipótesis de investigación.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación respetó los derechos de propiedad intelectual, utilizó fuentes de información legítimas y fiables, aplicó el principio de anonimato para proteger la identidad de los colaboradores, y garantizó la seguridad de los datos proporcionados, siguiendo las normas de la APA. Además, contó con el

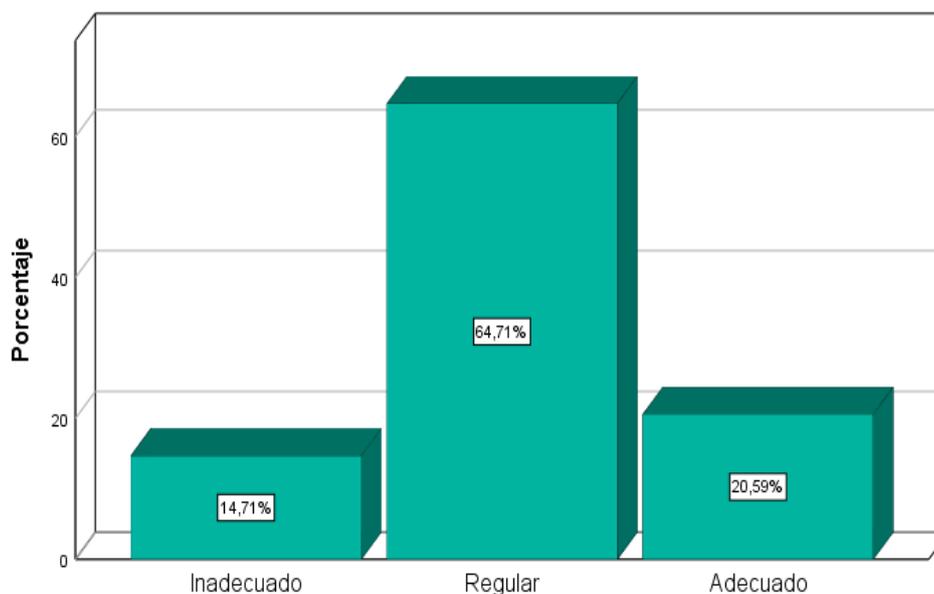
consentimiento de la entidad para llevar a cabo la investigación en sus instalaciones. Asimismo, se adhirió a los principios establecidos por la Universidad Cesar Vallejo, que incluyen la participación voluntaria, el principio de no maleficencia al no implicar riesgos o daños, el principio de beneficencia al compartir el conocimiento forjado sin beneficio económico y el principio de justicia por parte de la Universidad.

IV. RESULTADOS

En este punto se plasmaron los estudios de la investigación realizada a acerca de las variables de estudio. Entonces, se presentó un análisis descriptivo de las variables mediante la aplicación del método de la Baremación con tres niveles.

Figura 1

Niveles de la selección de personal

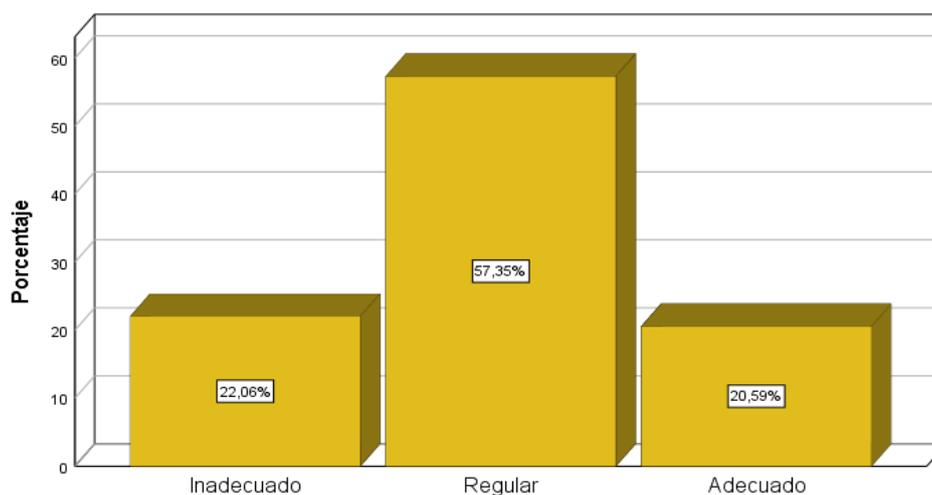


Nota. Encuesta elaborada por el autor Peredo Fredy, 2023

Descripción: La figura 1, representó la evaluación de la selección de personal de la sección de perforación de la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023, donde se observó que el 14.71% de los casos se consideró "Inadecuado", mientras que el 64.71% se clasificó como "Regular" y el 20.59% como "Adecuado". Esto sugirió que el proceso de selección de personal podría beneficiarse de ajustes o mejoras para garantizar resultados más consistentes y adecuados en términos de idoneidad y desempeño del personal contratado.

Figura 2

Niveles de la dimensión bases de la selección de personal

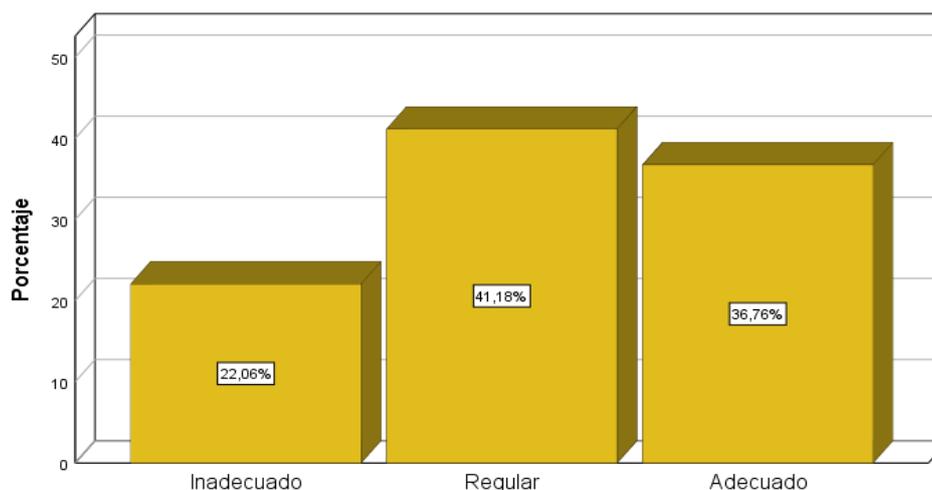


Nota. Encuesta elaborada por el autor Peredo Fredy, 2023

Descripción: La figura 2, representó las bases de la selección de personal en la sección de perforación de la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023, donde se observó que el 22,06% de los casos se consideró "Inadecuado", mientras que el 57,35% se clasificó como "Regular" y el 20,59% como "Adecuado". La información indicó que en la mayoría de los casos se organizaron como "Regular", lo que sugirió que podría ser necesario mejorar los criterios de selección para contar con la contratación de candidatos más idóneos para los estándares requeridos.

Figura 3

Niveles de la dimensión mapas de competencia

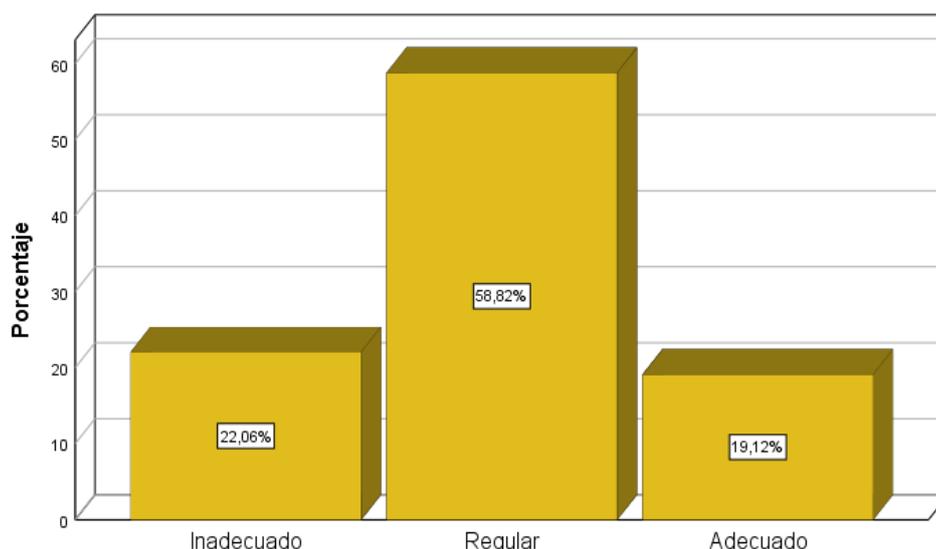


Nota. Encuesta elaborada por el autor Peredo Fredy, 2023

Descripción: La figura 3, representó los mapas de competencia en el área de perforación de la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023, donde se observó que el 22,06% de los casos se consideraron como "Inadecuado", mientras que el 41,18% se clasificó como "Regular" y el 36,76% como "Adecuado". Se notó que una proporción considerable de los casos se clasificó como "Regular", lo que sugiere que podría ser necesario mejorar las competencias del personal en esta área específica. Esto podría implicar la implementación de programas de formación o el ajuste de los criterios de selección para respaldar un desempeño más adecuado y eficiente en las actividades de perforación.

Figura 4

Niveles de la dimensión técnicas de selección

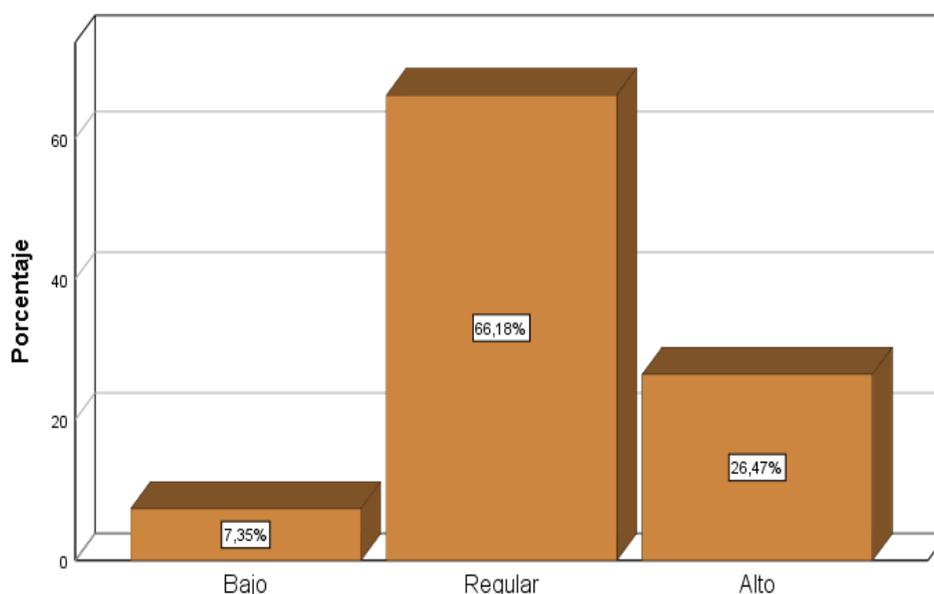


Nota. Encuesta elaborada por el autor Peredo Fredy, 2023

Descripción: La figura 4, representó las técnicas de selección en la sección de perforación de la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023, donde se observó que el 22,06% de los casos se consideraron como "Inadecuado", mientras que el 58,82% se clasificó como "Regular" y el 19,12% como "Adecuado". Se destacó que la mayoría de los casos se organizaron como "Regular", lo que sugirió que existe margen para aumentar la eficacia de las técnicas de selección utilizadas. Sería pertinente revisar y posiblemente ajustar estas técnicas para garantizar una evaluación más precisa y exhaustiva de los postulantes, lo que podría contribuir a una mejor selección de personal y, en última instancia, a un desempeño más óptimo en la sección de perforación.

