

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Proceso de selección de personal y la productividad laboral en
TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar –
Animón del distrito de Huayllay, 2022**

Para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Bach. Jorge Julio César REQUIS ECHEVARRIA

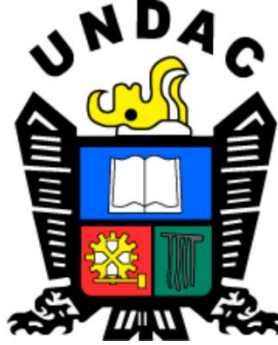
Bach. Silver Ronald YANAC CALERO

Asesora:

Dra. Yolanda Virginia LLANOS ROMERO

Cerro de Pasco - Perú - 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Proceso de selección de personal y la productividad laboral en
TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar –
Animón del distrito de Huayllay, 2022**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. César Wenceslao RAMOS INGA
PRESIDENTE

Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA
MIEMBRO

Mg. Liborio ROJAS VICTORIO
MIEMBRO

DEDICATORIA

A mis padres Silvia y Julio, por haberme enseñado que cada esfuerzo tiene recompensa y que el forjarme un futuro comprometedor es de como actualmente manejo los principios de la sabiduría, el amor y la comprensión. Detalles que formaron mi presente llamado grandeza; muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que incluye las experiencias de vida en la actualidad. Esta meta alcanzada es para ustedes y de forma personal y especial en mi corazón a Miriam. Ahora sé que me formaron con reglas con algunas libertades podría decir, que motivaron a seguir recaudando metas y sueños anhelados.

Jorge Julio César

A mi maravillosa madre quien ha creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio, enseñándome a valorar todo lo que tengo, y porque ha fomentado en mí el deseo de superación y de triunfo en la vida, Lo que ha contribuido a la consecución de este logro

Ronald

AGRADECIMIENTO

Nuestro eterno agradecimiento a los catedráticos de la Escuela de Formación Profesional de Administración, por su aporte para nuestra formación profesional, así mismo a los trabajadores administrativos por su tiempo y paciencia.

Expresamos nuestra gratitud a los responsables de la empresa TECNOMIN DATA S.A.C., como también a sus colaboradores por sus facilidades brindadas para realizar el trabajo de campo.

A la Dra. Yolanda Virginia LLANOS ROMERO por brindarnos sus aportes y orientación para culminar nuestra investigación.

Jorge Julio César

Ronald

RESUMEN

El tema de nuestra investigación fue denominada "Proceso de selección de personal y la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022", se estableció como problema general ¿Cómo se relaciona el proceso de selección de personal y la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022? Como objetivo Determinar la relación del proceso de selección de personal con la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022. La metodología comprendió lo siguiente: la investigación fue de tipo básico, con enfoque cuantitativo, de nivel descriptiva-correlacional, el método deductivo y a su vez inductivo, se consideró el diseño no experimental de corte transversal, la población abarcó a 858 trabajadores y la muestra quedó establecido en 119 trabajadores.

Producto del resultado obtenido podemos demostrar que existe una correlación positiva media entre la selección de personal y productividad laboral, el coeficiente de correlación es de 0.592 y el nivel de significancia de $p = 0,000$. Se concluye que, en la medida en que se mejore el requerimiento, reclutamiento y prueba de selección de personal se mejorará la productividad laboral.

Palabras clave: selección de personal, perfil del cargo, requerimiento, reclutamiento, prueba de selección, productividad laboral, eficiencia, eficacia y efectividad.

Jorge Julio César

Ronald

ABSTRACT

The subject of our research was called "Personnel selection process and labor productivity in TECNOMIN DATA S.A.C. of the Chungar - Animón Mining Unit of the Huayllay district, 2022", was established as a general problem: How is the personnel selection process and labor productivity related in TECNOMIN DATA S.A.C. of the Chungar – Animón Mining Unit of the Huayllay district, 2022? The objective is to determine the relationship of the personnel selection process with labor productivity in TECNOMIN DATA S.A.C. of the Chungar - Animón Mining Unit of the Huayllay district, 2022. The methodology included the following: the research was of a basic type, with a quantitative approach, descriptive-correlational level, the deductive and inductive method, the design was considered non-experimental cross-sectional, the population covered 858 workers and the sample was established at 119 workers.

As a result of the result obtained, we can demonstrate that there is a positive average correlation between the selection of personnel and labor productivity, the correlation coefficient is 0.592 and the level of significance is $p = 0.000$. It is concluded that, to the extent that the requirement, recruitment and personnel selection test is improved, labor productivity will be improved.

Keywords: personnel selection, position profile, requirement, recruitment, selection test, labor productivity, efficiency, efficacy and effectiveness.

Jorge Julio César

Ronald

INTRODUCCIÓN

Contar con trabajadores competentes es sin duda una labor que implica seleccionar a los postulantes de acuerdo a las características de cada puesto de trabajo, la selección de personal esta a cargo de la oficina de recursos humanos y el área que presenta el requerimiento de personal.

La identificación de las necesidades de personal corresponde a la parte operativa de la empresa, para ello debe describir las características de cada puesto de trabajo mediante el perfil de puesto, en la cual se detalla los conocimientos que debe poseer cada postulante, las competencias, la experiencia laboral y la capacitación requerida.

El reclutamiento es el procedimiento que realiza para atraer a la mayor cantidad de postulantes, se realiza mediante fuentes internas o externas, es decir, se puede realizar a través de los mismos colaboradores y también mediante la Universidad, SENATI, Instituto Superior Tecnológico Pasco, la competencia, colegios profesionales y Ministerio de Trabajo.

En tanto, las pruebas de selección se efectúan de acuerdo a las características del puesto de trabajo, entre los más utilizados destacan, la evaluación curricular, prueba de conocimiento y entrevista personal, se usa para elegir a una persona competente para que se desempeñe en un puesto de trabajo.

La productividad laboral viene a ser el rendimiento en el puesto de trabajo con la finalidad de promover la competitividad empresarial.

Para un mejor entendimiento la investigación se presenta en cuatro capítulos, conforme pasamos a detallar:

Capítulo I presenta, la información referente a la identificación y determinación del problema, se delimita la investigación, se establece los problemas, como también los objetivos, se elabora la justificación y la limitación del trabajo de investigación.

Capítulo II está conformado, por los antecedentes, las bases teóricas científicas, se define los términos básicos, se establece las hipótesis de investigación, se identifica las

variables y desarrollamos la definición operacional de las variables e indicadores.

Capítulo III contiene, la metodología y técnicas de investigación, en la cual se identifica el tipo de investigación y nivel de investigación, también se establece el método y diseño de la investigación, se define la población y la muestra del estudio, así mismo, comprende las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación y para terminar esta parte el tratamiento estadístico y la orientación ética.

Capítulo IV hace referencia a los resultados y discusión, en la cual se presenta el trabajo de campo, el análisis e interpretación de los resultados teniendo en cuenta las variables de estudio, se realiza la prueba de hipótesis, concluyendo con la discusión de resultados.

Jorge Julio César

Ronald

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE GRÁFICOS	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	3
1.3. Formulación del problema.....	3
1.3.1. Problema general.....	3
1.3.2. Problemas específicos	3
1.4. Formulación de objetivos	3
1.4.1. Objetivo general.....	4
1.4.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.5. Limitaciones de la investigación	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio	6
2.2. Bases teóricas – científicas	10
2.2.1. Proceso de selección de personal	10
2.2.2. Productividad laboral	18
2.3. Definición de términos básicos.....	22
2.4. Formulación de hipótesis	24
2.4.1. Hipótesis general.....	24
2.4.2. Hipótesis específicas	24
2.5. Identificación de Variables.....	24
2.6. Definición Operacional de variables e indicadores.....	24

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	26
3.2. Nivel de investigación	26
3.3. Métodos de investigación	26
3.4. Diseño de investigación.....	26

3.5. Población y muestra.....	27
3.5.1. Población de la investigación.....	27
3.5.2. Muestra de la investigación	27
3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos	28
3.6.1. Técnicas de recolección de datos	28
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	28
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	28
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	29
3.9. Tratamiento estadístico	29
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.....	29

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	30
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	30
4.3. Prueba de hipótesis.....	58
4.4. Discusión de resultados	63

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Pasos para la selección de personal según Alles	10
Tabla 2.	Se detecta y analiza las necesidades de personal.....	31
Tabla 3.	Está definido el perfil del cargo	32
Tabla 4.	Se indaga las expectativas laborales del postulante	33
Tabla 5.	La oferta de trabajo es clara y comprensible.....	34
Tabla 6.	La empresa cuenta con un formato de solicitud de empleo	35
Tabla 7.	En la convocatoria esta detallado el perfil del cargo	36
Tabla 8.	Se establece un cronograma para la selección de personal	37
Tabla 9.	Se elimina a los postulantes que no reúnen los requisitos mínimos	38
Tabla 10.	Se realiza una entrevista inicial de empleo y se evalúa el currículum vitae.....	39
Tabla 11.	Las pruebas de conocimiento son de acuerdo al perfil del cargo	40
Tabla 12.	Se realiza la prueba de habilidades o destrezas en las que se presentan situaciones reales	41
Tabla 13.	La empresa aplica una prueba psicológica	42
Tabla 14.	Se realiza el proceso de inducción	43
Tabla 15.	Se cumple con la realización del examen médico.....	44
Tabla 16.	Se distribuye adecuadamente las tareas	45
Tabla 17.	Se cumplen las tareas asignadas en los plazos previstos.....	46
Tabla 18.	Se hace uso correcto de los recursos asignados en el cumplimiento de las tareas.....	47
Tabla 19.	La empresa facilita los equipos para ejecutar las tareas.....	48
Tabla 20.	Las tareas se realizan conforme a los procedimientos establecidos	49
Tabla 21.	Está definida las metas.....	50
Tabla 22.	Se logra las metas definidas.....	51
Tabla 23.	Se reduce el uso de los recursos.....	52
Tabla 24.	Las tareas se realizan en menos tiempo de lo programado.....	53
Tabla 25.	Los procesos de producción están sistematizados	54
Tabla 26.	Los recursos tecnológicos facilitan el desempeño laboral.....	55
Tabla 27.	La empresa invierte en capacitación para contar con trabajadores eficientes y eficaces.....	56
Tabla 28.	El resultado de su trabajo es de calidad	57
Tabla 29.	La venta de los productos tiene impacto en las utilidades	58

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Se detecta y analiza las necesidades de personal.....	31
Gráfico 2.	Está definido el perfil del cargo.....	32
Gráfico 3.	Se indaga las expectativas laborales del postulante.....	33
Gráfico 4.	La oferta de trabajo es clara y comprensible.....	34
Gráfico 5.	La empresa cuenta con un formato de solicitud de empleo.....	35
Gráfico 6.	En la convocatoria esta detallado el perfil del cargo.....	36
Gráfico 7.	Se establece un cronograma para la selección de personal.....	37
Gráfico 8.	Se elimina a los postulantes que no reúnen los requisitos mínimos	38
Gráfico 9.	Se realiza una entrevista inicial de empleo y se evalúa el currículum vitae.....	39
Gráfico 10.	Las pruebas de conocimiento son de acuerdo al perfil del cargo....	40
Gráfico 11.	Se realiza la prueba de habilidades o destrezas en las que se presentan situaciones reales.....	41
Gráfico 12.	La empresa aplica una prueba psicológica.....	42
Gráfico 13.	Se realiza el proceso de inducción.....	43
Gráfico 14.	Se cumple con la realización del examen médico.....	44
Gráfico 15.	Se distribuye adecuadamente las tareas.....	45
Gráfico 16.	Se cumplen las tareas asignadas en los plazos previstos.....	46
Gráfico 17.	Se hace uso correcto de los recursos asignados en el cumplimiento de las tareas.....	47
Gráfico 18.	La empresa facilita los equipos para ejecutar las tareas.....	48
Gráfico 19.	Las tareas se realizan conforme a los procedimientos establecidos	49
Gráfico 20.	Está definida las metas.....	50
Gráfico 21.	Se logra las metas definidas.....	51
Gráfico 22.	Se reduce el uso de los recursos.....	52
Gráfico 23.	Las tareas se realizan en menos tiempo de lo programado.....	53
Gráfico 24.	Los procesos de producción están sistematizados.....	54
Gráfico 25.	Los recursos tecnológicos facilitan el desempeño laboral.....	55
Gráfico 26.	La empresa invierte en capacitación para contar con trabajadores eficientes y eficaces.....	56
Gráfico 27.	El resultado de su trabajo es de calidad.....	57
Gráfico 28.	La venta de los productos tiene impacto en las utilidades.....	58

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

TECNOMIN DATA S.A.C. es una empresa con Registro Único de Contribuyentes Nro 20221259581, inició sus operaciones en mayo del año mil novecientos noventa y cuatro, su dirección legal se ubica en el Centro Comercial Nro 3 Interior 3 del distrito de Yanacancha, dedicada a las actividades comerciales de: actividad de arquitectura e ingeniería y explotación de otras minas y canteras.

La misión de TECNOMIN DATA S.A.C. es “Brindar un servicio de excelencia que nos permita consolidar relaciones comerciales de largo plazo y beneficio mutuo con nuestros clientes a través del más completo capital humano profesional y técnico debidamente capacitado y comprometido con la seguridad, un medio ambiente sostenible, responsabilidad social y valores éticos”.