Figura 5

Niveles del desempeño laboral

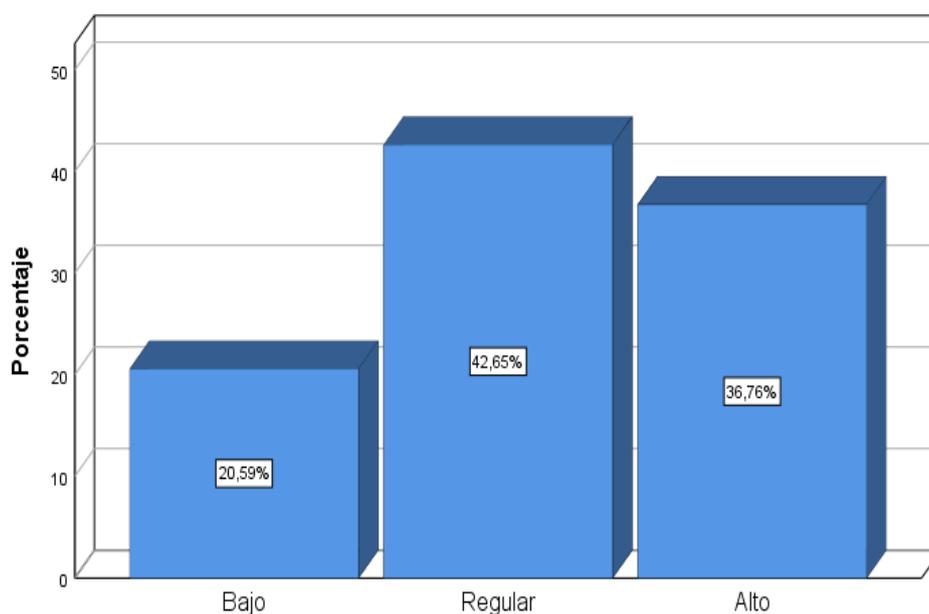


Nota. Encuesta elaborada por el autor Peredo Fredy, 2023

Descripción: La figura 5, ofreció información detallada sobre el desempeño laboral en la sección de perforación de la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023, donde se observó que el 7.35% de los casos presentó un desempeño laboral bajo, mientras que la mayoría, un 66.18%, se clasificó como regular. Además, el 26.47% de los casos exhibió un desempeño laboral alto. Estos porcentajes reflejaron la distribución de los niveles de desempeño en el conjunto evaluado, indicando que la categoría "Regular" es la más común, seguida por "Alto" y "Bajo". Se notó que la mayoría de los casos, un 66.18%, se clasifican como "Regular", lo que sugiere un nivel promedio de desempeño. Además, un 26.47% de los casos exhiben un desempeño laboral alto, mientras que solo un 7.35% muestran un desempeño bajo. Estos hallazgos indicaron que la mayoría de los empleados en la sección de perforación mantienen un nivel aceptable de desempeño, con una proporción considerable demostrando un desempeño laboral alto, lo que podría ser indicativo de métodos eficaces de gestión de recursos humanos en la empresa.

Figura 6

Niveles de la dimensión objetivos de desempeño

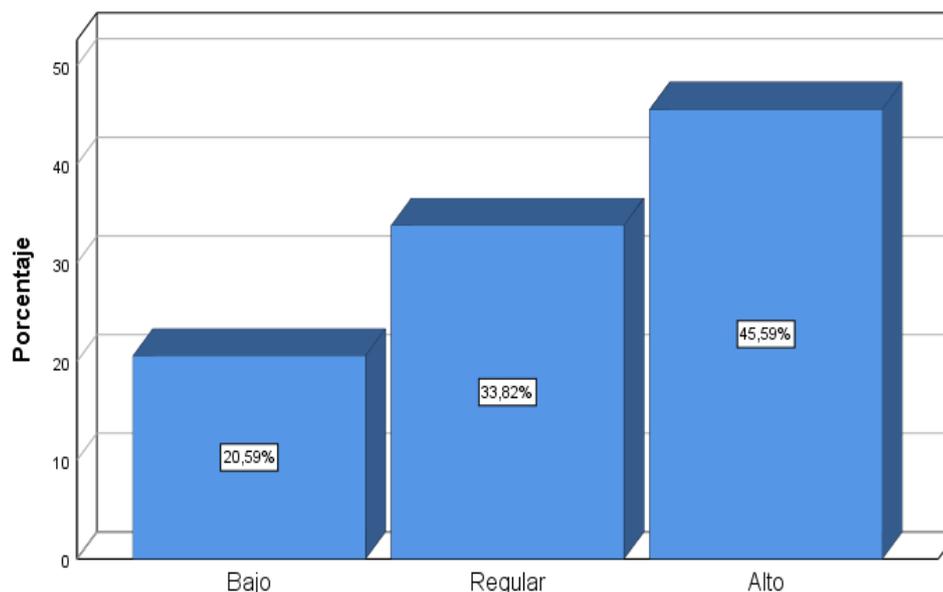


Nota. Encuesta elaborada por el autor Peredo Fredy, 2023

Descripción: La figura 6, ofreció información detallada sobre los objetivos del desempeño en el área de perforación de la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023, donde se observó que el 20.59% de los casos presenta un desempeño laboral bajo, mientras que la mayoría, un 42,65%, se clasificó como regular. Además, el 36,76% de los casos exhibió un desempeño laboral alto. Esto sugirió que la mayoría de los trabajadores en el área de perforación están cumpliendo con los objetivos de desempeño, con una proporción considerable demostrando un rendimiento superior, lo que podría ser indicativo de una gestión efectiva de recursos humanos y establecimiento de metas claras en la empresa.

Figura 7

Niveles de la dimensión gestión del desempeño

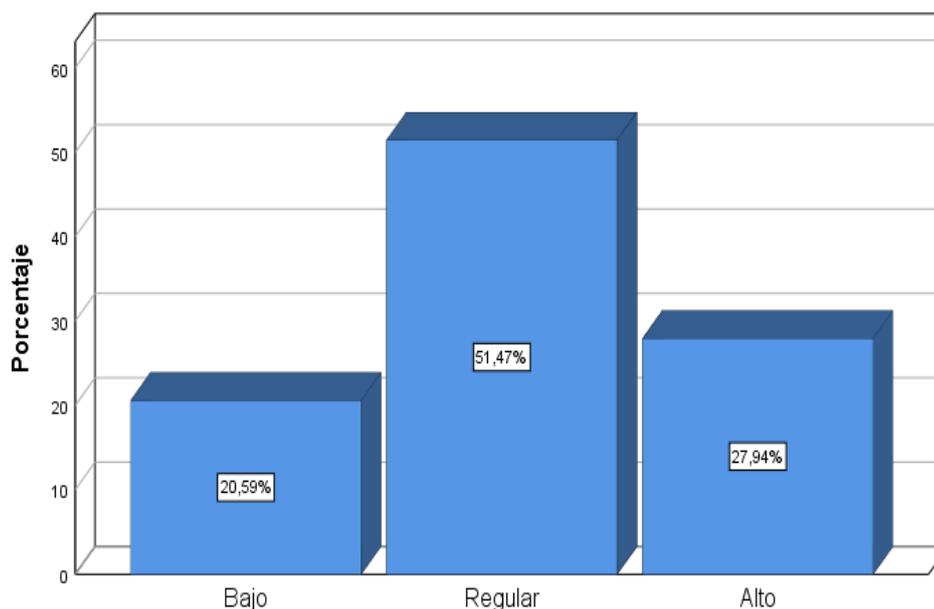


Nota. Encuesta elaborada por el autor Peredo Fredy, 2023

Descripción: La figura 7, ofreció información detallada sobre la gestión del desempeño en el área de perforación de la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023, donde se observó que el 20,59% de los casos presentó un desempeño laboral bajo, mientras que la mayoría, un 33,82%, se clasificó como regular. Además, el 45,59% de los casos exhibió un desempeño laboral alto. Estos resultados sugirieron que la mayoría de los trabajadores en el área de perforación están alcanzando un nivel satisfactorio de desempeño, con una proporción considerable demostrando un rendimiento superior, lo que podría reflejar una efectiva gestión del desempeño.

Figura 8

Niveles de la dimensión evaluación del desempeño



Nota. Encuesta elaborada por el autor Peredo Fredy, 2023

Descripción: La figura 8, ofreció información detallada sobre la evaluación del desempeño en la sección de perforación de la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023, donde se observó que el 20,59% de los casos presenta un desempeño laboral bajo, mientras que la mayoría, un 51,47%, se clasifica como regular. Además, el 27,94% de los casos exhibió un desempeño laboral alto. Por otro lado, el 20.59% de los casos mostraron un desempeño laboral bajo, lo que puede requerir atención y acciones correctivas para mejorar. Estos resultados indicaron que, si bien una parte significativa del personal alcanza un nivel satisfactorio de desempeño, existe un porcentaje notable que necesita ser impulsado hacia un rendimiento más óptimo.

Prueba de normalidad

Se realizó el test de normalidad con la finalidad de hallar la distribución de los datos si son paramétricos o no para cada variable estudiada, de esta forma se determinó el método estadístico a usar con la finalidad de comprobar la hipótesis planteada. Donde se pudo afirmar según el nivel de significancia:

Ho = Los datos exhiben una distribución normal o paramétricas

Ha = Los datos exhiben una distribución anormal o no paramétricas

Tabla 1*Test de normalidad de los datos*

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|-----------------------|---------------------------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Selección de personal | ,178 | 68 | ,000 |
| Desempeño laboral | ,134 | 68 | ,004 |

Nota. Resultado del SPSS.V26.

Interpretación: Sobre la tabla 1 se interpretó que según la muestra que es 68 se trabajara con Kolmogorov – Smirnov, donde a través de su significancia se pudo afirmar que siendo esta menor para las dos variables a 0,05 se concluyó que la hipótesis alterna fue aceptada, asegurando que la distribución de sus datos es anormal o no paramétrica por lo que se aplicó el estadístico de Rho de Spearman para su análisis.

Hipótesis general

Ho = No existe una relación significativa entre la selección de personal con el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023

Ha = Si existe una relación significativa entre la selección de personal con el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023

Regla de decisión:

Sig. \geq 0.05, se admite Ho; se rechaza la Ha.

Sig. $<$ 0.05, se rechaza Ho; se admite la Ha.

Tabla 2*Correlación entre Selección de personal y desempeño laboral*

| | | Selección de personal | Desempeño laboral |
|------------|-----------------------|----------------------------|------------------------|
| R Spearman | Selección de personal | Coef. de corr. Sig. (bil.) | 1,000 .68 |
| | Desempeño laboral | Coef. de corr. Sig. (bil.) | ,895** 1,000 .68 |
| | | N | 68 |

Nota. Resultado del SPSS.V26.

Interpretación: En la tabla 2, se pudo evidenciar que ante la significancia de este análisis demuestra que los datos son menores a 0,05 por lo que se aceptó la Ha, de esta forma evidenció que existe una relación entre la selección de personal y el desempeño laboral, además de ser una correlación muy alta con un valor de Rho de Spearman igual 0,895.

Hipótesis específica 01

Ho = No existe una relación significativa entre las bases de la selección de personal y el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023.

Ha = Existe una relación significativa entre las bases de la selección de personal y el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023.

Regla de decisión:

Sig. \geq 0.05, se admite Ho; se rechaza la Ha.

Sig. $<$ 0.05, se rechaza Ho; se admite la Ha.

Tabla 3

Correlación entre bases de selección de personal y desempeño laboral

| | | | Desempeño laboral | Bases de selección de personal |
|---------------|--------------------------------------|----------------|----------------------|-----------------------------------|
| R Spearman | Desempeño laboral | Coef. de corr. | 1,000 | ,899** |
| | | Sig. (bil.) | . | ,000 |
| | | N | 68 | 68 |
| | Bases de selección de personal | Coef. de corr. | ,899** | 1,000 |
| | | Sig. (bil.) | ,000 | . |
| | | N | 68 | 68 |

Nota. Resultado del SPSS.V26.

Interpretación: Se apreció en la tabla 3, que la significancia entre el desempeño laboral y las bases de selección de personal fue de 0,000 siendo esta menor a 0,05 basándose en las premisas puestas se acepta la hipótesis alterna para poder estipular que existe una relación entre estas, además de estar representada con un grado de correlación de Rho de Spearman que fue igual a 0,899.

Hipótesis específica 02

Ho = No existe una relación significativa entre los mapas de las competencias y el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023.

Ha = Existe una relación significativa entre los mapas de las competencias y el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023.

Regla de decisión:

Sig. \geq 0.05, se admite Ho; se rechaza la Ha.

Sig. $<$ 0.05, se rechaza Ho; se admite la Ha.

Tabla 4

Correlación entre los mapas de competencia y el desempeño laboral

| | | | Desempeño laboral | Mapas de competencia |
|---------------|-------------------------|----------------|----------------------|-------------------------|
| R Spearman | Desempeño laboral | Coef. de corr. | 1,000 | ,889** |
| | | Sig. (bil.) | . | ,000 |
| | | N | 68 | 68 |
| | Mapas de competencia | Coef. de corr. | ,889** | 1,000 |
| | | Sig. (bil.) | ,000 | . |
| | | N | 68 | 68 |

Nota. Resultado del SPSS.V26.

Interpretación: Se apreció en la tabla 4, que mediante una significancia de 0,000 según la premisa planteada fue inferior a 0,05 por lo tanto se pudo aceptar la Ha, donde asegura la presencia de una relación entre el desempeño laboral y los mapas de competencia apoyándose con un índice de Rho de Spearman de 0,889 considerándose como positiva muy alta esta relación en la empresa de estudio.

Hipótesis específica 03

Ho = No existe una relación significativa entre las técnicas de selección y el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023.

Ha = Existe una relación significativa entre las técnicas de selección y el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023.

Regla de decisión:

Sig. \geq 0.05, se admite Ho; se rechaza la Ha.

Sig. $<$ 0.05, se rechaza Ho; se admite la Ha.

Tabla 5*Correlación entre las técnicas de selección y el desempeño laboral*

| | | | Desempeño laboral | Técnicas de selección |
|----------|-------------|---------------|----------------------|--------------------------|
| R | Desempeño | Cof. de corr. | 1,000 | ,866** |
| Spearman | laboral | Sig. (bil.) | . | ,000 |
| | | N | 68 | 68 |
| | Técnicas de | Cof. de corr. | ,866** | 1,000 |
| | selección | Sig. (bil.) | ,000 | . |
| | | N | 68 | 68 |

Nota. Resultado del SPSS.V26.

Interpretación: Se apreció en la tabla 5, que mediante una significancia de 0,000 según la premisa planteada fue inferior a 0,05 por lo tanto se pudo aceptar la H_a , donde asegura la existencia de un vínculo entre el desempeño laboral y las técnicas de selección apoyándose con un índice de Rho de Spearman de 0,866 considerándose como positiva muy alta esta relación en la empresa de estudio.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En línea con el objetivo general, se determinó que, en relación con la selección de personal, según los resultados de la encuesta, el 57,4% se sitúa en un nivel regular. Asimismo, en cuanto a la variable de desempeño laboral, el 47,1% se encuentra en un nivel regular, lo que sugiere una correlación directa entre las variables analizadas. Asimismo, se estableció que el índice de correlación de Rho de Spearman es de 0,895, revelando una correlación significativamente muy alta con una orientación positiva respecto a las variables de análisis. Además, se halló un valor p-valor de $p=0.000$, que es considerado inferior a 0.05. En este sentido, no es aceptada la hipótesis nula y se respalda la hipótesis planteada (H_a), señalando que una mejora en la selección de personal está asociada a mejoras en el desempeño laboral en Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023. Estos hallazgos se alinean de manera coherente con investigaciones previas, como el estudio de Vilca (2022) que estableció un vínculo entre el proceso de contratación y el rendimiento laboral en Baram Clean S.A.C. Además, los hallazgos concuerdan con la investigación de Chaoyang (2021) que destacó la conexión directa respecto a la cultura organizacional y el desempeño de los empleados en una empresa minera. Asimismo, el trabajo de Mas (2020) concluyó en una correlación evidente respecto al proceso de selección de personal y el rendimiento laboral en Grupo Horna S.A.C. La identificación de esta conexión robusta permite a los responsables de recursos humanos enfocarse en prácticas de selección más efectivas y personalizadas para optimizar la calidad y el interés de los empleados en el área de perforación. Este enfoque más preciso en la selección de personal no solo puede traducirse en beneficios económicos y operativos, sino también en un ambiente laboral más satisfactorio y productivo para los trabajadores.

Sobre el objetivo específico 1, se determinó que, en relación con las bases de selección de personal, de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta, el 57,4% se sitúa en un nivel regular. Asimismo, en cuanto a la variable de desempeño laboral, el 57,4% se encuentra en un nivel regular, lo que sugiere una correlación directa entre las variables analizadas. También, se estableció que el índice de correlación de Rho de Spearman es de 0,899, revelando una correlación significativamente muy alta con una orientación positiva respecto a las variables de estudio. Asimismo, se halló un valor p-valor de $p=0.000$, que es inferior a 0.05. En

este sentido, no es aceptada la hipótesis nula y se respalda la hipótesis planteada (Ha), señalando que una mejora en las bases de selección de personal está asociada a mejoras en el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023. Este hallazgo no solo se ajusta a la lógica interna del estudio, sino que también encuentra apoyo en investigaciones anteriores, como la de Urbina (2020) en la firma, Corporación Minera Tauro SAC, donde se identificó un fuerte vínculo directo y significativa sobre la selección del personal basada en competencias y el desempeño laboral. Asimismo, el estudio de Arévalo et al. (2022) subrayó la influencia positiva del entorno laboral en la productividad de los trabajadores, respaldando la idea de que factores relacionados con la selección y el entorno de trabajo afectan directamente el rendimiento. Además, la investigación de Korneeva (2022) proporciona una perspectiva adicional al destacar que el desempeño laboral puede ser diverso, relacionándolo con la efectividad, recursos psicofisiológicos y la forma de realizar las tareas. Dichos hallazgos no solo tienen implicaciones prácticas para la empresa, instando a la optimización de los procesos de selección, sino que también contribuye al cuerpo de conocimientos sobre lo importante que es la selección de personal en diversos entornos laborales.

En conformidad al objetivo específico 2, se determinó que, en relación con los mapas de competencia, según los resultados de la encuesta, el 41,2% se sitúa en un nivel regular. Asimismo, en cuanto a la variable de desempeño laboral, el 57,4% se encuentra en un nivel regular, lo que sugiere una correlación directa entre las variables analizadas. También, se estableció que el índice de correlación Rho de Spearman fue de 0,889, revelando una correlación significativamente muy alta con una orientación positiva entre los mapas de competencia y el desempeño laboral. Asimismo, se halló un valor p-valor de $p=0.000$, el cual es inferior a 0.05. En este sentido, no es aceptada la hipótesis nula y se respalda la hipótesis planteada (Ha), demostrando que una mejora en los mapas de competencia está asociada a mejoras en el desempeño laboral en la compañía Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023. Este hallazgo se alinea con la evidencia proporcionada por Ala y Caballero (2019), quienes destacaron que la gestión de recursos humanos puede influir directa y de forma inversa en el desempeño laboral, sugiriendo que la implementación ineficiente de prácticas de recursos humanos puede impactar negativamente en los resultados laborales. Adicionalmente, el estudio de Candelo

(2020) aporta al panorama al enfocarse en la optimización de los métodos de reclutamiento de recursos humanos. Aunque su enfoque difiere al abordar factores como la satisfacción laboral, la productividad y la remuneración basada en el desempeño, la importancia de entender y gestionar adecuadamente los elementos que influyen en el rendimiento laboral se mantiene relevante. Es así que se subraya la relevancia de los mapas de competencia como herramienta estratégica para alinear las habilidades y conocimientos requeridos con las expectativas laborales en el área de perforación. La comprensión detallada de las competencias requeridas no solo se puede ampliar la calidad del proceso de selección de personal, sino que también puede contribuir a un mayor rendimiento individual y colectivo.

En línea con el objetivo específico 3, se determinó que, en relación con las técnicas de selección, según los resultados de la encuesta, el 58,8% se sitúa en un nivel regular. Asimismo, en cuanto a la variable de desempeño laboral, el 57,4% se encuentra en un nivel regular, lo que sugiere una correlación directa entre las variables analizadas. También, se estableció que el índice de correlación Rho de Spearman fue de 0,866, revelando una correlación significativamente muy alta con una orientación positiva respecto a las variables de análisis. Asimismo, se halló un valor p-valor de $p=0.000$, es inferior a 0.05. En este sentido, no es aceptada la hipótesis nula y se respalda la hipótesis planteada (H_a), señalando que una mejora en las técnicas de selección está asociada a mejoras en el desempeño laboral en Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023. Este hallazgo se alinea con las conclusiones de Fernández (2019), quien identificó una conexión positiva entre el proceso de selección individual y el rendimiento laboral en la empresa Huancayo GyQ. En el contexto de Geotec S.A. Antapaccay, estas correlaciones positivas sugieren que la implementación efectiva de las técnicas de selección tiene un impacto directo en el desempeño laboral de los empleados del área de perforación. Además, la investigación de Mestra y Avilés (2018) respalda la importancia de un enfoque centrado en competencias en el proceso de selección. Aunque su estudio esta direccionada a la gestión del talento en un entorno de salud, la idea subyacente de seleccionar personal capacitado y evaluado por sus competencias para aumentar la eficiencia en la organización es coherente con la relación positiva encontrada en el presente estudio respecto a sus variables de análisis. Este aporte destaca la

necesidad de personalizar las estrategias de selección para ajustarse a las demandas específicas de este entorno laboral, asegurando que las habilidades y competencias necesarias sean identificadas y evaluadas de manera efectiva.