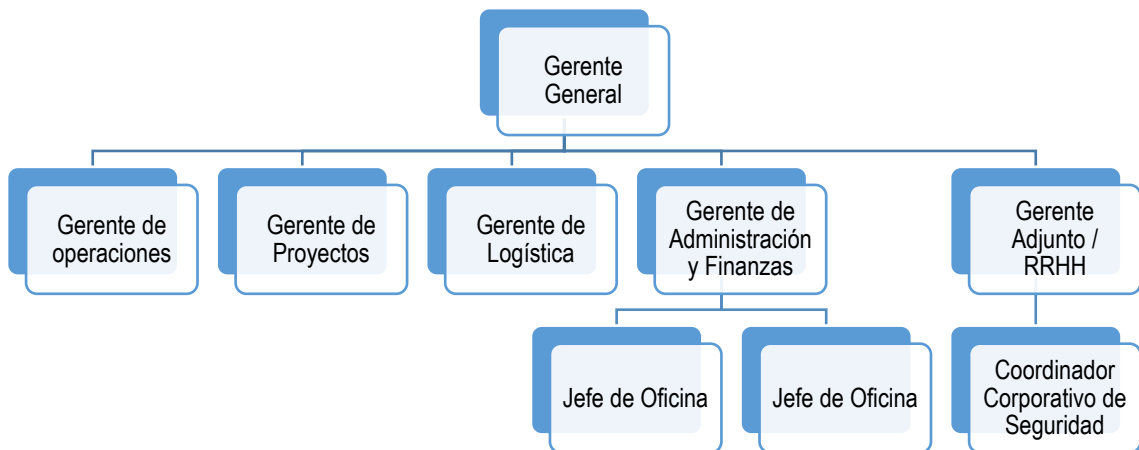
TECNOMIN DATA S.A.C. inicio sus operaciones con un capital social mínimo y un soporte logístico limitado, el primer trabajo lo realizó para la Compañía Minera Milpo, posteriormente se especializo en los trabajos de mantenimiento electromecánico de plantas concentradoras.

Tras veintiocho años de funcionamiento en el desarrollo de proyectos en el área de metalmecánica en las unidades mineras Milpo - El Provenir, El Brocal e Yzcaycruz, a la fecha cuenta con soporte logístico, maquinaria con última

tecnología y personal calificado lo cual garantiza los servicios que realiza en outsourcing especializando.

A manera de ilustración presentamos el organigrama estructural de TECNOMIN DATA S.A.C.

Figura 1: Organigrama Estructural



En el organigrama estructural, apreciamos al Gerente de Administración y Finanzas, y el Gerente Adjunto de Recursos Humanos.

En cuando se refiere al problema a investigar esta se origina en las Gerencias de Recursos Humanos, Gerencia de Operaciones y Gerencia de Administración y Finanzas. Debido a que no se desarrolla de forma óptima el proceso de selección de personal.

Se puede apreciar en los postulantes los aspectos siguientes: presentan los certificados de antecedentes policiales y penales con observaciones; desconocimiento para rellenar los anexos; existe desconocimiento en relación a seguridad y salud en el trabajo, como también en la evaluación psicolaboral; muchos de los postulantes no cumplen con la exigencia de experiencia mínima para el puesto a la cual están postulando.

Bajo estos aspectos, nos invita a desarrollar la investigación denominada el proceso de selección de personal y la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C., destacamos que una adecuada selección de personal permitirá contar con trabajadores calificados y sin lugar a dudas tendrán un adecuado desempeño laboral en sus respectivos puestos de trabajo.

Para una adecuada productividad laboral se requiere contar con trabajadores competentes, acompañados de conocimientos, destrezas y buenas relaciones interpersonales y a los mejores trabajadores se obtiene mediante una adecuada selección de personal.

1.2. Delimitación de la investigación

Para delimitar la investigación nos hemos enfocado en los siguientes aspectos:

Delimitación espacial

La investigación se desarrolló en el Distrito de Huayllay de la Provincia de Pasco y región del mismo nombre, en la cual desarrolla sus operaciones la empresa TECNOMIN DATA S.A.C.

Delimitación temporal

El periodo de estudio comprendió los meses de enero a junio del año 2022.

Delimitación social

En cuanto a la delimitación social, se tuvo en cuenta a los trabajadores de TECNOMIN DATA S.A.C

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el proceso de selección de personal y la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022?

1.3.2. Problemas específicos

a) ¿Cuál es la relación entre requerimiento de personal y la

productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022?

- b) ¿Cuál es la relación entre reclutamiento de personal y la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022?
- c) ¿Cuál es la relación entre prueba de selección de personal y la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación del proceso de selección de personal con la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Identificar la relación entre requerimiento de personal y la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022.
- b) Establecer la relación entre reclutamiento de personal y la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022.
- c) Determinar la relación entre prueba de selección y la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022.

1.5. Justificación de la investigación

La investigación se justificó por los aspectos siguientes:

a) Justificación teórica

El estudio de la selección de personal y la productividad laboral, aporta conocimientos a partir de los antecedentes de la investigación,

profundizándolos con el marco teórico.

b) Justificación práctica

Se busca conocer la relación entre selección de personal y la productividad laboral y de esta forma realizar recomendaciones que sirva de base para la empresa y para futuras investigaciones.

c) Justificación metodológica

Para alcanzar los objetivos de la investigación se elaborará el cuestionario y se emplea el método de investigación científico permitiendo procesar los resultados de las variables selección de personal y la productividad laboral, mediante la cual conoceremos la relación existente entre ambas variables.

1.6. Limitaciones de la investigación

En cuanto a las limitaciones de la investigación resalta el escaso tiempo para recabar la información y aplicar el cuestionario debido a que a la fecha estamos laborando en lugares diferentes, lo cual dificulta para realizar las coordinaciones.

Otra limitación es el débil conocimiento sobre la parte estadística, lo cual esperamos superar con ayuda de un especialista.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

En este apartado, teniendo en consideración las variables de estudio, hacemos una revisión de los antecedentes de estudios para lo cual destacamos a los siguientes:

- a)** López (2021), en su tesis Gestión del conocimiento y productividad laboral en los trabajadores de una empresa del sector inmobiliario de Lima (Tesis de posgrado). Formula como problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral en los trabajadores de una empresa del sector inmobiliario de Lima? Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral en los trabajadores de una empresa del sector inmobiliario de Lima. Las conclusiones a las que llega son: existe relación entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral; existe relación entre la creación de conocimiento y la productividad laboral; existe relación entre el almacenamiento y transferencia del conocimiento y la productividad laboral; existe relación entre la aplicación y uso del conocimiento y la productividad laboral.
- b)** García y Sierra (2020), en su tesis Factores determinantes de la baja

productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín (Tesis de posgrado). Formulan como pregunta de investigación: ¿Cuáles son los Factores determinantes de la baja productividad percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín? Como objetivo general: Identificar los factores determinantes de la baja productividad percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín. Llena a las conclusiones: consideran como factores de baja productividad a la falta de capacitación; en cuanto a los factores incidentes de parte de los empleados es la motivación; en cuanto, a los factores incidentes del mercado, considera a la fluctuación del tipo de cambio del dólar; en relación a las implicancias de la baja productividad refieren al declive de los ingresos anuales; las implicancias a nivel individual genera inestabilidad laboral en los colaboradores conllevando inclusive al despido.

- c) Guevara y Villanueva (2019), en su tesis Selección del personal y desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusiva S.R.L. en la ciudad de Cajamarca, 2019 (tesis pregrado). Formulan el problema general: ¿Cómo se relaciona el proceso de selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusiva S.R.L. en la ciudad de Cajamarca, 2019? Como objetivo de investigación: Determinar la relación del proceso de selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusiva S.R.L. en la ciudad de Cajamarca, 2019. Arriban a las conclusiones: que el proceso de selección es inadecuado, sin embargo se aprecia un buen desempeño laboral; en cuanto al conocimiento laboral es débil, producto de la inadecuada selección de personal; finalmente concluye que la selección de personal no se relaciona de manera significativa con el

desempeño laboral.

- d)** Saldaña (2019), en su investigación Importancia de la selección de personal en la empresa de Jch Llantas en Arequipa – 2018. (Tesis de pregrado). Luego de describir el problema enuncia: ¿Cuál es la importancia de la selección de personal en JCH LLANTAS en Arequipa – 2018? Seguidamente el Objetivo General: Conocer la importancia de la Selección de Personal en JCH LLANTAS en Arequipa – 2018. Concluye: que el proceso de selección no se aplica de manera adecuada; la técnica más empleada es la prueba de conocimientos; en cuanto al reclutamiento se prefiere usar las referencias, las recomendaciones y los anuncios en internet; para la selección también considera la entrevista ampliada.
- e)** Bazán y Tafur (2018), en tesis Proceso de selección de personal con el desempeño laboral de las Promotoras de los PRONOEI - Zona Norte del Distrito de Cajamarca, año 2018 (tesis pregrado). Formulan el problema: ¿Cuál es la relación entre el proceso de selección de personal con el desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI - Zona Norte del distrito de Cajamarca, año 2018?. Establecen como objetivo general: Determinar la relación del proceso de selección de personal con el desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI - Zona Norte del distrito de Cajamarca, año 2018. Llegan a las conclusiones: no está definido adecuadamente el perfil del puesto y las competencias, no se aplican las pruebas o entrevistas, determinando que la selección no es la el más idóneo; a veces existe buen desempeño laboral, esto es debido a la falta de capacitación, así mismo evidenciaron el inadecuado uso de los recursos; existe inadecuado proceso de selección lo cual impide contar con personal idóneo; también consideran que para un buen desempeño deben estar definidas las funciones y responsabilidades.
- f)** Condori (2018), en su tesis Satisfacción laboral y la productividad de los

colaboradores en la empresa Bouncer - San Borja, 2018 (Tesis de pregrado).
Establece como problema general: ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Bouncer - San Borja, 2018? Como objetivo General: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y los niveles de productividad de los colaboradores de la empresa Bouncer - San Borja, 2018. Las conclusiones relevantes fueron: que existe relación positiva considerable entre la satisfacción laboral y productividad; que existe relación positiva baja entre la recompensa y productividad; existe relación positiva media entre el desempeño y productividad; y, existe relación positiva muy fuerte entre el clima organizacional y productividad.

- g)** Deza (2017), en su tesis Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha - Castrovirreyna, Huancavelica (Tesis de posgrado). Plantea como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha - Castrovirreyna, Huancavelica? Establece como objetivo: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha - Castrovirreyna, Huancavelica. Concluye: Existe una relación directa y significativa de intensidad moderada entre la satisfacción laboral y la productividad; Existe una relación directa y significativa de intensidad media entre la satisfacción laboral y la eficiencia; Existe una relación directa y significativa de intensidad media entre la satisfacción laboral y la eficacia; Existe una relación directa y significativa de intensidad media entre la satisfacción laboral y la efectividad.
- h)** Javier (2017). Proceso de selección personal y desempeño laboral en la Constructora GyQ de Huancayo (trabajo de investigación de pregrado). Presenta como problema general: ¿Cuál es la relación entre el proceso de

selección personal con el desempeño laboral en la constructora GyQ? Como objetivo: Determinar el tipo de relación entre el proceso de selección personal y el desempeño laboral en la empresa GyQ de Huancayo. Concluye: hace referencia que los trabajadores están en desacuerdo con el proceso de selección; también refiere que los trabajadores están en desacuerdo con el reclutamiento; explica, que si se mejora el proceso de selección de personal y reclutamiento también mejorar el desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Proceso de selección de personal

Contar con nuevos trabajadores resulta ser una labor apasionante, para ello se debe considerar las características elementales que exige cada puesto de trabajo, además el interés de cada postulante por ocupar un determinado cargo, sin embargo, no solo son las empresas que seleccionan, también las personas escogen donde desean laborar.

Sin lugar a duda, el proceso de incorporar personas a la empresa es la labor del órgano de recursos humanos con la participación de los responsables de operaciones.

El proceso de selección de personal, consiste en elegir a las personas que reúnen las cualidades para cubrir las vacantes existentes. En el proceso se compara entre los postulantes el cumplimiento del perfil para el cargo.

Alles (2006) establece pasos básicos para la selección de personal, de acuerdo al detalle siguiente:

Tabla 1. pasos para la selección de personal según Alles

Pasos básicos de selección	Definición
Necesidad de cubrir una plaza	Esta necesidad se genera al momento de existir una plaza vacante o cuando se genera una plaza producto

	del crecimiento empresarial.
Solicitud de personal	La requisición de personal, lo realiza el jefe inmediato del departamento donde se produce la plaza vacante.
Revisión de la descripción del puesto	El responsable de recursos humanos revisa la descripción del puesto, para que en base a esta se pueda determinar la modalidad del proceso.
Recolección de información sobre el perfil requerido	Esta se obtiene por medio del descriptor del puesto.
Análisis sobre eventuales candidatos internos	Recursos Humanos verifica a los candidatos potenciales y que estos puedan ser ascendidos.
Decisión sobre si realizar un reclutamiento interno o externo	La decisión se realiza en base a las características de la plaza y se toma en cuenta el mercado laboral.
Definir las fuentes de reclutamiento	La fuente de reclutamiento puede interno o externo, depende del perfil de puesto.
Recepción de solicitudes de candidatos	Se recepciona las solicitudes de los candidatos y se realiza un primer filtro para saber si cubren o no el perfil.
Primera revisión de antecedentes	Se revisan en las solicitudes los antecedentes de los candidatos, para ver aspectos delincuenciales y judiciales, como también se revisan las solicitudes para conocer el nivel de educación y la experiencia laboral de los candidatos
Entrevistas (1 o 2 rondas)	Esto varía de acuerdo a la empresa, lo ideal son dos entrevistas, una por parte de recursos humanos y la otra por parte del jefe inmediato del puesto vacante.
Evaluaciones específicas y psicológicas	Se aplican evaluaciones técnicas para conocer conocimientos, competencias y habilidades, como pruebas psicométricas, en las que se pretende conocer personalidad, valores, inteligencia.
Formación de candidaturas	Se califican las pruebas, se analizan los resultados de las entrevistas.
Confección de informes sobre finalistas	Se realizan los informes con los resultados de las pruebas y las entrevistas de los finalistas del proceso de selección. Se considera a los candidatos aptos.
Presentación de finalistas al cliente interno	Se le presentan los informes de los candidatos aptos al jefe inmediato del puesto y al gerente general, para que ellos tomen la decisión final.
Selección del finalista por el cliente interno	El jefe inmediato basándose en los informes recibidos por parte de recursos humanos, toma la decisión del mejor candidato para el puesto.
Negociación	Se realiza entre el candidato electo y la empresa, esta negociación la realiza el departamento de recursos humanos, para saber si el candidato acepta o rechaza las condiciones del puesto.
Oferta de Trabajo presentada por Escrito	Se le presenta al candidato una oferta de trabajo en el que se determina el horario de trabajo, y el salario mensual, si existiesen otras condiciones que se considere prudente colocar, se debe detallar en la oferta de trabajo.
Comunicación del proceso a postulantes que quedan fuera de la selección	Se comunica a los candidatos que no sobresalieron en el proceso, para que estos conozcan que el proceso ha finalizado y que en dicha oportunidad sus resultados no fueron satisfactorios, se les agradece por participar y por interesarse en la empresa
Proceso de admisión	En este proceso se le explica al colaborador de recién ingreso las que serán sus funciones específicas, se le hace entrega de equipo y todos los implementos necesarios para la realización de sus labores.

Inducción del personal	Se capacita al personal sobre los aspectos principales de la empresa, de su puesto de trabajo, y del departamento al que pertenece.
------------------------	---

Elaboración: propia

Fuente: Alles (2006)

2.2.1.1. Requerimiento de personal

Es la primera etapa donde se identifica las necesidades de personal, se justifica, se describe las características del puesto mediante el perfil del puesto laboral.

El perfil del puesto de trabajo comprende: los conocimientos que la persona debe tener para desempeñarse en un puesto y las competencias que se exige para cada puesto.

Se tiene en consideración el periodo a contratar, el sueldo y beneficios sociales a otorgarse y finalmente la jornada laboral.

En cuanto al análisis y diseño de puesto Chiavenato (2011) establece ““El análisis estudia y determina todos los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño” (p. 145).

2.2.1.2. Reclutamiento de personal

En relación a reclutamiento de personal existe varios autores que definen indistintamente.

Al respecto Chiavenato (1997) afirmó:

El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que pretende atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información por el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar (p. 205-206).

El reclutamiento según Wayne (2010) “es el proceso para atraer a los individuos de manera oportuna, en cantidades suficientes y con las

cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización”. (p. 128)

El reclutamiento es una fase previa al proceso de selección, se enfoca en llamar la atención de los candidatos potenciales y que reúnan los requisitos establecidos en el perfil del puesto.

Para localizar a los candidatos en haces uso de las fuentes siguientes:

a) Fuentes Internas de reclutamiento

La empresa debe ser capaz de identificar a los empleados con potencialidades para ocupar las vacantes disponibles (Wayne, 2010).

Para tener información de los candidatos potenciales recurrimos a la base de datos de la empresa mediante la cual conoceremos las cualidades y de esta forma realizar la promoción entre los trabajadores.

Para informar de la oferta de empleo se realiza mediante: anuncios en paneles visibles, el sindicato, los mismos trabajadores mediante boletines.

La referencia de los trabajadores es una herramienta muy útil para reclutar candidatos, también permite ahorrar en el proceso de selección (Wayne, 2010).

b) Fuentes externas de reclutamiento

Las fuentes externas son importantes para cubrir los puestos de trabajo de nivel básico, adquirir habilidades que no cuentan los empleados de la empresa, contratar empleados multidisciplinarios (Wayne, 2010).

Para acercarnos a las principales fuentes de reclutamiento externo utilizamos los medios: la Universidad, SENATI, Instituto Superior

Tecnológico Pasco, la competencia, ex empleados, los desempleados, Colegios Profesionales, radio, televisión, Ministerio de Trabajo y el reclutamiento mediante blogs, foros en línea, redes sociales y correos electrónicos.

2.2.1.3. Pruebas de selección

Las pruebas de selección permiten a la empresa seleccionar a la persona adecuada para un determinado puesto laboral, al respecto Charry (2020) afirmó:

Este paso determina el tipo de prueba que requiere el candidato a partir del puesto de trabajo que se necesita, existen diferentes tipos de pruebas entre estas están las pruebas cognitivas, psicotécnicas, entre otras. El nivel de complejidad de las diferentes pruebas depende del tipo de trabajo que solicita el aspirante y el nivel de exigencia que le quiere, estas pruebas pueden ser teóricas, prácticas o simplemente analíticas (p.42).

Las pruebas de selección permiten medir de manera objetiva a los postulantes y para ello se puede emplear indistintamente las siguientes:

a) Entrevista inicial

El propósito de la entrevista inicial es profundizar en los aspectos generales del candidato, especialmente en lo relacionado con su preparación académica, su familia, la impresión que él tiene acerca de sus trabajos (Alfaro, 2012).

De acuerdo a Alfaro (2012), en la entrevista inicial se identifica los valores e intereses del postulante, así mismo, se le indica al postulante las condiciones laborales en las que va a trabajar, con la finalidad que decida si le interesa el puesto o no (p. 83).

Se indaga de manera respetuosa sobre la historia académica y

laboral del postulante, también sobre la estabilidad personal, familiar, si pertenece a algún grupo político o sindicato y apreciar su proyecto de vida (Alfaro, 2012).

b) Curriculum vitae

Para Charry (2020) el curriculum “es la evidencia física que demuestra las experiencias laborales, académicas y los conocimientos adquiridos a lo largo de su vida. Este instrumento es un requisito indispensable a la hora de poder solicitar un trabajo” (p. 34).

El curriculum vitae es la tarjeta de presentación del postulante, es de carácter eliminatorio, contiene información bibliográfica verificable, como: datos personales, estudios, experiencia laboral, capacitación, referencias.

c) Prueba de conocimientos o de capacidades

Como menciona Chiavenato (2008) las pruebas de conocimientos “son instrumentos para evaluar el nivel de conocimientos generales y específicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir” (p. 154).

En ese orden de ideas Chiavenato (2008) sostiene que mide el grado de conocimientos sean estos profesionales o técnicos, como: en redacción, contabilidad, administración, ingeniería, etc. Existe una gran variedad y depende del tipo de organización, entre ellas tenemos:

- Pruebas escritas
- Pruebas orales
- Pruebas de realización
- Pruebas objetivas
- Pruebas de opción múltiple

- Escala de evaluación

d) De habilidades o destrezas

Conforme sostiene Alfaro (2012) estos exámenes tienen por objeto verificar si el candidato posee en verdad alguna aptitud específica que sea indispensable para el desempeño correcto del puesto (p. 87).

Mediante el examen de habilidades se identifica las aptitudes que tiene el postulante por ejemplo para conducir una motoniveladora, si redacta un documento en un procesador de texto, etc.

e) Pruebas psicológicas

Las pruebas psicológicas representan un promedio objetivo y estandarizado de una muestra de comportamientos en lo referente a las aptitudes de las personas. (Chiavenato, 2008).

Para Chiavenato (2008) “la prueba psicológica sirve para determinar la medida de su presencia en cada persona y tienen por objeto prever su comportamiento en determinadas formas de trabajo” (p. 156).

Las pruebas psicológicas miden las aptitudes de los trabajadores, es decir la forma como se comportan frente a determinados aspectos de la vida.

f) Pruebas de inteligencia:

- Test de Raven, permite medir la concentración, lógica y la observación.
- Test de Terman Merrill, permite medir el coeficiente intelectual.

g) Pruebas de aptitudes y habilidades

- **Test de Cleaver**, permite conocer la reacción de un trabajador frente a una situación estresante y la forma como

desarrollará el trabajo bajo esta presión.

- **Test de Moss**, mide como una persona se adapta a la sociedad y luego conocer su comportamiento.
- **Test de Wartegg**, esta prueba identifica la capacidad del postulante para resolver problemas, creatividad y relaciones interpersonales.

h) Pruebas de personalidad

Chiavenato (2008) respecto a la prueba de personalidad afirma que:

La personalidad es más que un conjunto de ciertos aspectos mensurables. Constituye una integración de rasgos personales, una mezcla, un todo organizado. El término personalidad representa la integración única de características medibles que se relacionan con aspectos permanentes y consistentes de una persona (p. 159).

La prueba de personalidad mide aspectos superficiales de la personalidad, determinados por el carácter o temperamento,

Chiavenato (2008) considera a las pruebas siguientes:

- Prueba de expresión corporal como el PKM
- El psicodiagnóstico miocinético de Mira y López
- El psicodiagnóstico de Rorschach
- La prueba del árbol de Koch
- La prueba de la figura humana de Machover
- Test de Lüscher

i) Entrevista de selección estructurada

Conforme sostiene Charry (2020), “la entrevista es un procedimiento mediante la cual se realiza un conjunto de preguntas e intercambia las ideas con el entrevistado” (p. 33)

Charry (2020) se refiere a la entrevista estructurada, donde señala “se cuenta previamente con las preguntas y respuestas elaboradas, el resultado debe estar cerca de las respuestas” (p. 42).

j) Ejercicios de simulación

Las pruebas de simulación están diseñadas para ubicar al postulante en situaciones similares en el cargo que se desempeñara en la empresa.

Las pruebas de simulación principales son las siguientes:

- Dinámicas de grupo
- Análisis de caso
- Simulación

2.2.2. Productividad laboral

Desde el punto de vista de Hernández (1993) considera a la productividad “como una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos” (p. 25).

En ese orden de ideas, respecto a productividad el autor Martínez (2007) afirmó que:

La productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc. son usados para producir bienes y servicios en el mercado. (p. 57)

Toda empresa requiere de ganancias, de acuerdo Porter (1999) indica que productividad es:

El valor de la producción por unidad de mano de obra o de capital. La productividad depende tanto de la calidad y las características de los

productos, las cuales determinan los precios que pueden alcanzar como de la eficiencia con que son producidos. (p. 25).

La productividad indica el rendimiento de la inversión realizada, al respecto el autor Bain (1997) afirma que:

La productividad es la relación entre cierta producción y ciertos insumos. La productividad no es una medida de la producción ni de la cantidad que se ha fabricado. Es una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos deseables (p. 3).

Como lo hacen notar Gaither y Frazier (2000) la productividad “es la cantidad de productos y servicios realizados con los recursos utilizados y para medir emplearon la formula, $\text{Productividad} = \text{Cantidad de productos o servicios realizados} / \text{Cantidad de recursos utilizados}$ ”.

Ahora bien, la productividad es entendida como la eficiencia con la cual son usados los recursos para producir los bienes y los servicios y de esta forma cumplir los resultados específicos deseables. Los recursos que hace uso la empresa son: materiales, equipos, tecnológicos, económicos, de información y los humanos.

En consecuencia, la productividad es una medida de la combinación y uso de los recursos para lograr los resultados esperados. Es decir, es una medida de rendimiento. Se mide desde la óptica de:

- a) $\text{Productividad} = \text{Producción} / \text{Insumos}$
- b) $\text{Productividad} = \text{Resultados Logrados} / \text{Recursos empleados}$.

Veamos a continuación las bases teóricas sobre productividad laboral, el autor Requejo (2013) define que:

La productividad laboral es una variable económica clave en la competitividad y un instrumento útil de las tendencias del empleo y salarios. La definición más usual de la productividad laboral del trabajo es mediante una ratio

entre una medida de output y una medida de input del factor trabajo (como se citó en Ollague, 2018, p. 32).

Respecto a la productividad laboral, Robbins (2004) un estudio en administración sostiene que:

El indicador más sencillo son los ingresos por empleados, el cual representa la cantidad de resultado de cada empleado puede generar. A medida que los empleados en la organización se vuelven más eficaces la venta de un mayor volumen un conjunto de productos y servicios con mayor valor añadido, deberían aumentar los ingresos por empleado (Requejo, 2013).

En la medida que el rendimiento del trabajador mejore mayor será la productividad de la empresa, para lo cual se debe tener en cuenta tanto la capacidad como la motivación del trabajador.

Conforme sostienen los autores Rivilla y Tayupanda (2014) respecto a la productividad laboral:

La importancia de la productividad laboral radica en ser el resultado de un sistema inteligente que permite a las personas en un centro de trabajo, optimizar la aportación de todos los recursos materiales, financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para producir bienes y/o servicios con el fin de promover la competitividad de la economía nacional, mejorar la sustentabilidad de la empresa, así como de mantener y ampliar la planta productiva nacional e incrementar los ingresos de los trabajadores. Es decir, es la relación entre el producto obtenido y los insumos laborales utilizados para obtener ese producto (como se citó en Ollague, 2018, p. 32).

La productividad laboral consiste en la optimización de los recursos de la empresa para obtener productos o servicios con la participación de trabajadores competentes y cuyos resultados promueven la competitividad y la sostenibilidad

de la empresa.

2.2.2.1. Eficiencia

Teniendo en cuenta a Chiavenato (2008), respecto a eficiencia define:

Eficiencia, como la utilización correcta de los recursos disponibles. En términos generales, la eficiencia se refiere a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Asimismo, representa una capacidad o cualidad importante de las empresas u organizaciones, cuyo propósito siempre es alcanzar metas, aunque impliquen situaciones complejas y muy competitivas (p-71).

El autor Pérez (2010) define a eficiencia: “como el principio que permite la relación óptima entre los recursos que se utilizan y los productos que se obtienen, y que, simultáneamente, hace posible que el trabajador se sienta realizado mediante un sentimiento de logro y de plena participación” (p. 127).

En efecto, la eficiencia hace referencia al uso de los recursos en forma correcta y los productos que se obtienen para lograr las metas previamente establecidas.