VI. CONCLUSIONES

- Primera: Se evidencio que el índice de correlación de 0,895 revela una relación fuertemente positiva respecto a la selección de personal y el desempeño laboral en Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023. Esto nos da a entender que conforme va mejorando el proceso de selección de personal, también tiende a generar una mejora en el desempeño laboral en el área de perforación. Además, la dirección positiva de la correlación sugiere que una selección más efectiva está asociada con un mejor rendimiento laboral.
- Segunda: Se evidencio que el índice de correlación de 0,899 revela una relación muy alta entre las bases de selección de personal y el desempeño laboral en Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023. Este hallazgo sugiere que la forma en que se selecciona al personal en el área de perforación está fuertemente asociada con su rendimiento en las tareas laborales.
- Tercera: El índice de correlación de 0,889 nos dice que existe un vínculo muy alto entre los mapas de competencia y el desempeño laboral en Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023. Esta correlación positiva y fuerte sugiere que la implementación efectiva de los mapas de competencia se asocia con un aumento de la productividad laboral en el área de perforación. Además, que la empresa puede beneficiarse al prestar atención a la elaboración y aplicación de los mapas de competencia.
- Cuarta: El índice de correlación de 0,866 esto nos dice que se evidencia un vínculo muy alto entre las técnicas de selección y el desempeño laboral en Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023. Esta correlación positiva y fuerte sugiere que la elección adecuada y eficiente de técnicas de selección contribuye positivamente al rendimiento de los trabajadores en el área de perforación. Además, mejorar la calidad y eficiencia de estas técnicas puede traducirse en un mejor desempeño laboral y, por ende, en un funcionamiento más efectivo del personal en dicho ámbito.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se aconseja al área de perforación que el personal encargado de la selección de personal reciba capacitación continua en las mejores prácticas de evaluación y selección de candidatos. Esto ayudará a garantizar la aplicación efectiva de métodos y herramientas de evaluación, así como a mantenerse actualizados con las tendencias y cambios en el ámbito laboral. Además, se sugiere un monitoreo continuo del rendimiento laboral del personal en el área de perforación.

Segunda: Se recomienda al área de perforación realizar un análisis detallado de las bases utilizadas en el concurso de selección. Es crucial identificar las características, habilidades y competencias que más contribuyen al éxito en el desempeño laboral en el área de perforación. Este análisis permitirá ajustar y refinar las bases de selección para alinearlas mejor con las necesidades específicas del puesto. Además, se recomienda proporcionar entrenamiento a los entrevistadores para que utilicen técnicas más específicas y estructuradas.

Tercera: Se recomienda al área de perforación revisar y optimizar los mapas de competencia existentes. Es esencial asegurarse de que los indicadores y criterios incluidos en los mapas sean realmente representativos de las habilidades y competencias adecuadas para un rendimiento laboral sobresaliente en el área de perforación. Además, se recomienda desarrollar programas de capacitación específicos orientados a fortalecer las competencias identificadas en los mapas

Cuarta: Se aconseja al área de perforación realizar evaluaciones periódicas de las técnicas de selección utilizadas en el área de perforación. Esto implica revisar la eficacia de las herramientas utilizadas, como entrevistas, pruebas específicas y evaluaciones de habilidades, para garantizar que estén alineadas con las competencias y habilidades requeridas para un desempeño laboral exitoso. Además, explorar y adoptar tecnologías innovadoras en el proceso de selección puede mejorar la objetividad y eficiencia.

REFERENCIAS

- Ala, M., & Caballero, V. (2019). *Efectos de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de los trabajadores del área operativa de la empresa minera Cambio S.A.* [Tesis para optar el grado académico de Licenciado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa], Repositorio de la UNSA. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/112dfc40-6e40-4ba9-94c0-2941f17e9812/content>
- Alonso, P., Moscoso, S., & Cuadraro, D. (2016). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2). doi:<https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.002>
- Aponte, E., & Hernandez, L. (2020). *Selección de personal y el desempeño laboral de la empresa Automotriz A.S.T. S.A.C., 2019.* [Tesis para optar el grado académico de Licenciado, Universidad Peruana las Américas], Repositorio de la UPA. http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1474/APONTE_HERNANDEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arévalo, C. D., Rodríguez, G. J., & Gamboa, C. W. (2022). *Estudio de la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de una campaña financiera, en una empresa del sector de externalización de procesos de negocios de Contact Center.* [Tesis de maestría, Universidad EAN]. <http://hdl.handle.net/10882/12338>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Bravo Ross, W., & Delgado Litardo, B. (2022). Selección de personal: Relevancia de las entrevistas vs las pruebas psicológicas. *Revista Publicando*, 9(34). doi:<https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2324>

- Cancinos, A. (2016). *Selección de personal y desempeño laboral*. [Tesis para optar el grado académico de Ingeniero, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Candelo, V. J. (2020). *Revista EAN*, 1(88), 49-62. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2498>
- Chaoyang, X. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa minera de Ica*. [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/4276>
- Chen, C., & Chen, L. (2015). Data mining to improve personnel selection and enhance human capital: A case study in high-technology industry. *Expert Systems with Applications*, 34(1). doi:10.1016/j.eswa.2006.09.003
- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del talento humano*.
- Cortes, D., Agudelo, C., Yarpaz, L., Ramirez, L., & Rodriguez, L. (2021). Mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Intermegamundo. *Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano*. ECACEN - Administración de empresas, Bogotá - Colombia. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/41893/Lrodriguezped.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De La Cruz, M., & Potosí, C. (2018). *Selección de personal y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa Vrigo Contratistas Generales E.I.R.L. de la ciudad de Trujillo, 1° Trimestre del año 2018*. [Tesis para optar el grado académico de Licenciado, Universidad Privada Anterior Orrego]. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/4302/RE_ADMI_MARILYN.DELACRUZ_CELIA.POTOS%CD_SELECCI%D3N.DE.PERSONAL_DATOS.PDF;jsessionid=F243460F24F6EFA934F49520A7D55710?sequence=1
- Diario el Tiempo. (2021). *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/economia/empresas/talento-humano-clave-en-la-reactivacion-economica-de-las-empresas-613879>

- Espinosa, V., Rivera, E., & Sánchez, M. (2020). Proceso de selección por competencias para auxiliares de enfermería del centro regulador de Savia Salud EPS. *Savia Salud*. Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bello - Colombia.
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14953/2/TP_PalacioValentina-RiveraEstefan%C3%ADa-S%C3%A1nchezMaritza_2020
- Espinoza, R. (2022). Análisis en los procesos de selección del personal en las pequeñas empresas del sector comercial de Guayaquil del año 2021. *Tesis de Pre grado*. Universidad Politécnica salesiana, Guayaquil - Ecuador.
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/23739/1/UPS-GT004029.pdf>
- Fernandez, J. (2019). *Proceso de selección personal y desempeño laboral en la constructora GyQ de Huancayo*. [Tesis para optar el grado académico de Bachiller, Universidad Continental].
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/3844/4/INV_FCE_308_TE_Javier_Fernandez_2017.pdf
- Galindo, Y. (2016). *Relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina registral, SUNARP, Tacna, 2015*. [Tesis para optar el grado académico de Maestra, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/961ea3dc-c2c4-4022-bd25-99fadfbee5/content>
- Gonzales, W., & Vilchez, R. (s.f.). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *pensamiento y gestión*(51). doi:<https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Huayanay, C. A. (2020). *TUO de la ley de contrataciones del Estado y su Reglamento*. Lima: Instituto Peruano de contrataciones del Estado.
<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=25>
- Kanakaris, N., Giarelis, N., Siachos, I., & Karacapilidis, N. (2022). Making personnel selection smarter through word embeddings: A graph-based approach.

- Machine Learning with Applications*, 7(15).
doi:<https://doi.org/10.1016/j.mlwa.2021.100214>
- Korneeva, Y. (2022). The Job Performance of Fly-In-Fly-Out Workers in Industrial Enterprises (on the Example of Oil and Gas Production, Diamond Mining Production, and Construction). *Advances in Industrial Safety*, 8(4).
doi:<https://doi.org/10.3390/safety8040076>
- López, R. (2017). La selección de personal basada en competencias y su relación con el eficacia organizacional. *Perspectivas*, 26.
<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>
- Macias, E., & Saltos, G. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la carrera de ingeniería Química de la Universidad Técnica de Manabí. *Educare*, 98 - 111.
doi:<https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1252>
- Martinez, O., & Vargas, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(2).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000200225
- Mas, G. L. (2020). *Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores del Grupo Horna S.A.C., La Victoria 2020*. [Tesis de título, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/52079>
- Medina Cueva, A. (2019). *La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Lo&Lo*. [Tesis para optar el grado académico Licenciado, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25037/1/TESIS-ALBERTO-MEDINA%20%281%29.pdf>
- Mestra Agamez, M., & Aviles Begambre, M. (2018). *Proceso de reclutamiento y selección del talento humano por competencias para el fortalecimiento del desempeño laboral en el Instituto Prestador de Salud*. [Tesis para optar el grado académico de Maestro, Universidad Metropolitana de Educación Ciencia y Tecnología],

- https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/1728/Tesis_Mestra_Aviles.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Miranda, E., Torres, A., Rotondo, E., & Mostajo, P. (2016). Perfil de competencias del profesional que cumple funciones de monitoreo, evaluación y gestión de evidencias de programas y proyectos de desarrollo. Un aporte para las decisiones basadas en evidencias. *Anales de la Facultad de Medicina*, 76. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.10974>
- Mirsaeedi, F., Sadeghi, I., & Ghodoosi, M. (2020). Personnel Selection and Prediction of Organizational Positions Using Data Mining Algorithms (Case Study: Mammut Industrial Complex). *Journal of Applied Research on Industrial Engineering*, 7(3).
https://www.journal-aprie.com/article_121796_7af449c4b5f4f35b3c917ff02dc0d34f.pdf
- Orduña, V. Á. (2020). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la Universidad Privada Líder Peruana, Cusco 2018*. [Tesis de maestría, Universidad San Pedro].
http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/16296/Tesis_65973.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ortega, G. G., & Sady, S. A. (2022). *Relación entre selección del personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Paucartambo Cusco, año 2022*. [Tesis de título, Universidad José Carlos Mariátegui].
<https://hdl.handle.net/20.500.12819/1750>
- Quiroga, P. R. (2021). *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana].
<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/21632>
- Rios, R. (2017). *Metodología para la investigación*. Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Rivero-Remírez, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159

- Rodríguez-Marulanda, K., & Lechuga-Cardozo, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institucion Universitaria ITSA. *Universidad Ean*, 12(3). doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Salis, P., & Segundo, J. (2016). *La seleccion de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. Huanuco 2015*. [Tesis para optar el grado academico de Licenciado, Universidad Nacional Hermilio Valdizan], Repositorio de la UNHV. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/1084/TAD%2000553%20S17.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sanchez, J. (2020). *Proceso de seleccion de personal y su relacion con el desempeño laboral del area administrativa en una Municipalidad Distrital de Lima - 2020*. [Tesis para optar el grado academico de Licenciado, Universidad Privada del Norte], Repositorio de la UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29822/Sanchez%20Cruz%2c%20Jhonaiquer.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Schubert, O. I. (2009). *La influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de los empleados que trabajan en una institución autónoma de la Ciudad de San Salvador*. [Tesis de título, Universidad Francisco Gavidia]. <http://redicces.org.sv/jspui/handle/10972/851>
- Urbina, G. (2020). *Selección del personal basada en competencias y desempeño laboral en la Empresa Corporación Minera Tauro SAC" Huancavelica 2019*. [Tesis para optar el grado academico de Licenciado, Universidad Peruana los Andes]. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5360/T037-23464848_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Uría, C. D. (2011). *El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de "Andelas Cía Ltda." de la ciudad de Ambato*. [Tesis de título, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/1376>
- Vera, S., & Medina, V. (2023). Métodos utilizados para el Reclutamiento del personal en las pymes en el sector comercial de la Localidad de Alberdi. *Ciencia Latina Internacional*, 6370 - 6388. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.8230

- Vilca Huaman, F. (2022). *Selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los operarios de limpieza y mantenimiento de la empresa Baram Clean S.A.C., Lima, 2022*. [Tesis para optar el grado académico de Licenciado, Universidad Peruana de las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3002/1.%20TESIS%20FINAL%20FLOR%20DE%20MARIA%20VILCA%20HUAM%20c3%81N.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yabarrena, V. C. (2022). *Selección de personal y desempeño laboral obrero de la oficina de supervisión de obras de la EPS. Seda Cusco S.A. 2021*. [Tesis de título, Universidad Andina de Cusco]. Repositorio UAndina. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/5049>
- Zurita, N., Chancha, T., Quispe, R., & Solorzano, J. (2022). Gestión de selección de personal y competencias para el ejercicio de cargos directivos en una red integrada de salud, 2022. *Ciencia Latina*, 1919 - 1944. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3648

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Título: Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay 2023

| Variables de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Indicadores | Escala de medición |
|-----------------------|--|--|---------------------------------------|---|--------------------|
| Selección de personal | La selección de personal es el proceso que utilizan una organización para escoger, entre una lista de candidatos, a la persona que mejor cumple con los criterios de selección para el puesto disponible, dadas las condiciones actuales del mercado (Chiavenato, 2018). | La Selección del Personal se medirá por intermedio de sus 3 dimensiones aplicando un cuestionario de escala Likert para posteriormente procesar los datos en el programa estadístico SPSS versión 26 en español. | Las bases de la selección de personal | Descripción del puesto | Escala Likert |
| | | | | Técnicas de los incidentes críticos | |
| | | | | Solicitud de personal | |
| | | | | Análisis del puesto en el mercado | |
| | | | | Hipótesis del puesto | |
| | | | Mapas de competencia | Competencias esenciales de la organización | |
| | | | | Competencias funcionales | |
| | | | | Competencias administrativas | |
| | | | | Competencias individuales | |
| | | | Técnicas de selección | Entrevista de selección | |
| | | | | Pruebas de conocimiento | |
| | | | | Pruebas psicológicas | |
| | | | | Pruebas de personalidad | |
| Desempeño laboral | El desempeño es el conjunto de características de comportamiento o rendimiento de una persona, equipo u organización que se evidencia por medio de sus diferentes capacidades. El desempeño laboral consiste en la manera en cómo una persona ejecuta una actividad en particular, por la cual están conformadas por los objetivos del desempeño, la gestión del desempeño y la evaluación (Chiavenato, 2018). | El Desempeño Laboral fue medido por intermedio de sus 3 dimensiones aplicando un cuestionario de escala de tipo Likert para posteriormente procesar los datos en el programa SPSS v. 26 en español. | Objetivos del desempeño | Nivel de calidad | Escala Likert |
| | | | | Velocidad | |
| | | | | Grado de confiabilidad | |
| | | | | Nivel de flexibilidad | |
| | | | Gestión del desempeño | Planeación | |
| | | | | Organización | |
| | | | | Dirección | |
| | | | | Control | |
| | | | Evaluación del desempeño | Beneficio para el jefe como administrador de personas | |
| | | | | Evaluación del desempeño | |
| | | | | Evaluación del comportamiento | |
| | | | | Beneficios para la persona | |
| | | | | Nivel de conocimiento de las reglas | |
| | Nivel de conocimiento de las expectativas | | | | |
| | Beneficios para la organización | | | | |
| | Identificación de empleados que necesitan rotarse | | | | |
| | Intensificación de las políticas de recursos humanos | | | | |

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A Antapaccay, Cusco 2023

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS | VARIABLES | METODOLOGÍA |
|---|--|---|---|---|
| <p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo se relaciona la selección de personal con el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cómo se relaciona las bases de la selección de personal y el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona los mapas de las competencias y el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona las técnicas de selección y el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023?</p> | <p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación de la selección de personal con el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A., Antapaccay, Cusco 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la relación de las bases de la selección de personal y el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023.</p> <p>Determinar la relación de los mapas de las competencias y el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023.</p> <p>Determinar la relación de las técnicas de selección y el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023.</p> | <p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe una relación significativa entre la selección de personal con el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Existe una relación significativa entre las bases de la selección de personal y el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023.</p> <p>Existe una relación significativa entre los mapas de las competencias y el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023.</p> <p>Existe una relación significativa entre las técnicas de selección y el desempeño laboral en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023.</p> | <p>Variable X:</p> <p>Selección de Personal</p> <p>Variable Y:</p> <p>Desempeño Laboral</p> | <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>TIPO: Básico</p> <p>DISEÑO: No experimental - Transeccional</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>POBLACIÓN: 82 trabajadores del área de perforación en la empresa Geotec S. A. Antapaccay, 2023.</p> <p>MUESTRA: 62 trabajadores del área de perforación en la empresa Geotec S. A. Antapaccay, 2023.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p> <p>PROCESAMIENTO DE DATOS: Software SPSS versión 26 en español</p> |

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de selección de personal

Instrucciones: Estimado trabajador el presente cuestionario se utilizará para medir su percepción sobre la selección de personal de acuerdo al **nivel de cumplimiento** en el área de perforación de la empresa Geotec S.A. Antapaccay 2023 en forma anónima, le rogamos contestar de manera honesta, por ello debe marcar teniendo en cuenta la siguiente escala:

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

| Nº | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| | Dimensión: Las bases de la selección de personal | | | | | |
| 1 | La empresa Geotec S.A. describe las funciones del puesto que solicita al momento de contratar | | | | | |
| 2 | La empresa Geotec S.A. aplica técnicas de los incidentes críticos con el fin de evaluar el desempeño de sus trabajadores | | | | | |
| 3 | La empresa Geotec S.A. mide el comportamiento de sus trabajadores | | | | | |
| 4 | Recibió una solicitud de personal por parte de La empresa Geotec S.A. al momento de contratarlo | | | | | |
| 5 | Usted fue contratado por mediante un análisis de un puesto en el mercado | | | | | |
| 6 | La empresa Geotec S.A. realiza hipótesis del puesto para la condición en la que se encuentra el trabajador | | | | | |
| | Dimensión: Mapas de competencia | | | | | |
| 7 | Usted fue evaluado por sus competencias esenciales de la organización antes de ser contratado | | | | | |
| 8 | Usted fue evaluado por su capacidad de aprendizaje antes de ser contratado | | | | | |
| 9 | Usted fue evaluado por sus competencias funcionales antes de ser contratado | | | | | |
| 10 | Usted fue evaluado por sus conocimientos o habilidades en el puesto antes de ser contratado | | | | | |
| 11 | Usted fue evaluado por sus competencias administrativas antes de ser contratado | | | | | |
| 12 | usted fue evaluado por sus competencias individuales antes de ser contratado | | | | | |
| | Dimensión: Técnicas de selección | | | | | |
| 13 | Pasó por una etapa de entrevista de selección por la empresa Geotec S.A. al momento de su contrato | | | | | |
| 14 | Pasó por una prueba de conocimiento por parte de la empresa Geotec S.A. al momento de su contrato | | | | | |
| 15 | Pasó por una prueba psicológica por parte de la empresa Geotec S.A. al momento de su contrato | | | | | |
| 16 | Pasó por una prueba de personalidad por parte de la empresa Geotec S.A. al momento de su contrato | | | | | |
| 17 | Pasó por técnicas de simulación por parte de la empresa Geotec S.A. al momento de su contrato | | | | | |

Cuestionario de desempeño laboral

Instrucciones: Estimado trabajador el presente cuestionario se utilizará para medir su percepción sobre el desempeño laboral de acuerdo al **nivel de cumplimiento** en el área de perforación de la empresa Geotec S.A. Antapaccay 2023 en forma anónima, le rogamos contestar de manera honesta, por ello debe marcar teniendo en cuenta la siguiente escala:

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

| | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| Nº | Dimensión: Objetivos del desempeño | | | | | |
| 1 | La empresa mide su calidad de servicio que brinda | | | | | |
| 2 | Considera que tiene una velocidad rápida a la hora de realizar sus actividades | | | | | |
| 3 | La empresa deposita un grado de confiabilidad alta en usted | | | | | |
| 4 | Considera usted que su nivel de adaptabilidad es alto | | | | | |
| | Dimensión: Gestión del desempeño | | | | | |
| 5 | considera que la empresa gestiona correctamente sus procesos de planeación | | | | | |
| 6 | Considera que la empresa gestiona correctamente sus procesos de organización | | | | | |
| 7 | Considera que la empresa gestiona correctamente sus procesos de dirección | | | | | |
| 8 | Considera que la empresa gestiona correctamente sus procesos de control | | | | | |
| | Dimensión: Evaluación del desempeño | | | | | |
| 9 | Se da un beneficio al jefe como administrador de personas | | | | | |
| 10 | Se da una evaluación del desempeño a los trabajadores | | | | | |
| 11 | Se da una evaluación del comportamiento a los trabajadores | | | | | |
| 12 | Se da beneficios a las personas que tienen un buen rendimiento | | | | | |
| 13 | se da una capacitación sobre las reglas de la empresa | | | | | |
| 14 | Se da a conocer las expectativas de la empresa a futuro | | | | | |
| 15 | Se mide los beneficios generados por los empleados | | | | | |
| 16 | Se suele identificar los empleados que necesitan una rotación | | | | | |
| 17 | Se intensifica las políticas de recursos humanos en la empresa Geotec S.A. | | | | | |



Anexo 5. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “cuestionario” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | |
|---|--|
| Nombre del juez: | Mg. Bocanegra Cruzado , Maximo Antonio |
| Grado profesional: | Maestría (x) Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Administración |
| Institución donde labora: | Universidad Cesar Vallejo, Universidad Tecnológica del Perú |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (x) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. |

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario de desempeño laboral |
| Autora: | Fredy Peredo Tecsi |
| Procedencia: | Lima – Perú |
| Administración: | Administrador |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Área de perforación de la empresa Geotec S.A., Antapaccay |
| Significación: | La variable desempeño laboral está compuesta por 3 dimensiones las cuales son: objetivos de desempeño, gestión de desempeño y evaluación del desempeño, así mismo estas dimensiones contienen indicadores para el primer indicador son: Nivel de calidad, Velocidad, Grado de confiabilidad, Nivel de flexibilidad; para el segundo indicador son: Planeación, organización, dirección, control y para el tercer indicador son: Beneficio para el jefe como administrador de personas, Evaluación del desempeño, Evaluación del comportamiento, Beneficios para la persona, Nivel de conocimiento de las reglas, Nivel de conocimiento de las |



| | |
|--|---|
| | expectativas, Beneficios para la organización, Identificación de empleados que necesitan rotarse, Intensificación de las políticas de recursos humanos. |
|--|---|