2.2.2.2. Eficacia

En relación a eficacia, Pérez (2010) sostiene que:

Eficacia, es el principio que define y asegura el cumplimiento de las políticas y metas fijadas por el gobierno para toda la colectividad nacional en su doble dimensión: cualitativa y cuantitativa, reconociendo la íntima relación entre los objetivos propuestos y los resultados obtenidos (p. 127).

Entonces la eficacia es el grado mediante la cual la empresa logra satisfacer las demandas o necesidades de los clientes.

2.2.2.3. Efectividad

A juicio de García y Sierra (2020) la efectividad “es la relación entre los resultados logrados y los objetivo propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados”.

Consecuentemente la efectividad es la capacidad de obtener el resultado establecido, es decir hacer que se logren los objetivos.

2.3. Definición de términos básicos

- Convocatoria

La convocatoria es un anuncio donde se detalla el puesto a cubrir los requisitos, cronograma de actividades, sueldo referencial y lugar donde se presentará el expediente.

- Eficiencia

Gutiérrez (2010) define como la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados (como se citó en López, 2021).

- Eficacia

Gutiérrez (2010) define como el grado en que se realizan las actividades planeadas y se alcanzan los resultados planeados (como se citó en López, 2021).

- Efectividad

Gutiérrez (2010) establece que se entiende que los objetivos planteados son trascendentes y éstos se deben alcanzar (como se citó en López, 2021).

- Examen médico

En el examen médico se evalúa las aptitudes físicas para desempeñarse en un determinado puesto laboral, para identificar los riesgos se recurre a exámenes auxiliares y de esta manera identificar el estado de salud del postulante.

- Inducción de personal

Es el proceso mediante la cual se informa al ganador del proceso de selección sobre sus deberes y obligaciones, las tareas que debe cumplir, se hace un recorrido por la empresa para presentarle a sus colegas de trabajo y al jefe inmediato, también se entrega con un documento el Reglamento Interno de Trabajo.

- **Requerimiento de personal**

Es la primera etapa donde se identifica las necesidades de personal, se justifica, se describe las características del puesto mediante el perfil del puesto laboral Reclutamiento de personal

- **Reclutamiento de personal**

El reclutamiento es una fase previa al proceso de selección, se enfoca en llamar la atención de los candidatos potenciales y que reúnan los requisitos establecidos en el perfil del puesto

- **Selección de personal**

El proceso de selección de personal, consiste en elegir a las personas que reúnen las cualidades para cubrir las vacantes existentes. En el proceso se compara entre los postulantes el cumplimiento del perfil para el cargo.

- **Perfil del cargo**

El perfil del cargo define el conocimiento, la experiencia, la capacitación, el grado de estudios, las habilidades y destrezas, dominio de idiomas, la responsabilidad y tareas a desarrollar en un determinado puesto de trabajo.

- **Productividad laboral**

De acuerdo al Instituto Peruano de Economía, define como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos (como se citó en López, 2021).

- **Pruebas de selección**

De acuerdo a Charry (2020) se determina el tipo de prueba a emplearse para

seleccionar a los postulantes entre ellas son las pruebas cognitivas, psicotécnicas de habilidades, entre otras.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El proceso de selección de personal se relaciona significativamente con la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) El requerimiento de personal se relaciona de manera significativa con la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022.
- b) El reclutamiento de personal se relaciona de manera significativa con la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022.
- c) La prueba de selección de personal se relaciona de manera significativa con la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022.

2.5. Identificación de Variables

De acuerdo a la investigación encontramos las variables siguientes:

Variable 1

Proceso de selección de personal

Variable 2

Productividad laboral

2.6. Definición Operacional de variables e indicadores

Variable 1	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
proceso de selección de personal	Consiste en elegir a las personas que reúnen las cualidades para cubrir las vacantes existentes. En el proceso se compara entre los postulantes el cumplimiento del perfil para el cargo.	Requerimiento de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades de personal • Perfil del cargo
		Reclutamiento de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Fuente de reclutamiento • Convocatoria • Cronograma
		Prueba de selección	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitud de empleo • Entrevista inicial • Curriculum vitae • Prueba de habilidades • Prueba psicológica • Inducción • Examen médico

Variable 1	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Productividad laboral	Se define como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos.	Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución de tareas • Plazos • Facilita equipos • Procedimientos
		Eficacia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Metas • Uso de recursos • Tiempo • Proceso de producción
		Efectividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos tecnológicos • Capacitación • Calidad • Impacto en utilidades

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

De acuerdo a la naturaleza de la investigación se ha considerado una investigación básica. Al respecto Arias (2020) sostiene que se origina en la teoría y continua en él, no se contrasta con el aspecto práctico solo se incrementa los conocimientos, en nuestro caso referido a selección de personal y productividad laboral. En cuanto al enfoque fue cuantitativo.

3.2. Nivel de investigación

Se estableció como descriptiva – correlacional, se describe las características de las variables y se aprecia el grado de relación entre las variables de estudio (Hernández et. al, 2014).

3.3. Métodos de investigación

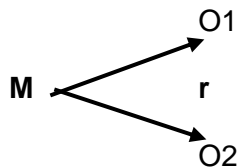
Los métodos de investigación es la forma como se construye el conocimiento. Para lo cual se empleó:

- a) El método deductivo, que es un método lógico donde se aplican los principios existentes para llegar a lo particular Arias (2020).
- b) También se empleó método inductivo, que parte de hechos particulares que nos permitió formar las hipótesis Arias (2020).

3.4. Diseño de investigación

Para resolver el problema formulado, el diseño para nuestra investigación se ha considerado, transversal no experimental, mediante la cual se mide las variables en un mismo momento y no se manipulan las variables, se observan en su estado natural (Hernández et. al, 2014).

Se planteó el siguiente esquema:



Donde:

M : Muestra

O1 : Observación de la variable, proceso de selección de personal

O2 : Observación de la variable, productividad laboral

r : Posibles Correlaciones

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población de la investigación

Teniendo en cuenta a Arias (2020) “la población es el conjunto de personas, animales o cosas y presentan características comunes”. Para el estudio se consideró un total de 858 trabajadores, correspondiente al periodo de abril de 2022.

3.5.2. Muestra de la investigación

La muestra es una parte de la población, conforme afirma Arias (2020). El muestreo empleado fue no probabilístico, eligiéndose la muestra de acuerdo a la conveniencia de los investigadores (Córdova, 2009), para lo cual se estableció un muestreo por conveniencia, debido a que los trabajadores laboran bajo la modalidad de sistema. El tamaño de la muestra quedó establecida en 119 trabajadores de la TECNOMIN DATA S.A.C.

3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Para recabar los datos se empleó la encuesta, la misma que consiste en responder cada una de las interrogantes conforme se formuló en el cuestionario.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Como instrumento de recolección de datos se elaboró dos cuestionarios, para su elaboración se tuvo en cuenta el marco teórico y las dimensiones e indicadores de cada variable.

Para el análisis los cuestionarios son de opción múltiple de escala Likert (1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre, 5 = siempre).

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Validación por juicio de expertos

La validez determina si el cuestionario está midiendo las variables de estudio, para ello se realizó a través del juicio de expertos, teniendo como resultado:

Experto	Apellidos y nombres	Escala	Calificativo
1	Espinoza Santos Mesias Smith	20	Aplicable
2	Medrano Buendia Tania Katherine	20	Aplicable
3	Tomas Infante Jhymmi Ronal	20	Aplicable

Los cuestionarios presentan un calificativo de aplicable, este resultado nos indica que son válidos los cuestionarios de investigación.

Confiabilidad de instrumento de investigación

La confiabilidad viene a ser la consistencia del instrumento de investigación, siendo coherente permitirá medir las variables del estudio.

Para medir la confiabilidad del instrumento se empleó el método de Alpha Cronbach, obteniendo el resultado siguiente:

<u>Estadísticas de fiabilidad</u>	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
.905	28

Fuente: Cuestionario

Conforme al resultado del estadístico de fiabilidad se tiene el valor de 0,905, en consecuencia, los ítems nos permiten medir las variables en forma confiable.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Teniendo las respuestas luego de aplicar el cuestionario se registraron en el SPSS versión 25, de acuerdo al procedimiento:

- a) Se estructuraron los datos
- b) Se presentaron en tablas y gráficos
- c) Se interpretaron las tablas

3.9. Tratamiento estadístico

Para el tratamiento estadístico se hizo uso de:

- a) De la estadística descriptiva, mediante la cual se obtuvo la información y se presentaron en tablas y gráficos.
- b) Rho de Spearman, es una prueba estadística no paramétrica, que permite determinar la relación entre dos variables.
- c) Alpha de Cronbach, es una medida estadística que nos permite conocer la confiabilidad del cuestionario de investigación.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Para desarrollar la investigación, se redactó conforme a la norma APA séptima versión, en cuanto al instrumento de recolección de datos se mantuvo en reserva el resultado del cuestionario.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Después de la validación del instrumento y habiendo obtenido 0,905 de fiabilidad, lo cual nos indica que se puede aplicar el cuestionario de investigación, del trabajo cuyo título es “Proceso de selección de personal y la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022”.

Para el trabajo de campo se tuvo en consideración las recomendaciones establecidas por la Dirección Regional de Salud Pasco, sobre las medidas de protección, para lo cual se usó las mascarillas, alcohol en gel y la distancia social de 1.5 metros.

Seguidamente se procedió a recabar la información en el cuestionario que estuvo comprendido por 28 ítems para ambas variables, los resultados fueron codificados, para seguidamente registrar en el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales en su versión 26.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

En este apartado se procesa la información en el software estadístico, de acuerdo a cada pregunta, presentándose en tablas y gráficos, cada uno con su respectiva interpretación.

1. Variable: proceso de selección de personal

Tabla 2. Se detecta y analiza las necesidades de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	5,9	5,9	5,9
	Casi nunca	6	5,0	5,0	10,9
	A veces	17	14,3	14,3	25,2
	Casi siempre	13	10,9	10,9	36,1
	Siempre	76	63,9	63,9	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

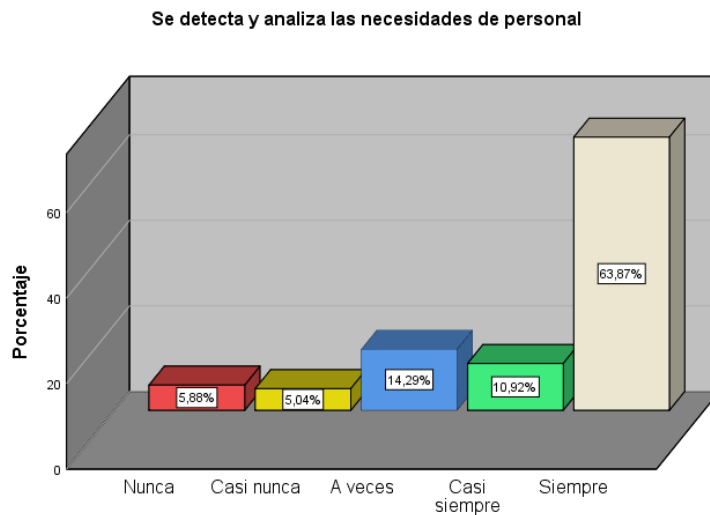


Gráfico 1. Se detecta y analiza las necesidades de personal

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 75% respondieron que siempre se detecta y analiza las necesidades de personal en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón, un 14% manifestaron a veces, y el 11% asevera nunca.

Tabla 3. Está definido el perfil del cargo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	10,9	10,9	10,9
	Casi nunca	9	7,6	7,6	18,5
	A veces	13	10,9	10,9	29,4
	Casi siempre	18	15,1	15,1	44,5
	Siempre	66	55,5	55,5	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

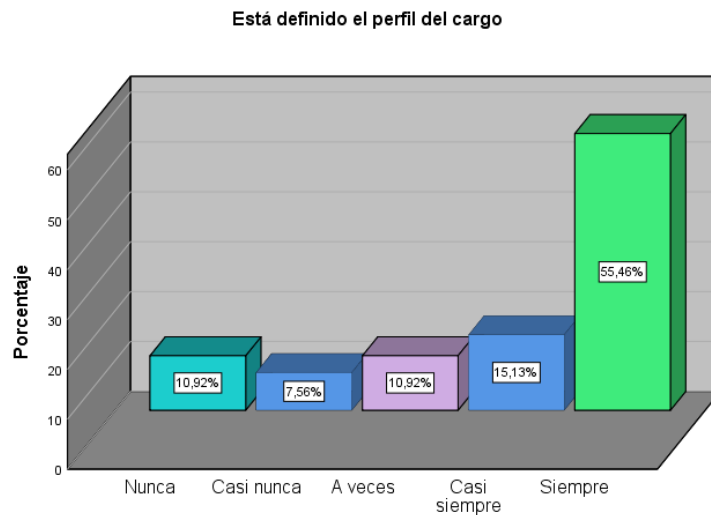


Gráfico 2. Está definido el perfil del cargo

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 71% respondieron que siempre está definido el perfil del cargo en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón, un 11% manifestaron a veces, y el 18% asevera nunca.