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|-------------------|--------------------------|--|
| Desempeño laboral | Objetivos del desempeño | Son metas y resultados específicos que una persona, equipo o empresa se propone lograr en el ámbito laboral. Estos objetivos se utilizan para medir y evaluar el rendimiento y la efectividad en el trabajo. |
| | Gestión del desempeño | La gestión del desempeño es un proceso integral en una organización que implica la planificación, monitoreo y evaluación del rendimiento de los empleados con el objetivo de maximizar su contribución al logro de los objetivos de la empresa. |
| | Evaluación del desempeño | es un proceso sistemático y periódico en el que se analiza y se valora el rendimiento de los empleados en una organización. Este proceso tiene varios propósitos, como medir la efectividad en el trabajo, identificar áreas de mejora, tomar decisiones sobre desarrollo y compensación y proporcionar retroalimentación a los empleados. |

3. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario desempeño laboral elaborado por Fredy Peredo Ticse en el año 2023 De acuerdo con lossiguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.





| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |



Dimensiones del instrumento: desempeño laboral

- Primera dimensión: objetivos del desempeño
- Objetivos de la Dimensión: evalúa el rendimiento y la efectividad en el trabajo según los objetivos propuestos

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones / Recomendaciones |
|------------------------|---|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Nivel de calidad | ¿Considera usted que la calidad de servicio que brinda es buena? | | | 4 | |
| Velocidad | ¿ Considera que tiene una velocidad rápida a la hora de realizar sus actividades? | | | 4 | |
| Grado de confiabilidad | ¿Considera usted que el grado de confiabilidad que depositan en usted es alta? | | | 4 | |
| Nivel de flexibilidad | ¿Considera usted que su nivel de adaptabilidad es alto? | | | 4 | |

- Segunda dimensión: Gestión del desempeño
- Objetivos de la Dimensión: evaluar y gestionar el desempeño de los empleados con el objetivo de maximizar su rendimiento



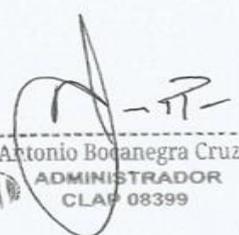
| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones / Recomendaciones |
|--------------|--|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Planeación | ¿considera que la empresa gestiona correctamente sus procesos de planeación? | | | 4 | |
| Organización | ¿Considera que la empresa gestiona correctamente sus procesos de organización? | | | 4 | |
| Dirección | ¿Considera que la empresa gestiona correctamente sus procesos de dirección? | | | 4 | |
| Control | ¿Considera que la empresa gestiona correctamente sus procesos de control? | | | 4 | |

- Tercera dimensión: Evaluación del desempeño
- Objetivos de la Dimensión: evaluar el desempeño de los empleados en la empresa y como se les retribuye estos logros.

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones / Recomendaciones |
|---|---|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Beneficio para el jefe como administrador de personas | ¿Se da un beneficio al jefe como administrador de personas? | | | 4 | |
| Evaluación del desempeño | ¿Se da una evaluación del desempeño a los trabajadores? | | | 4 | |



| | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|
| Evaluación del comportamiento | ¿Se da una evaluación del comportamiento a los trabajadores? | | | 4 | |
| Beneficios para la persona | ¿Se da beneficios a las personas que tienen un buen rendimiento? | | | 4 | |
| Nivel de conocimiento de las reglas | ¿Se da una capacitación sobre las reglas de la empresa? | | | 4 | |
| Nivel de conocimiento de las expectativas | ¿Se da a conocer las expectativas de la empresa a futuro? | | | 4 | |
| Beneficios para la organización | ¿Se mide los beneficios generados por los empleados por los empleados? | | | 4 | |
| Identificación de empleados que necesitan rotarse | ¿Se suele identificar los empleados que necesitan una rotación? | | | 4 | |
| Intensificación de las políticas de recursos humanos | ¿Se intensifica las políticas de recursos humanos en la empresa Geote S.A.? | | | 4 | |



Mg. Antonio Bojanegra Cruzado
ADMINISTRADOR
CLAP 08399

Firma del evaluador

DNI18011299

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | |
|---|--|
| Nombre del juez: | Mg. Bocanegra Cruzado , Maximo Antonio |
| Grado profesional: | Maestría (x) Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Administración |
| Institución donde labora: | Universidad Cesar Vallejo, Universidad Tecnológica del Perú |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (x) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario de selección de personal |
| Autora: | Peredo Tecsi, Fredy |
| Procedencia: | Perú – Lima |
| Administración: | Administrador |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Área de perforación de la empresa Geotec S.A., Antapaccay |
| Significación: | La variable selección de personal tiene 3 dimensiones las cuales son: Las bases de la selección de personal, Mapas de competencia y Técnicas de selección, así mismo cada dimensión cuenta con indicadores mencionando para la primera dimensión tiene como indicadores a Descripción del puesto, Técnicas de los incidentes críticos, Solicitud de personal, Análisis del puesto en el mercado y Hipótesis del puesto; para la segunda dimensión tiene los siguientes indicadores: Competencias esenciales de la organización, Competencias funcionales, Competencias administrativas y Competencias |



| | |
|--|--|
| | individuales; para la última dimensión tiene los siguientes indicadores: Entrevista de selección, Pruebas de conocimiento, Pruebas psicológicas, Pruebas de personalidad y Técnicas de simulación. |
|--|--|

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|-----------------------|---------------------------------------|---|
| Selección de personal | Las bases de la selección de personal | La selección de personal es un proceso fundamental para cualquier empresa u organización, ya que implica identificar y contratar a los candidatos más adecuados para desempeñar un trabajo específico. Las bases de la selección de personal incluyen una serie de pasos y consideraciones clave. |
| | Mapas de competencia | Son herramientas útiles durante la etapa selectiva hacia el personal. Estos mapas ayudan a identificar y evaluar las destrezas, sapiencias y atributos necesarios para la tarea de un trabajo en específico. |
| | Técnicas de selección | Existen diversas técnicas de selección de personal que las organizaciones pueden utilizar para evaluar a los candidatos y tomar decisiones informadas sobre quiénes contratar. |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario selección de personal elaborado por

Fredy Peredo Tecsi en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Dimensiones del instrumento: cuestionario de selección de personal

- Primera dimensión: las bases de selección de personal

Objetivos de la Dimensión: califica aspectos de cada postulante y su desempeño en este.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones / Recomendaciones |
|-------------------------------------|--|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Descripción del puesto | ¿La empresa Geotec S.A. describe las funciones del puesto que solicita al momento de contratar? | | | 4 | |
| Técnicas de los incidentes críticos | ¿La empresa Geotec S.A. aplica técnicas de los incidentes críticos con el fin de evaluar el desempeño de sus trabajadores? | | | 4 | |
| | ¿La empresa Geotec S.A. mide el comportamiento de sus trabajadores? | | | 4 | |
| Solicitud de personal | ¿Recibió una solicitud de personal por parte de La empresa Geotec S.A. al momento del contrato? | | | 4 | |
| Análisis del puesto en el mercado | ¿Usted fue contratado por mediante un análisis de un puesto en el mercado? | | | 4 | |
| Hipótesis del puesto | ¿La empresa Geotec S.A. realiza hipótesis del puesto para la condición en la que se encuentra el trabajador? | | | 4 | |

- Segunda dimensión: mapas de competencia

-

Objetivos de la Dimensión: evalúa sus capacidades, conocimiento y habilidades de las personas contratadas

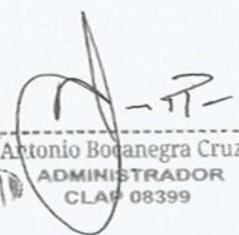


| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Competencias esenciales de la organización | ¿Usted fue evaluado por sus competencias esenciales de la organización antes de ser contratado? | | | 4 | |
| | ¿Usted fue evaluado por su capacidad de aprendizaje antes de ser contratado? | | | 4 | |
| Competencias funcionales | ¿Usted fue evaluado por sus competencias funcionales antes de ser contratado? | | | 4 | |
| | ¿Usted fue evaluado por sus conocimientos o habilidades en el puesto antes de ser contratado? | | | 4 | |
| Competencias administrativas | ¿Usted fue evaluado por sus competencias administrativas antes de ser contratado? | | | 4 | |
| Competencias individuales | ¿Usted fue evaluado por sus competencias individuales antes de ser contratado? | | | 4 | |

- Tercera dimensión: Técnicas de selección
- Objetivos de la Dimensión: técnicas las cuales son de ayuda para evaluar como primer filtro las competencias mínimas que debe tener un postulante.



| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Entrevista de selección | ¿Paso por una etapa de entrevista de selección por la empresa Geotec S.A. al momento de su contrato? | | | 4 | |
| | | | | 4 | |
| Pruebas de conocimiento | ¿Paso por una prueba de conocimiento por parte de la empresa Geotec S.A. al momento de su contrato? | | | 4 | |
| | | | | 4 | |
| Pruebas psicológicas | ¿Paso por una prueba psicológica por parte de la empresa Geotec S.A. al momento de su contrato? | | | 4 | |
| Pruebas de personalidad | ¿Paso por una prueba de personalidad por parte de la empresa Geotec S.A. al momento de su contrato? | | | 4 | |
| Técnicas de simulación | ¿Paso por técnicas de simulación por parte de la empresa Geotec S.A. al momento de su contrato? | | | 4 | |



Mg. Antonio Botanegra Cruzado
ADMINISTRADOR
CLAF 08399

Firma del evaluador

DNI 18011299



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “cuestionario”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | |
|---|--|
| Nombre del juez: | MBA. Segundo Vergara Castillo |
| Grado profesional: | Maestría (x) Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Administración |
| Institución donde labora: | Kaizen Consultores, UNT, UTP, UPN y UCV |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (x) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | No corresponde |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario de selección de personal |
| Autora: | Peredo Tecsi, Fredy |
| Procedencia: | Perú – Lima |
| Administración: | Administrador |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Área de perforación de la empresa Geotec S.A., Antapaccay |
| Significación: | La variable selección de personal tiene 3 dimensiones las cuales son: Las bases de la selección de personal, Mapas de competencia y Técnicas de selección, así mismo cada dimensión cuenta con indicadores mencionando para la primera dimensión tiene como indicadores a Descripción del puesto, Técnicas de los incidentes críticos, Solicitud de personal, Análisis del puesto en el mercado y Hipótesis del puesto; para la segunda dimensión tiene los siguientes indicadores: Competencias esenciales de la |



| | |
|--|--|
| | organización, Competencias funcionales, Competencias administrativas y Competencias individuales; para la última dimensión tiene los siguientes indicadores: Entrevista de selección, Pruebas de conocimiento, Pruebas psicológicas, Pruebas de personalidad y Técnicas de simulación. |
|--|--|

4. Soporte teórico

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|-----------------------|---------------------------------------|---|
| Selección de personal | Las bases de la selección de personal | La selección de personal es un proceso fundamental para cualquier empresa u organización, ya que implica identificar y contratar a los candidatos más adecuados para desempeñar un trabajo específico. Las bases de la selección de personal incluyen una serie de pasos y consideraciones clave. |
| | Mapas de competencia | Son herramientas útiles durante la etapa selectiva hacia el personal. Estos mapas ayudan a identificar y evaluar las destrezas, sapiencias y atributos necesarios para la tarea de un trabajo en específico. |
| | Técnicas de selección | Existen diversas técnicas de selección de personal que las organizaciones pueden utilizar para evaluar a los candidatos y tomar decisiones informadas sobre quiénes contratar. |



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario selección de personal elaborado por

Fredy Peredo Tecsi en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |



Dimensiones del instrumento: cuestionario de selección de personal

- Primera dimensión: las bases de selección de personal
- Objetivos de la Dimensión: califica aspectos de cada postulante y su desempeño en este.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Descripción del puesto | ¿ La empresa Geotec S.A. describe las funciones del puesto que solicita al momento de contratar? | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Técnicas de los incidentes críticos | ¿La empresa Geotec S.A. aplica técnicas de los incidentes críticos con el fin de evaluar el desempeño de sus trabajadores? | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| | ¿La empresa Geotec S.A. mide el comportamiento de sus trabajadores? | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Solicitud de personal | ¿Recibió una solicitud de personal por parte de La empresa Geotec S.A. al momento del contrato? | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Análisis del puesto en el mercado | ¿Usted fue contratado por mediante un análisis de un puesto en el mercado? | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Hipótesis del puesto | ¿La empresa Geotec S.A. realiza hipótesis del puesto para la condición en la que se encuentra el trabajador? | 4 | 4 | 4 | Ninguna |



- Segunda dimensión: mapas de competencia
- Objetivos de la Dimensión: evalúa sus capacidades, conocimiento y habilidades de las personas contratadas.