Tabla 4. Se indaga las expectativas laborales del postulante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	5,9	5,9	5,9
	Casi nunca	8	6,7	6,7	12,6
	A veces	11	9,2	9,2	21,8
	Casi siempre	10	8,4	8,4	30,3
	Siempre	83	69,7	69,7	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

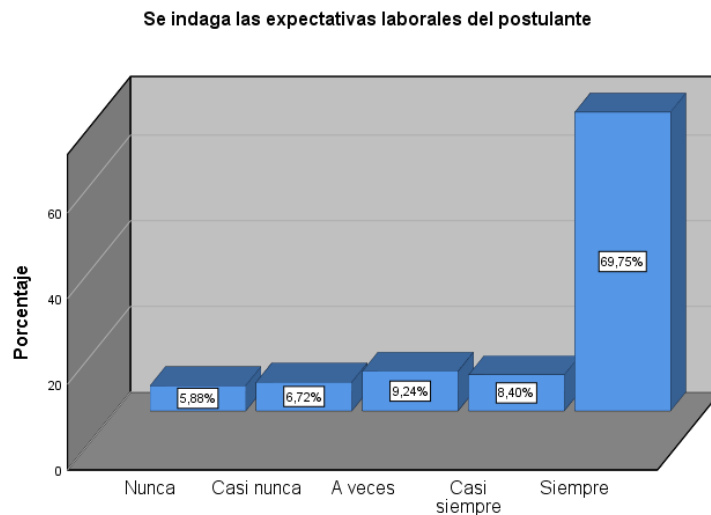


Gráfico 3. Se indaga las expectativas laborales del postulante

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 78% respondieron que siempre se indaga las expectativas laborales del postulante en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón, un 9% manifestaron a veces, y el 12% asevera nunca.

Tabla 5. La oferta de trabajo es clara y comprensible

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	5	4,2	4,2	9,2
	A veces	22	18,5	18,5	27,7
	Casi siempre	8	6,7	6,7	34,5
	Siempre	78	65,5	65,5	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

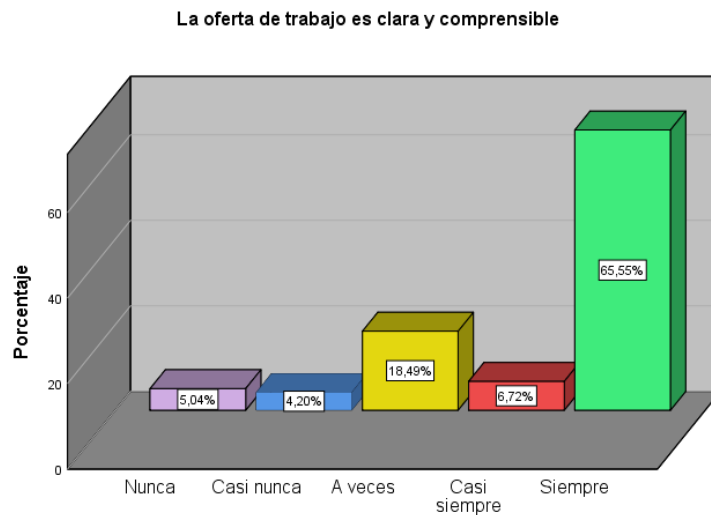


Gráfico 4. La oferta de trabajo es clara y comprensible

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 72% respondieron que siempre la oferta de trabajo es clara y comprensible en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón, un 19% manifestaron a veces, y el 9% asevera nunca.

Tabla 6. La empresa cuenta con un formato de solicitud de empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	4,2	4,2	4,2
	Casi nunca	4	3,4	3,4	7,6
	A veces	24	20,2	20,2	27,7
	Casi siempre	10	8,4	8,4	36,1
	Siempre	76	63,9	63,9	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

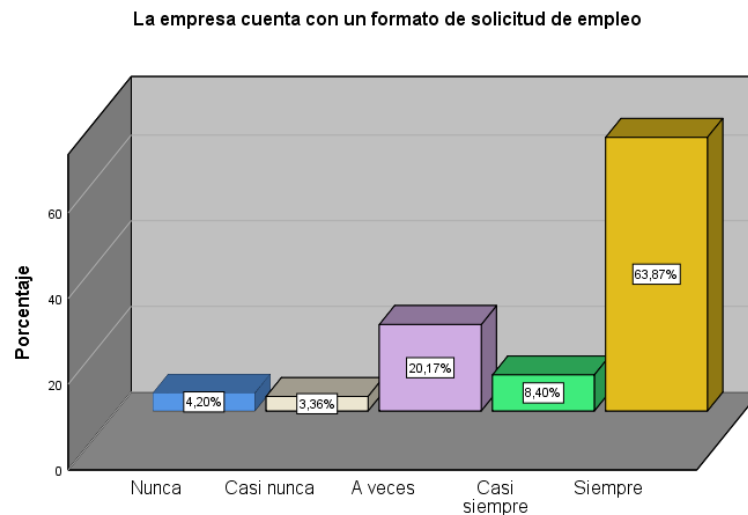


Gráfico 5. La empresa cuenta con un formato de solicitud de empleo

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 72% respondieron que siempre la empresa cuenta con un formato de solicitud de empleo en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón, un 20% manifestaron a veces, y el 7% asevera nunca.

Tabla 7. En la convocatoria esta detallado el perfil del cargo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,7	1,7	1,7
	Casi nunca	7	5,9	5,9	7,6
	A veces	21	17,6	17,6	25,2
	Casi siempre	11	9,2	9,2	34,5
	Siempre	78	65,5	65,5	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

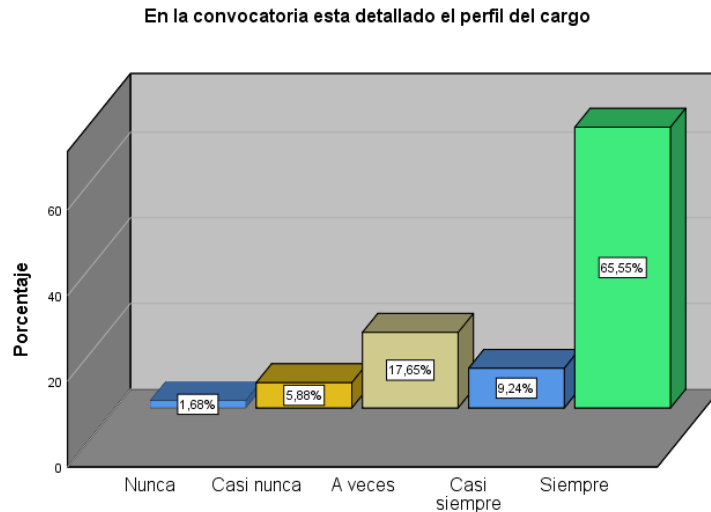


Gráfico 6. En la convocatoria esta detallado el perfil del cargo

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 75% respondieron que siempre en la convocatoria esta detallado el perfil del cargo en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón, un 18% manifestaron a veces, y el 8% asevera nunca.

Tabla 8. Se establece un cronograma para la selección de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	6,7	6,7	6,7
	Casi nunca	7	5,9	5,9	12,6
	A veces	30	25,2	25,2	37,8
	Casi siempre	12	10,1	10,1	47,9
	Siempre	62	52,1	52,1	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

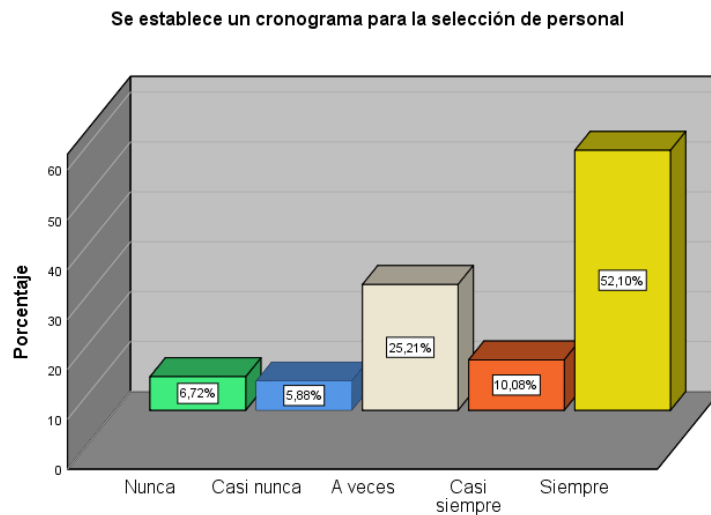


Gráfico 7. Se establece un cronograma para la selección de personal

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 62% respondieron que siempre se establece un cronograma para la selección de personal en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón, un 25% manifestaron a veces, y el 13% asevera nunca.

Tabla 9. Se elimina a los postulantes que no reúnen los requisitos mínimos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	6	5,0	5,0	10,1
	A veces	19	16,0	16,0	26,1
	Casi siempre	8	6,7	6,7	32,8
	Siempre	80	67,2	67,2	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

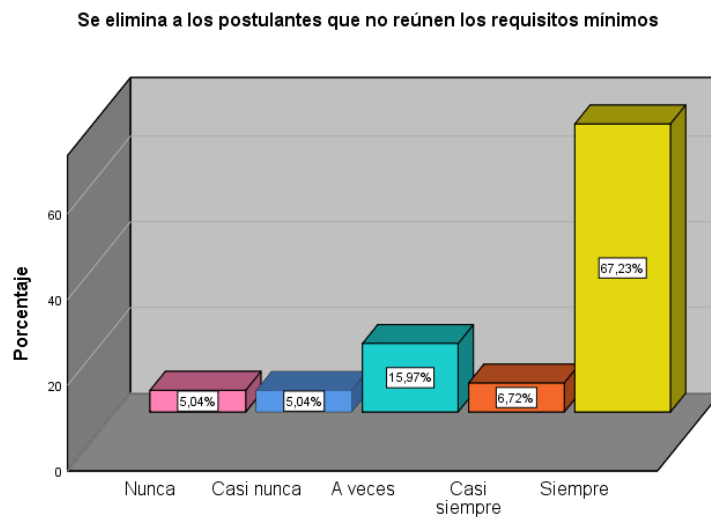


Gráfico 8. Se elimina a los postulantes que no reúnen los requisitos mínimos

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 74% respondieron que siempre se elimina a los postulantes que no reúnen los requisitos mínimos en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón, un 16% manifestaron a veces, y el 10% asevera nunca.

Tabla 10. Se realiza una entrevista inicial de empleo y se evalúa el currículum vitae

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	4,2	4,2	4,2
	Casi nunca	2	1,7	1,7	5,9
	A veces	21	17,6	17,6	23,5
	Casi siempre	9	7,6	7,6	31,1
	Siempre	82	68,9	68,9	100,0
Total		119	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

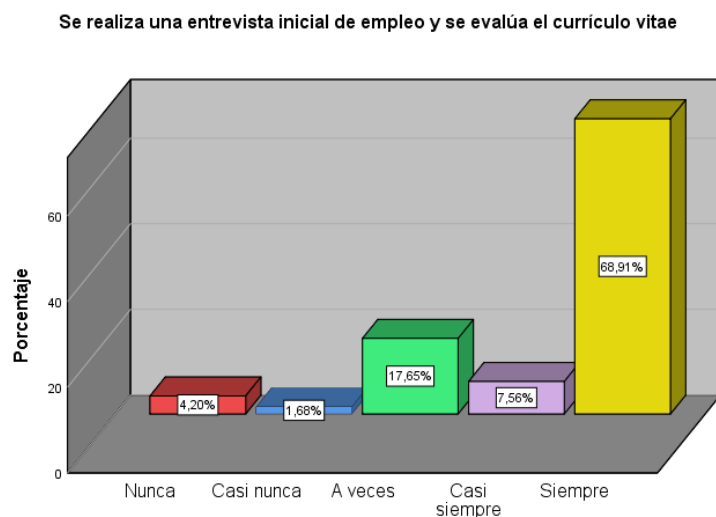


Gráfico 9. Se realiza una entrevista inicial de empleo y se evalúa el currículum vitae

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 77% respondieron que siempre se realiza una entrevista inicial de empleo y se evalúa el currículum vitae en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón, un 14% manifestaron a veces, y el 11% asevera nunca.

Tabla 11. Las pruebas de conocimiento son de acuerdo al perfil del cargo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	5,9	5,9	5,9
	Casi nunca	5	4,2	4,2	10,1
	A veces	19	16,0	16,0	26,1
	Casi siempre	10	8,4	8,4	34,5
	Siempre	78	65,5	65,5	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

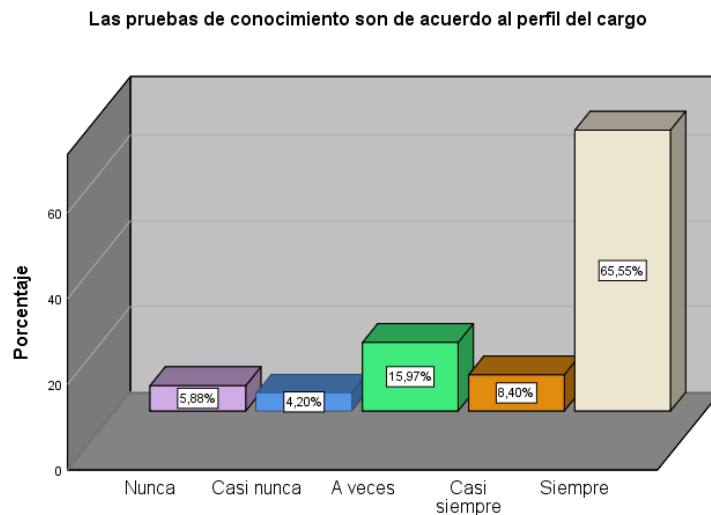


Gráfico 10. Las pruebas de conocimiento son de acuerdo al perfil del cargo

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 74% respondieron que siempre las pruebas de conocimiento son de acuerdo al perfil del cargo en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón, un 16% manifestaron a veces, y el 10% asevera nunca.