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Competencias esenciales de la organización | ¿Usted fue evaluado por sus competencias esenciales de la organización antes de ser contratado? | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| | ¿Usted fue evaluado por su capacidad de aprendizaje antes de ser contratado? | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Competencias funcionales | ¿Usted fue evaluado por sus competencias funcionales antes de ser contratado? | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| | ¿Usted fue evaluado por sus conocimientos o habilidades en el puesto antes de ser contratado? | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Competencias administrativas | ¿Usted fue evaluado por sus competencias administrativas antes de ser contratado? | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Competencias individuales | ¿Usted fue evaluado por sus competencias individuales antes de ser contratado? | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

•





- Tercera dimensión: Técnicas de selección
- Objetivos de la Dimensión: técnicas las cuales son de ayuda para evaluar como primer filtro las competencias mínimas que debe tener un postulante.

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Entrevista de selección | ¿Paso por una etapa de entrevista de selección por la empresa Geotec S.A. al momento de su contrato? | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| | | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Pruebas de conocimiento | ¿Paso por una prueba de conocimiento por parte de la empresa Geotec S.A. al momento de su contrato? | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| | | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Pruebas psicológicas | ¿Paso por una prueba psicológica por parte de la empresa Geotec S.A. al momento de su contrato? | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Pruebas de personalidad | ¿Paso por una prueba de personalidad por parte de la empresa Geotec S.A. al momento de su contrato? | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| Técnicas de simulación | ¿Paso por técnicas de simulación por parte de la empresa Geotec S.A. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |



MBA Segundo Martel Vergara Castillo
GERENTE GENERAL
KAIZEN CONSULTORES

DNI: 18130585



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “cuestionario” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

4. Datos generales del juez

| | | | |
|---|---|----------------|-----|
| Nombre del juez: | Dr. Javier Fernando Diaz Molinari | | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor | (X) |
| Área de formación académica: | Clínica () | Social | () |
| | Educativa (X) | Organizacional | () |
| Áreas de experiencia profesional: | Docencia en investigación y post-grado | | |
| Institución donde labora: | Universidad Cesar Vallejo – Registro Nacional de Identificación y Estado Civil. | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | | |
| | Más de 5 años (X) | | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. | | |

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

5. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario de desempeño laboral |
| Autora: | Fredy Peredo Tecsi |
| Procedencia: | Lima – Perú |
| Administración: | Administrador |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Área de perforación de la empresa Geotec S.A., Antapaccay |
| Significación: | La variable desempeño laboral está compuesta por 3 dimensiones las cuales son: objetivos de desempeño, gestión de desempeño y evaluación del desempeño, así mismo estas dimensiones contienen indicadores para el primer indicador son: Nivel de calidad, Velocidad, Grado de confiabilidad, Nivel de flexibilidad; para el segundo indicador son: Planeación, organización, dirección, control y para el tercer indicador son: Beneficio para el jefe como administrador de personas, Evaluación del desempeño, Evaluación del comportamiento, Beneficios para la persona, Nivel de conocimiento de las reglas, Nivel de conocimiento de las |



| | |
|--|---|
| | expectativas, Beneficios para la organización, Identificación de empleados que necesitan rotarse, Intensificación de las políticas de recursos humanos. |
|--|---|

Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|-------------------|--------------------------|--|
| Desempeño laboral | Objetivos del desempeño | Son metas y resultados específicos que una persona, equipo o empresa se propone lograr en el ámbito laboral. Estos objetivos se utilizan para medir y evaluar el rendimiento y la efectividad en el trabajo. |
| | Gestión del desempeño | La gestión del desempeño es un proceso integral en una organización que implica la planificación, monitoreo y evaluación del rendimiento de los empleados con el objetivo de maximizar su contribución al logro de los objetivos de la empresa. |
| | Evaluación del desempeño | es un proceso sistemático y periódico en el que se analiza y se valora el rendimiento de los empleados en una organización. Este proceso tiene varios propósitos, como medir la efectividad en el trabajo, identificar áreas de mejora, tomar decisiones sobre desarrollo y compensación y proporcionar retroalimentación a los empleados. |

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario desempeño laboral elaborado por Fredy Peredo Ticse en el año 2023 De acuerdo con lossiguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Dimensiones del instrumento: desempeño laboral

Primera dimensión: objetivos del desempeño

- Objetivos de la Dimensión: evalúa el rendimiento y la efectividad en el trabajo según los objetivos propuestos

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones / Recomendaciones |
|------------------------|--|-----------------|-------------------|-------------------|--|
| Nivel de calidad | ¿Considera usted que la calidad de servicio que brinda es buena? | 4 | 4 | 4 | |
| Velocidad | ¿Considera que tiene una velocidad rápida a la hora de realizar sus actividades? | 3 | 4 | 4 | |
| Grado de confiabilidad | ¿Considera usted que el grado de confiabilidad que depositan en usted es alta? | 4 | 4 | 4 | |
| Nivel de flexibilidad | ¿Considera usted que su nivel de adaptabilidad es alto? | 4 | 4 | 4 | |



Segunda dimensión: Gestión del desempeño

- Objetivos de la Dimensión: evaluar y gestionar el desempeño de los empleados con el objetivo de maximizar su rendimiento

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones / Recomendaciones |
|--------------|--|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Planeación | ¿considera que la empresa gestiona correctamente sus procesos de planeación? | 4 | 4 | 4 | |
| Organización | ¿Considera que la empresa gestiona correctamente sus procesos de organización? | 4 | 4 | 4 | |
| Dirección | ¿Considera que la empresa gestiona correctamente sus procesos de dirección? | 4 | 4 | 4 | |
| Control | ¿Considera que la empresa gestiona correctamente sus procesos de control? | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Evaluación del desempeño
- Objetivos de la Dimensión: evaluar el desempeño de los empleados en la empresa y como se les retribuye estos logros.

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones / Recomendaciones |
|---|---|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Beneficio para el jefe como administrador de personas | ¿Se da un beneficio al jefe como administrador de personas? | 4 | 4 | 4 | |
| Evaluación del desempeño | ¿Se da una evaluación del desempeño a los trabajadores? | 4 | 4 | 4 | |



| | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|
| Evaluación del comportamiento | ¿Se da una evaluación del comportamiento a los trabajadores? | 4 | 4 | 4 | |
| Beneficios para la persona | ¿Se da beneficios a las personas que tienen un buen rendimiento? | 4 | 4 | 4 | |
| Nivel de conocimiento de las reglas | ¿Se da una capacitación sobre las reglas de la empresa? | 4 | 4 | 4 | |
| Nivel de conocimiento de las expectativas | ¿Se da a conocer las expectativas de la empresa a futuro? | 4 | 4 | 4 | |
| Beneficios para la organización | ¿Se mide los beneficios generados por los empleados? | 3 | 4 | 4 | |
| Identificación de empleados que necesitan rotarse | ¿Se suele identificar los empleados que necesitan una rotación? | 4 | 4 | 4 | |
| Intensificación de las políticas de recursos humanos | ¿Se intensifica las políticas de recursos humanos en la empresa Geotec S.A.? | 4 | 4 | 4 | |

Firma del evaluador

DNI 29594699

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

| | | | |
|---|---|----------------|-----|
| Nombre del juez: | Dr. Javier Fernando Diaz Molinari | | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor | (X) |
| Área de formación académica: | Clínica () | Social | () |
| | Educativa (X) | Organizacional | () |
| Áreas de experiencia profesional: | Docencia en investigación y post-grado | | |
| Institución donde labora: | Universidad Cesar Vallejo – Registro Nacional de Identificación y Estado Civil. | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | | |
| | Más de 5 años (X) | | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. | | |

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

7. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario de selección de personal |
| Autora: | Peredo Tecsi, Fredy |
| Procedencia: | Perú – Lima |
| Administración: | Administrador |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Área de perforación de la empresa Geotec S.A., Antapaccay |
| Significación: | La variable selección de personal tiene 3 dimensiones las cuales son: Las bases de la selección de personal, Mapas de competencia y Técnicas de selección, así mismo cada dimensión cuenta con indicadores mencionando para la primera dimensión tiene como indicadores a Descripción del puesto, Técnicas de los incidentes críticos, Solicitud de personal, Análisis del puesto en el mercado y Hipótesis del puesto; para la segunda dimensión tiene los siguientes indicadores: Competencias esenciales de la organización, |



| | |
|--|--|
| | Competencias funcionales, Competencias administrativas y Competencias individuales; para la última dimensión tiene los siguientes indicadores: Entrevista de selección, Pruebas de conocimiento, Pruebas psicológicas, Pruebas de personalidad y Técnicas de simulación. |
|--|--|

Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|-----------------------|---------------------------------------|---|
| Selección de personal | Las bases de la selección de personal | La selección de personal es un proceso fundamental para cualquier empresa u organización, ya que implica identificar y contratar a los candidatos más adecuados para desempeñar un trabajo específico. Las bases de la selección de personal incluyen una serie de pasos y consideraciones clave. |
| | Mapas de competencia | Son herramientas útiles durante la etapa selectiva hacia el personal. Estos mapas ayudan a identificar y evaluar las destrezas, sapiencias y atributos necesarios para la tarea de un trabajo en específico. |
| | Técnicas de selección | Existen diversas técnicas de selección de personal que las organizaciones pueden utilizar para evaluar a los candidatos y tomar decisiones informadas sobre quiénes contratar. |

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario selección de personal elaborado por

Fredy Peredo Tesci en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |



Dimensiones del instrumento: cuestionario de selección de personal

Primera dimensión: las bases de selección de personal

- Objetivos de la Dimensión: califica aspectos de cada postulante y su desempeño en este.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones / Recomendaciones |
|-------------------------------------|--|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Descripción del puesto | ¿La empresa Geotec S.A. describe las funciones del puesto que solicita al momento de contratar? | 3 | 4 | 4 | |
| Técnicas de los incidentes críticos | ¿La empresa Geotec S.A. aplica técnicas de los incidentes críticos con el fin de evaluar el desempeño de sus trabajadores? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿La empresa Geotec S.A. mide el comportamiento de sus trabajadores? | 4 | 4 | 4 | |
| Solicitud de personal | ¿Recibió una solicitud de personal por parte de La empresa Geotec S.A. al momento de contratarlo? | 3 | 4 | 4 | |
| Análisis del puesto en el mercado | ¿Usted fue contratado por mediante un análisis de un puesto en el mercado? | 4 | 4 | 4 | |
| Hipótesis del puesto | ¿La empresa Geotec S.A. realiza hipótesis del puesto para la condición en la que se encuentra el trabajador? | 4 | 4 | 4 | |

Segunda dimensión: mapas de competencia

- Objetivos de la Dimensión: evalúa sus capacidades, conocimiento y habilidades de las personas contratadas

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|---|-----------------|-------------------|-------------------|---|
| Competencias esenciales de la organización | ¿Usted fue evaluado por sus competencias esenciales de la organización al momento de su contrato? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Usted fue evaluado por su capacidad de aprendizaje antes de ser contratado? | 3 | 4 | 4 | |
| Competencias funcionales | ¿Usted fue evaluado por sus competencias funcionales antes de ser contratado? | 3 | 4 | 4 | |
| | ¿Usted fue evaluado por sus conocimientos o habilidades en el puesto antes de ser contratado? | 3 | 4 | 4 | |
| Competencias administrativas | ¿Usted fue evaluado por sus competencias administrativas antes de ser contratado? | 3 | 4 | 4 | |
| Competencias individuales | ¿Usted fue evaluado por sus competencias individuales antes de ser contratado? | 3 | 4 | 4 | |





Tercera dimensión: Técnicas de selección

- Objetivos de la Dimensión: técnicas las cuales son de ayuda para evaluar como primer filtro las competencias mínimas que debe tener un postulante.