Tabla 12. Se realiza la prueba de habilidades o destrezas en las que se presentan situaciones reales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	3,4	3,4	3,4
	Casi nunca	8	6,7	6,7	10,1
	A veces	16	13,4	13,4	23,5
	Casi siempre	13	10,9	10,9	34,5
	Siempre	78	65,5	65,5	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Se realiza la prueba de habilidades o destrezas en las que se presentan situaciones reales

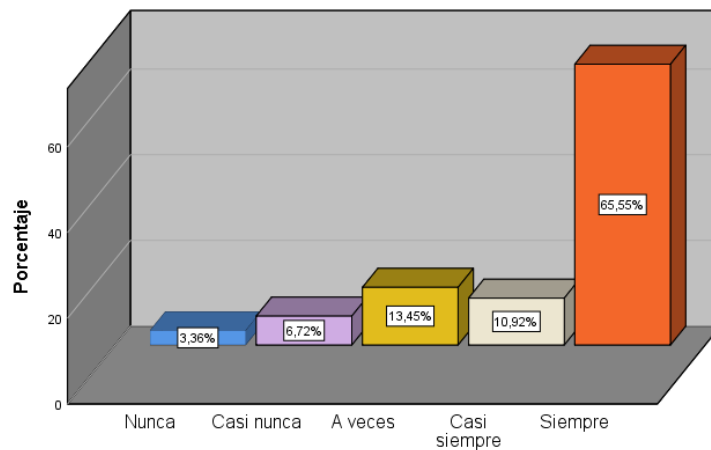


Gráfico 11. Se realiza la prueba de habilidades o destrezas en las que se presentan situaciones reales

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 76% respondieron que siempre se realiza la prueba de habilidades o destrezas en las que se presentan situaciones reales en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón, un 13% manifestaron a veces, y el 10% asevera nunca.

Tabla 13. La empresa aplica una prueba psicológica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	5,9	5,9	5,9
	Casi nunca	5	4,2	4,2	10,1
	A veces	11	9,2	9,2	19,3
	Casi siempre	18	15,1	15,1	34,5
	Siempre	78	65,5	65,5	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

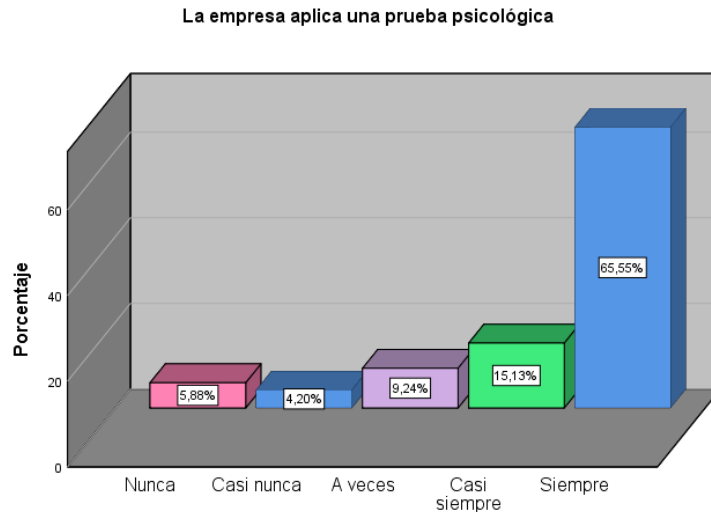


Gráfico 12. La empresa aplica una prueba psicológica

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 81% respondieron que siempre la empresa aplica una prueba psicológica en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón, un 19% manifestaron a veces, y el 11% asevera nunca.

Tabla 14. Se realiza el proceso de inducción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,5	2,5	2,5
	Casi nunca	6	5,0	5,0	7,6
	A veces	23	19,3	19,3	26,9
	Casi siempre	8	6,7	6,7	33,6
	Siempre	79	66,4	66,4	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

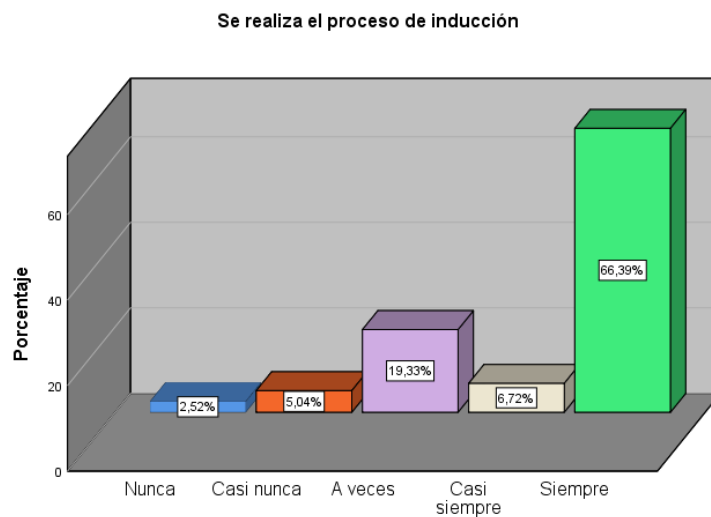


Gráfico 13. Se realiza el proceso de inducción

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 73% respondieron que siempre se realiza el proceso de inducción en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón, un 19% manifestaron a veces, y el 8% asevera nunca.

Tabla 15. Se cumple con la realización del examen médico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	9	7,6	7,6	12,6
	A veces	19	16,0	16,0	28,6
	Casi siempre	7	5,9	5,9	34,5
	Siempre	78	65,5	65,5	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

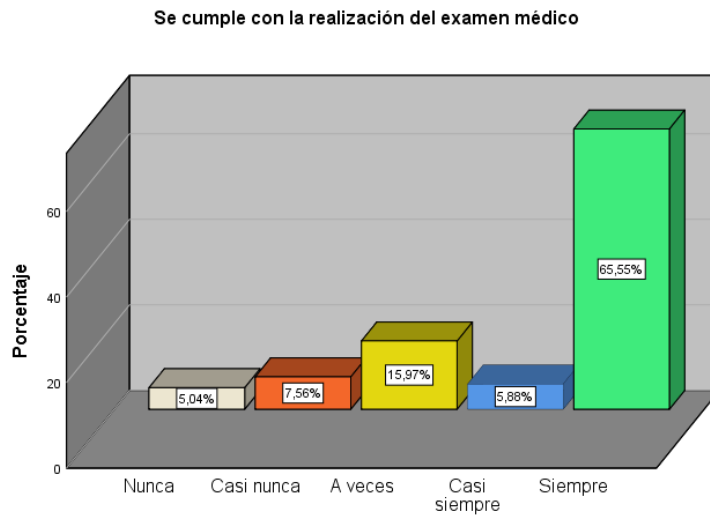


Gráfico 14. Se cumple con la realización del examen médico

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 71% respondieron que siempre se cumple con la realización del examen médico en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón, un 16% manifestaron a veces, y el 13% asevera nunca.

2. Variable: Productividad laboral

Tabla 16. Se distribuye adecuadamente las tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	9,2	9,2	9,2
	Casi nunca	5	4,2	4,2	13,4
	A veces	19	16,0	16,0	29,4
	Casi siempre	4	3,4	3,4	32,8
	Siempre	80	67,2	67,2	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

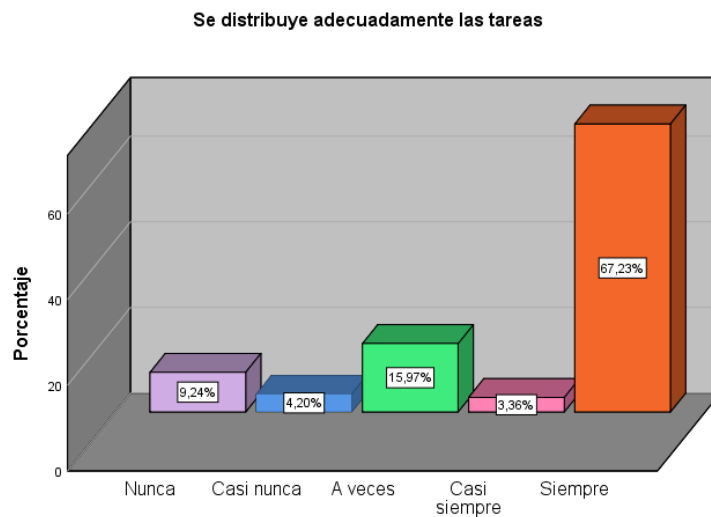


Gráfico 15. Se distribuye adecuadamente las tareas

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 71% respondieron que siempre se distribuye adecuadamente las tareas en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón, un 16% manifestaron a veces, y el 13% asevera nunca.

Tabla 17. Se cumplen las tareas asignadas en los plazos previstos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	8,4	8,4	8,4
	Casi nunca	5	4,2	4,2	12,6
	A veces	18	15,1	15,1	27,7
	Casi siempre	11	9,2	9,2	37,0
	Siempre	75	63,0	63,0	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

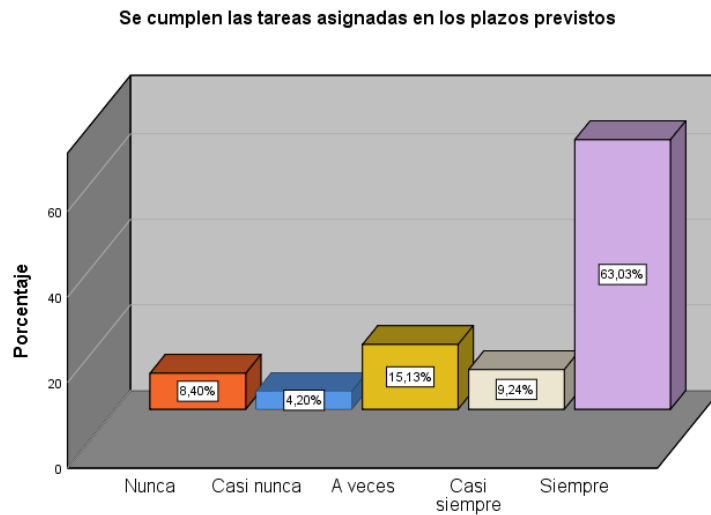


Gráfico 16. Se cumplen las tareas asignadas en los plazos previstos

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 72% respondieron que siempre se cumplen las tareas asignadas en los plazos establecidos en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón, un 15% manifestaron a veces, y el 13% asevera nunca.

Tabla 18. Se hace uso correcto de los recursos asignados en el cumplimiento de las tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	5	4,2	4,2	9,2
	A veces	13	10,9	10,9	20,2
	Casi siempre	15	12,6	12,6	32,8
	Siempre	80	67,2	67,2	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Se hace uso correcto de los recursos asignados en el cumplimiento de las tareas

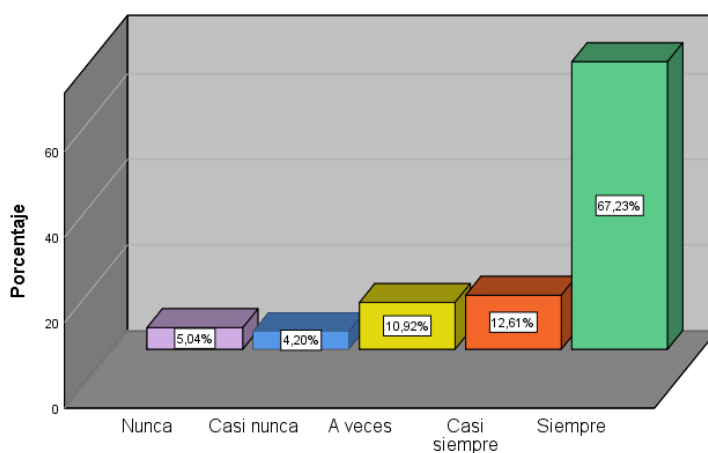


Gráfico 17. Se hace uso correcto de los recursos asignados en el cumplimiento de las tareas

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 80% respondieron que siempre se hace uso correcto de los recursos asignados en el cumplimiento de las tareas en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón, un 11% manifestaron a veces, y el 9% asevera nunca.

Tabla 19. La empresa facilita los equipos para ejecutar las tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	5,9	5,9	5,9
	Casi nunca	5	4,2	4,2	10,1
	A veces	11	9,2	9,2	19,3
	Casi siempre	18	15,1	15,1	34,5
	Siempre	78	65,5	65,5	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

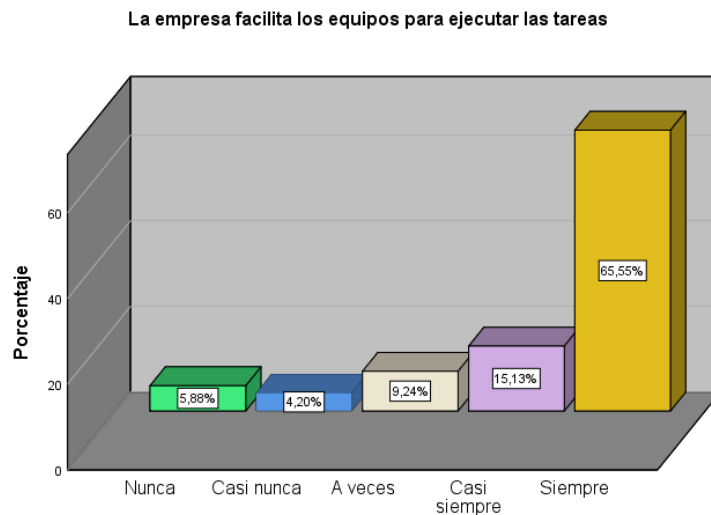


Gráfico 18. La empresa facilita los equipos para ejecutar las tareas

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 81% respondieron que siempre la empresa facilita los equipos para ejecutar las tareas en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón, un 9% manifestaron a veces, y el 10% asevera nunca.

Tabla 20. Las tareas se realizan conforme a los procedimientos establecidos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	4,2	4,2	4,2
	Casi nunca	4	3,4	3,4	7,6
	A veces	12	10,1	10,1	17,6
	Casi siempre	13	10,9	10,9	28,6
	Siempre	85	71,4	71,4	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

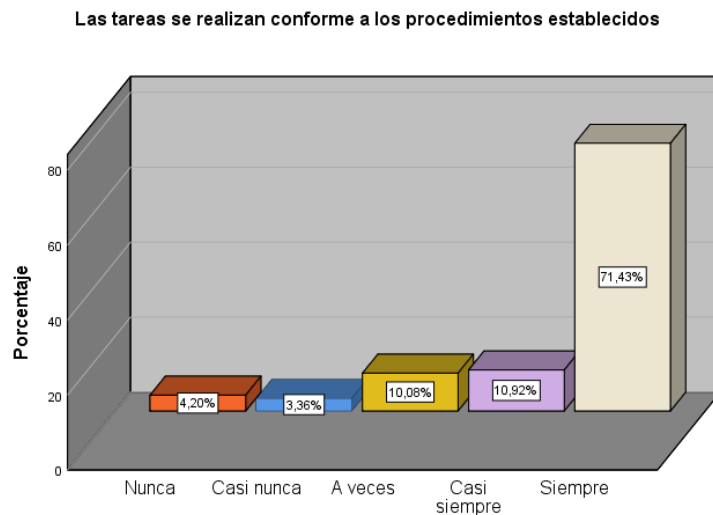


Gráfico 19. Las tareas se realizan conforme a los procedimientos establecidos

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 82% respondieron que siempre las tareas se realizan conforme a los procedimientos establecidos en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón, un 10% manifestaron a veces, y el 8% asevera nunca.

Tabla 21. Está definida las metas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	6,7	6,7	6,7
	Casi nunca	6	5,0	5,0	11,8
	A veces	10	8,4	8,4	20,2
	Casi siempre	17	14,3	14,3	34,5
	Siempre	78	65,5	65,5	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

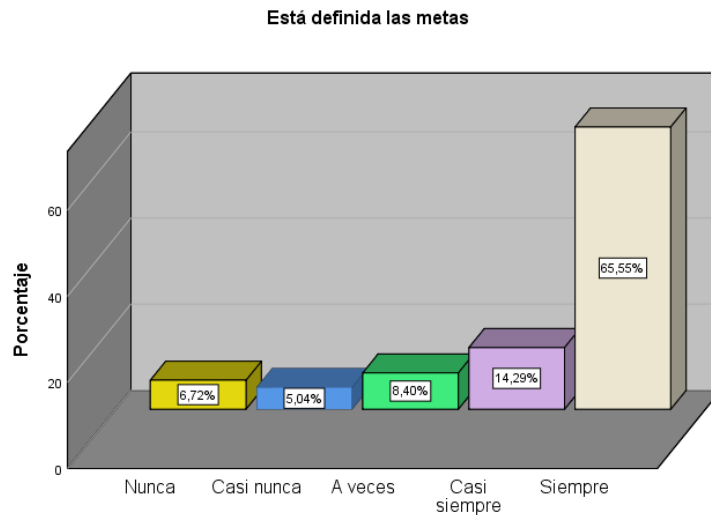


Gráfico 20. Está definida las metas

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 80% respondieron que siempre está definida las metas en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón, un 8% manifestaron a veces, y el 12% asevera nunca.

Tabla 22. Se logra las metas definidas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	5,9	5,9	5,9
	Casi nunca	7	5,9	5,9	11,8
	A veces	16	13,4	13,4	25,2
	Casi siempre	12	10,1	10,1	35,3
	Siempre	77	64,7	64,7	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

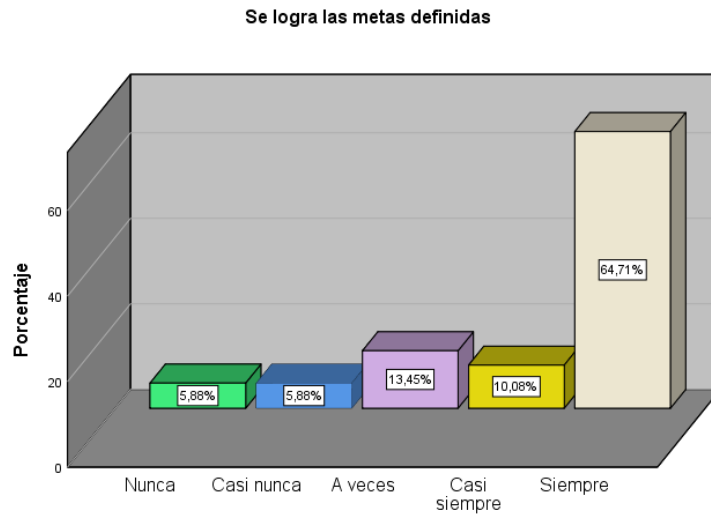


Gráfico 21. Se logra las metas definidas

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 75% respondieron que siempre se logra las metas definidas en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón, un 13% manifestaron a veces, y el 12% asevera nunca.

Tabla 23. Se reduce el uso de los recursos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	10,1	10,1	10,1
	Casi nunca	3	2,5	2,5	12,6
	A veces	10	8,4	8,4	21,0
	Casi siempre	32	26,9	26,9	47,9
	Siempre	62	52,1	52,1	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

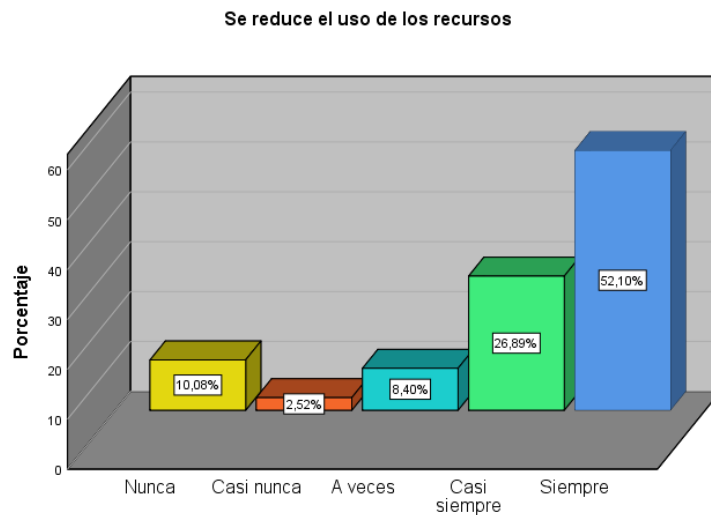


Gráfico 22. Se reduce el uso de los recursos

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 79% respondieron que siempre se reduce el uso de los recursos en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón, un 8% manifestaron a veces, y el 13% asevera nunca.

Tabla 24. Las tareas se realizan en menos tiempo de lo programado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	6,7	6,7	6,7
	Casi nunca	5	4,2	4,2	10,9
	A veces	21	17,6	17,6	28,6
	Casi siempre	10	8,4	8,4	37,0
	Siempre	75	63,0	63,0	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

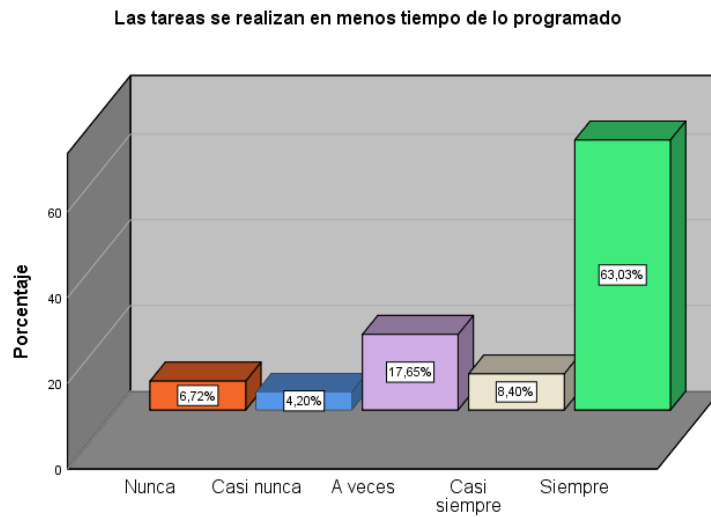


Gráfico 23. Las tareas se realizan en menos tiempo de lo programado

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 71% respondieron que siempre las tareas se realizan en menos tiempo de lo programado en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón, un 18% manifestaron a veces, y el 11% asevera nunca.

Tabla 25. Los procesos de producción están sistematizados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	4,2	4,2	4,2
	Casi nunca	8	6,7	6,7	10,9
	A veces	17	14,3	14,3	25,2
	Casi siempre	19	16,0	16,0	41,2
	Siempre	70	58,8	58,8	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

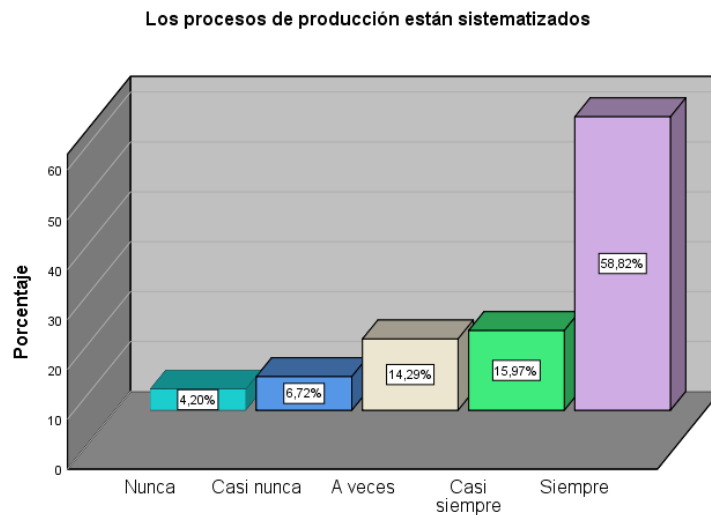


Gráfico 24. Los procesos de producción están sistematizados

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 75% respondieron que siempre se los procesos de producción están sistematizados en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón, un 14% manifestaron a veces, y el 11% asevera nunca.

Tabla 26. Los recursos tecnológicos facilitan el desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	7	5,9	5,9	10,9
	A veces	16	13,4	13,4	24,4
	Casi siempre	11	9,2	9,2	33,6
	Siempre	79	66,4	66,4	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

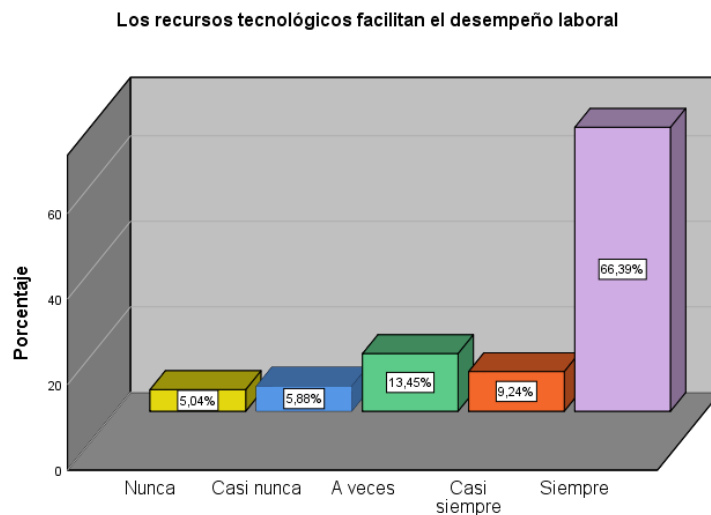


Gráfico 25. Los recursos tecnológicos facilitan el desempeño laboral

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 76% respondieron que siempre los recursos tecnológicos facilitan el desempeño laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón, un 13% manifestaron a veces, y el 11% asevera nunca.

Tabla 27. La empresa invierte en capacitación para contar con trabajadores eficientes y eficaces

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	5,9	5,9	5,9
	Casi nunca	3	2,5	2,5	8,4
	A veces	16	13,4	13,4	21,8
	Casi siempre	25	21,0	21,0	42,9
	Siempre	68	57,1	57,1	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

La empresa invierte en capacitación para contar con trabajadores eficientes y eficaces

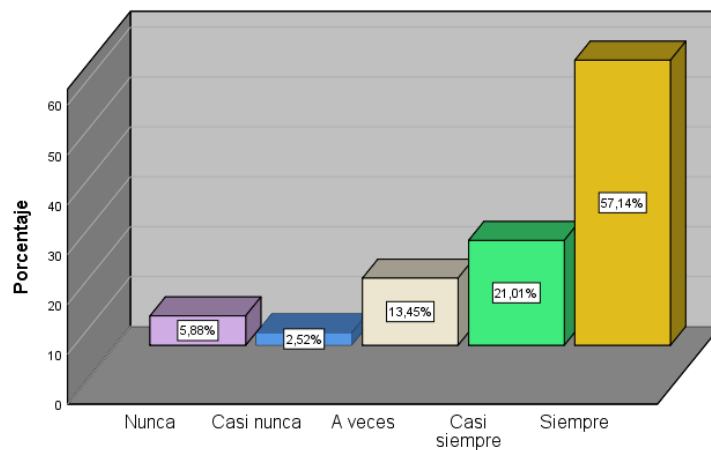


Gráfico 26. La empresa invierte en capacitación para contar con trabajadores eficientes y eficaces

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 78% respondieron que siempre la empresa invierte en capacitación para contar con trabajadores eficientes y eficaces en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón, un 13% manifestaron a veces, y el 8% asevera nunca.