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Entrevista de selección | ¿Paso por una etapa de entrevista de selección por la empresa Geotec S.A. antes de ser contratado? | 3 | 4 | 4 | |
| Pruebas de conocimiento | ¿Paso por una prueba de conocimiento por parte de la empresa Geotec S.A. antes de ser contratado? | 3 | 4 | 4 | |
| Pruebas psicológicas | ¿Paso por una prueba psicológica por parte de la empresa Geotec S.A. antes de ser contratado? | 3 | 4 | 4 | |
| Pruebas de personalidad | ¿Paso por una prueba de personalidad por parte de la empresa Geotec S.A. antes de ser contratado? | 3 | 4 | 4 | |
| Técnicas de simulación | ¿Paso por técnicas de simulación por parte de la empresa Geotec S.A. antes de ser contratado? | 3 | 4 | 4 | |

Firma del evaluador

DNI: 29594699

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía



Anexo 6. Consentimiento informado



Universidad
César Vallejo

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR UNA INVESTIGACIÓN

Asunto: Solicitud de Autorización para Realizar una Investigación

Estimada Laura Bardelli
RECURSOS HUMANOS
Geotec S.A.

Reciba un cordial saludo. Me dirijo a usted en calidad de estudiante del Programa de Titulación de la UCV, donde actualmente desarrollo mi proyecto de investigación como parte de los requisitos necesarios para obtener mi título de pregrado en Administración.

El propósito de mi comunicación es solicitar su autorización para llevar a cabo una investigación en el ámbito de "Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en el área de perforación en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023" en su organización Geotec S.A., Antapaccay. Mi investigación tiene como objetivo general el determinar la relación de la selección de personal con el desempeño laboral en el área de perforación en la empresa Geotec S.A. Antapaccay 2023, así como específicos el determinar la relación de las bases de la selección de personal y el desempeño laboral en el área de perforación en la empresa Geotec S.A. Antapaccay 2023, determinar la relación de los mapas de las competencias y el desempeño laboral en el área de perforación en la empresa Geotec S.A. Antapaccay 2023 y determinar la relación de las técnicas de selección y el desempeño laboral en el área de perforación en la empresa Geotec S.A. Antapaccay 2023 y se llevará a cabo de acuerdo con los más altos estándares éticos y profesionales.

En este sentido, la colaboración de su organización sería de gran valor para mi proyecto, ya que al tomar como muestra a los trabajadores del área de perforación de la empresa Geotec S.A., será de ayuda al determinar cómo es que la selección de personal se relaciona con el desempeño laboral a través de cuestionarios los cuales estarán dirigido a estos y ayudaran a recolectar la información requerida para determinar esta relación mediante un programa estadístico para finalmente dar los resultados y comparar con otras investigaciones, por lo que resulta importante contar con sus permisos. Estoy comprometido a minimizar cualquier inconveniente y a garantizar que la investigación no interfiera con las actividades regulares de su organización. Además, cualquier dato o información confidencial que pueda surgir durante la investigación será tratado con la debida confidencialidad y no será divulgado sin su consentimiento explícito.

Aprecio sinceramente su consideración de esta solicitud y estoy a su disposición para discutir cualquier aspecto de la investigación en detalle. Espero con interés la posibilidad de colaboración su organización y de contribuir al avance del conocimiento científico en este campo.

Agradezco de antemano su atención y respuesta a esta solicitud.

Atentamente,

Fredy Peredo Tecsi
COD. 7002825792

www.ucv.edu.pe





Anexo 7. Carta de autorización



Universidad
César Vallejo

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR UNA INVESTIGACIÓN

Asunto: Solicitud de Autorización para Realizar una Investigación

Estimada Laura Bardelli
RECURSOS HUMANOS
Geotec S.A.

Reciba un cordial saludo. Me dirijo a usted en calidad de estudiante del Programa de Titulación de la UCV, donde actualmente desarrollo mi proyecto de investigación como parte de los requisitos necesarios para obtener mi título de pregrado en Administración.

El propósito de mi comunicación es solicitar su autorización para llevar a cabo una investigación en el ámbito de "Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en el área de perforación en la empresa Geotec S.A. Antapaccay, Cusco 2023" en su organización Geotec S.A., Antapaccay. Mi investigación tiene como objetivo general el determinar la relación de la selección de personal con el desempeño laboral en el área de perforación en la empresa Geotec S.A. Antapaccay 2023, así como específicos el determinar la relación de las bases de la selección de personal y el desempeño laboral en el área de perforación en la empresa Geotec S.A. Antapaccay 2023, determinar la relación de los mapas de las competencias y el desempeño laboral en el área de perforación en la empresa Geotec S.A. Antapaccay 2023 y determinar la relación de las técnicas de selección y el desempeño laboral en el área de perforación en la empresa Geotec S.A. Antapaccay 2023 y se llevará a cabo de acuerdo con los más altos estándares éticos y profesionales.

En este sentido, la colaboración de su organización sería de gran valor para mi proyecto, ya que al tomar como muestra a los trabajadores del área de perforación de la empresa Geotec S.A., será de ayuda al determinar cómo es que la selección de personal se relaciona con el desempeño laboral a través de cuestionarios los cuales estarán dirigido a estos y ayudaran a recolectar la información requerida para determinar esta relación mediante un programa estadístico para finalmente dar los resultados y comparar con otras investigaciones, por lo que resulta importante contar con sus permisos. Estoy comprometido a minimizar cualquier inconveniente y a garantizar que la investigación no interfiera con las actividades regulares de su organización. Además, cualquier dato o información confidencial que pueda surgir durante la investigación será tratado con la debida confidencialidad y no será divulgado sin su consentimiento explícito.

Aprecio sinceramente su consideración de esta solicitud y estoy a su disposición para discutir cualquier aspecto de la investigación en detalle. Espero con interés la posibilidad de colaboración su organización y de contribuir al avance del conocimiento científico en este campo.

Agradezco de antemano su atención y respuesta a esta solicitud.

Atentamente,

Fredy Peredo Tecsi
COD. 7002825792

www.ucv.edu.pe



Anexo 8. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Listado de expertos

| Nombre | Grado | Especialidad | Obs. |
|-----------------------------------|----------|----------------|-----------|
| Bocanegra Cruzado, Maximo Antonio | Magister | Administración | Aplicable |
| Segundo Vergara Castillo | Magister | Administración | Aplicable |
| Diaz Molinari, Javier Fernando | Doctor | Administración | Aplicable |

Confiabilidad

Variable: selección de personal

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,785 | 17 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|---|--|---|
| P1 | 60,20 | 45,029 | ,518 | ,763 |
| P2 | 60,47 | 49,124 | ,317 | ,779 |
| P3 | 60,80 | 49,600 | ,239 | ,784 |
| P4 | 60,47 | 47,981 | ,579 | ,765 |
| P5 | 60,27 | 50,638 | ,143 | ,792 |
| P6 | 60,67 | 50,524 | ,201 | ,786 |
| P7 | 60,40 | 47,686 | ,550 | ,765 |
| P8 | 60,53 | 50,552 | ,102 | ,800 |
| P9 | 60,80 | 46,029 | ,536 | ,763 |
| P10 | 60,73 | 48,210 | ,403 | ,773 |
| P11 | 60,80 | 49,600 | ,239 | ,784 |
| P12 | 60,53 | 45,838 | ,676 | ,756 |
| P13 | 60,87 | 48,981 | ,289 | ,781 |
| P14 | 60,07 | 47,638 | ,418 | ,772 |
| P15 | 60,87 | 45,410 | ,590 | ,758 |
| P16 | 60,20 | 45,029 | ,518 | ,763 |
| P17 | 60,67 | 48,952 | ,265 | ,783 |



Variable: desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,864 | 17 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|---|--|---|
| P19 | 59,73 | 68,352 | ,694 | ,848 |
| P20 | 60,00 | 67,000 | ,744 | ,845 |
| P21 | 60,00 | 67,000 | ,744 | ,845 |
| P22 | 60,00 | 67,000 | ,744 | ,845 |
| P23 | 59,73 | 75,067 | ,212 | ,868 |
| P24 | 60,00 | 67,000 | ,744 | ,845 |
| P25 | 59,93 | 72,067 | ,355 | ,863 |
| P26 | 59,93 | 69,924 | ,604 | ,852 |
| P27 | 60,00 | 73,714 | ,282 | ,865 |
| P28 | 59,33 | 76,095 | ,105 | ,874 |
| P29 | 59,73 | 75,067 | ,212 | ,868 |
| P30 | 59,40 | 69,829 | ,453 | ,858 |
| P31 | 60,00 | 67,000 | ,744 | ,845 |
| P32 | 59,40 | 69,829 | ,453 | ,858 |
| P33 | 60,00 | 73,714 | ,282 | ,865 |
| P34 | 60,00 | 68,143 | ,662 | ,849 |
| P35 | 59,33 | 72,667 | ,338 | ,863 |



Anexo 9. Cálculo de la muestra

El tamaño de la muestra para la investigación se halló mediante la utilización de la fórmula que se presenta a continuación:

$$n = \frac{p * (1 - p). Z^2. N}{(EE)^2(N - 1) + (p.q)Z^2}$$

Donde:

n: tamaño de la muestra.

p: representa la prevalencia o la proporción anticipada del evento en la población. En caso de que su valor no sea definitivo, se considera como 0,5.

Z: es el valor crítico de la distribución normal estándar correspondiente a un nivel de confianza del 95%. Su valor para un nivel de confianza del 95% es de 1,96.

N: tamaño de la población (82 trabajadores)

EE: es el "error estándar" el cual toma un valor de 5%.

Entonces:

$$n = \frac{0.5 * (1 - 0.5) * 1.96^2 * 60}{0.05^2(82 - 1) + 0.5 * 0.5 * 1.96^2}$$

$$n = 67.72$$