Tabla 28. El resultado de su trabajo es de calidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	4	3,4	3,4	8,4
	A veces	17	14,3	14,3	22,7
	Casi siempre	13	10,9	10,9	33,6
	Siempre	79	66,4	66,4	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

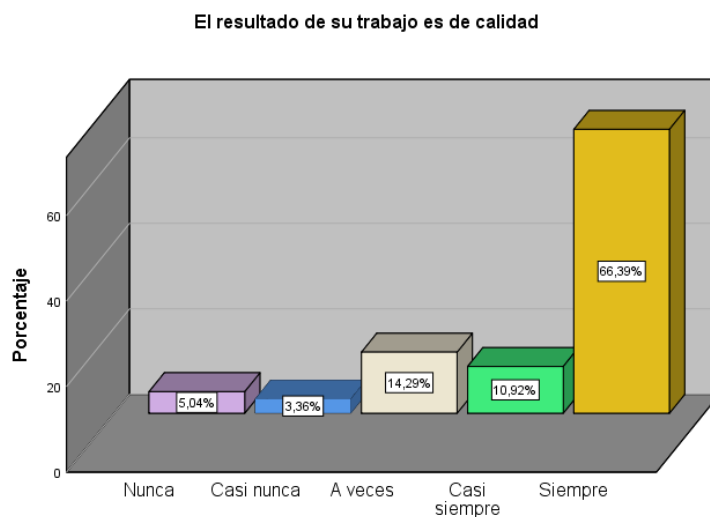


Gráfico 27. El resultado de su trabajo es de calidad

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 77% respondieron que siempre el resultado de su trabajo es de calidad en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón, un 14% manifestaron a veces, y el 8% asevera nunca.

Tabla 29. La venta de los productos tiene impacto en las utilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	8	6,7	6,7	11,8
	A veces	14	11,8	11,8	23,5
	Casi siempre	16	13,4	13,4	37,0
	Siempre	75	63,0	63,0	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

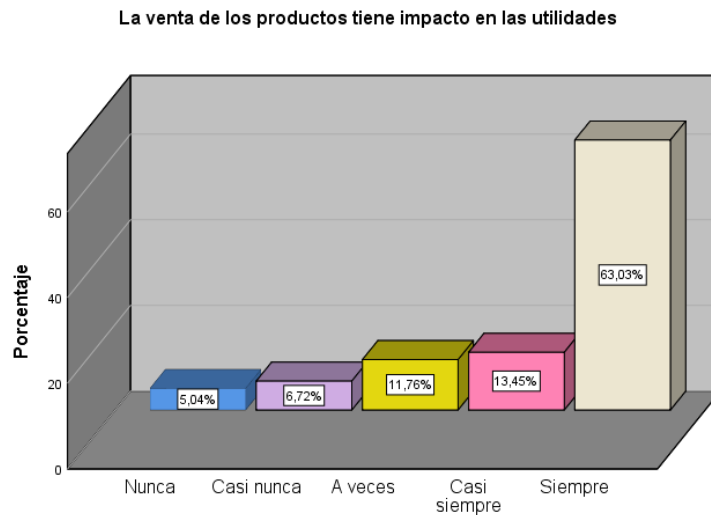


Gráfico 28. La venta de los productos tiene impacto en las utilidades

Interpretación:

Del total de personas encuestadas, el 76% respondieron que siempre la venta de los productos tiene impacto en las utilidades en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón, un 12% manifestaron a veces, y el 12% asevera nunca.

4.3. Prueba de hipótesis

Para comprobar las hipótesis se empleó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, siendo esta una medida estadística no paramétrica, a través

de la cual se evalúa la asociación entre dos variables, cuyos valores próximos a 1 señalan una correlación fuerte y positiva, en tanto los valores cercanos a -1 indican una correlación fuerte y negativa. entre dos variables.

Criterios de decisión:

a) Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05 \text{ (5\%)}$$

b) Regla de decisión

- Si $p \leq 0.05$ rechazamos la hipótesis nula (H_0 :) y aceptamos la hipótesis alterna (H_1)
- Si $p \geq 0.05$ aceptamos la hipótesis nula (H_0 :) y rechazamos la hipótesis alterna (H_1)

c) Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman

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

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Para comprobar las hipótesis, desarrollamos el procedimiento siguiente:

Hipótesis general

H_1 : El proceso de selección de personal se relaciona significativamente con la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022.

H_0 : El proceso de selección de personal no se relaciona significativamente con la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022.

1) Calculando el P – valor

Correlaciones				
			Proceso de selección de personal	Productividad laboral
Rho de Spearman	Proceso de selección de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,592**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	119	119
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,592**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	119	119

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

Fuente: SPSS versión 25

Elaboración: propia

2) Conclusión de la prueba de hipótesis

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman resulto de 0.592, es una correlación positiva media, además es significativa 0.000, la variable proceso de selección de personal y productividad laboral si están correlacionadas, como tiene signo positivo 0.000 es directo, entonces mencionamos que, si aumenta el proceso de selección de personal, mayor será la productividad laboral. Así, mismo, se estableció que existe correlación estadísticamente significativa entre las variables de la investigación debido a que el p-valor es menor del 5%; siendo el nivel de significancia de 0,000, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica a)

H₁: El requerimiento de personal se relaciona de manera significativa con la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022.

H₀: El requerimiento de personal no se relaciona de manera significativa con la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de

1) Calculando el P – valor

Correlaciones			Requerimiento de personal	Productividad laboral
Rho de Spearman	Requerimiento de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,450**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	119	119
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,450**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	119	119

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

Fuente: SPSS versión 25

Elaboración: propia

2) Conclusión de la prueba de hipótesis

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman resulto 0.450, es una correlación positiva media, además es significativa 0.000, las variables requerimiento de personal y productividad laboral si están correlacionadas, como tiene signo positivo 0.000 es directo, entonces mencionamos que, si aumenta el requerimiento de personal, mayor será la productividad laboral. Así, mismo, se estableció que existe correlación estadísticamente significativa entre las variables de la investigación debido a que el p-valor es menor del 5%; siendo el nivel de significancia de 0,000, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica b)

H₁: El reclutamiento de personal se relaciona de manera significativa con la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022.

H₀: El reclutamiento de personal no se relaciona de manera significativa con la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de

1) Calculando el P – valor

Correlaciones			Reclutamiento de personal	Productividad laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,482**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	119	119
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,482**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	119	119

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

Fuente: SPSS versión 25

Elaboración: propia

2) Conclusión de la prueba de hipótesis

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman resulto 0.482, es una correlación positiva media, además es significativa 0.000, el reclutamiento de personal y productividad laboral si están correlacionadas, como tiene signo positivo 0.000 es directo, entonces decimos que, si aumenta el reclutamiento de personal, mayor será la productividad laboral. Así, mismo, se estableció que existe correlación estadísticamente significativa entre las variables de la investigación debido a que el p-valor es menor del 5%; siendo el nivel de significancia de 0,000, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica c)

H₁: La prueba de selección de personal se relaciona de manera significativa con la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022.

H₀: La prueba de selección de personal no se relaciona de manera significativa con la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad

1) Calculando el P – valor

Correlaciones			Prueba de selección	Productividad laboral
Rho de Spearman	Prueba de selección de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,518**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	119	119
Productividad laboral	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,518**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	119	119

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

Fuente: SPSS versión 25

Elaboración: propia

2) Conclusión de la prueba de hipótesis

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman resulto 0.518, es una correlación positiva media, además es significativa 0.000, la variable prueba de selección de personal y productividad laboral si están correlacionadas, como tiene signo positivo 0.000 es directo, entonces mencionamos que, si aumenta la prueba de selección de personal, mayor será la productividad laboral. Así, mismo, se estableció que existe correlación estadísticamente significativa entre las variables de la investigación debido a que el p-valor es menor del 5%; siendo el nivel de significancia de 0,000, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula.

4.4. Discusión de resultados

Desde el resultado obtenido en la prueba de hipótesis general, esto es, el proceso de selección de personal se relaciona significativamente con la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022, siendo el coeficiente de correlación de 0.592 y el p valor de 0.000. El resultado resulta congruente con lo obtenido por López (2021), quien en su tesis estableció, existe relación entre la

gestión del conocimiento y la productividad laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman 0,816 y la significancia $0,000 < 0,05$; así mismo el resultado concuerda con Guevara y Villanueva (2019), quien determino, que no existe una relación significativa entre selección de personal y desempeño laboral con el coeficiente de correlación de 0,047, sin embargo Cancinos (2015, citado en Guevara y Villanueva, 2019), determino si existe relación estrecha entre el proceso de selección del personal y el desempeño laboral. El resultado del estudio presenta una implicancia inmediata, dado que, al establecer la relación, si aumenta el proceso de selección de personal, mediante un adecuado requerimiento, reclutamiento y selección de personal mayor será la productividad laboral.

Desde el resultado obtenido en la prueba de hipótesis específica, esto es, el requerimiento de personal se relaciona de manera significativa con la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022, siendo el coeficiente de correlación de 0.450 y el p valor de 0.000. El resultado resulta congruente con lo obtenido por Bazán y Tafur (2018), dado que, existe una relación positiva muy débil (0.083) entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral, se evidencia la débil definición del perfil del puesto y las competencias; así mismo el resultado concuerda con Javier (2017), quien determino que el proceso de selección se relaciona con el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0.9634.

Desde el resultado obtenido en la prueba de hipótesis específica, esto es, el reclutamiento de personal se relaciona de manera significativa con la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022, siendo el coeficiente de correlación de 0.5482 y el p valor de 0.000. El resultado resulta congruente con lo obtenido por Saldaña (2019), quien en su tesis estableció que el reclutamiento se debe emplear las referencias, recomendaciones y anuncios en internet con la

finalidad de atraer a una mayor cantidad de participantes; así mismo el resultado concuerda con Javier (2017), quien determino que la dimensión reclutamiento está relacionado con el desempeño laboral con el coeficiente de correlación de 0.9336.

Desde el resultado obtenido en la prueba de hipótesis específica, esto es, la prueba de selección de personal se relaciona de manera significativa con la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022, siendo el coeficiente de correlación de 0.518 y el p valor de 0.000. El resultado es congruente con lo obtenido por Saldaña (2019), quien en su tesis estableció, que las pruebas de conocimientos técnicos son las más utilizadas en el proceso de selección; así mismo el resultado concuerda con Javier (2017), quien determino que las pruebas de selección de personal son determinantes para el crecimiento empresarial.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación significativa entre selección de personal y productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, con un coeficiente de correlación 0.592 y un nivel de significativa de 0.000, en la medida en que se mejore el requerimiento, reclutamiento y prueba de selección de personal se mejorara la productividad laboral.
2. Se identificó que existe una relación significativa entre el requerimiento de personal y la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, con un coeficiente de correlación de 0.450, un nivel de significancia de 0.000, esto es, en la medida en que se detecta, analiza las necesidades de personal, se defina el perfil del cargo y se indague sobre las expectativas laborales de los postulantes se incrementara la productividad laboral.
3. Se estableció que existe una relación significativa entre el reclutamiento de personal y la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, con un coeficiente de correlación 0.482, un nivel de significancia de 0.000, implica en la medida en que la oferta de trabajo sea clara y comprensible, la empresa cuente con un formato de solicitud de empleo la productividad laboral se incrementara.
4. Se determinó que existe una relación significativa entre prueba de selección de personal y la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, con un coeficiente de correlación de 0.518, un nivel de significancia de 0.000, esto es, si se elimina a los postulantes que no reúnan los requisitos mínimos, se desarrolle las pruebas de selección de personal mejorara la productividad laboral.

RECOMENDACIONES

1. Con la finalidad de mejorar la productividad laboral es fundamental diseñar el perfil del cargo de acuerdo a la estructura de la empresa.
2. El reclutamiento de personal realizar mediante convocatorias tanto internas como externas.
3. En la selección de personal emplear simuladores
4. Estandarizar los formatos de solicitud de empleo con la finalidad de agilizar la selección de personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, M. (2012). Administración de Personal. México. Red Tercer Milenio
- Alles, M. (2006). Selección por competencias. Argentina: Granica
- Arias, J., (2020). Proyecto de tesis - Guía para la elaboración. Arequipa – Perú.
- Bain, D. (1997). Productividad. México: Mc Graw Hill
- Bazán, C., y Tafur, I., (2018). Proceso de selección de personal con el desempeño laboral de las Promotoras de los PRONOEI - Zona Norte del Distrito de Cajamarca, año 2018 [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14801/Baz%20S%20Inchez%20Carisa%20Cleof%20Tafur%20Portal%20Ingrid%20Katherine.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Condori, J., (2018). Satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores en la empresa Bouncer - San Borja, 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú].
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1035/Condori%20Palacios%20Johanna%20Karen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Córdova, I. (2009). Estadística aplicada a la investigación (1ª ed.). Perú. Editorial San Marcos.
- Charry, S., (2020). Selección de personal. [Tesis de posgrado, Fundación Universidad de América].
<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8066/1/287856-2020-III-GTH..pdf>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: El capital de las organizaciones. Editorial Mac Graw Hill. México.
- Chiavenato, I. (2008). Gestión del Talento Humano. Editorial Mac Graw Hill. México.

- Chiavenato, I., (1997). Recursos Humanos, edición compacta, Atlas, São Paulo, pp. 205-206.
- Deza, A., (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha - Castrovirreyna, Huancavelica. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1404/TP%20-%20UNH.POST.%200002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, E., y Sierra, M., (2020). Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín. [Tesis de posgrado, Universidad EAFIT]. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16062/ErikaMaria_GarciaGallego_Mariana_SierraTrujillo_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Gaither, N. y Frazier, G. (2000). Administración de producción y operaciones. México internacional Thomson editores.
- Guevara, Rocio., y Villanueva, L., (2019). Selección del personal y desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusiva S.R.L. en la ciudad de Cajamarca, 2019. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1178/TESIS%20FINAL%20GUEVARA%20Y%20VILLANUEVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutiérrez, H. (2010). Calidad total y productividad (3° ed.). México. McGraw-Hill. Interamericana Editores.
- Hernández, E., (1993). Evolución de la productividad total de los factores en la economía mexicana (1970 - 1989). Cuadernos del Trabajo 1, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). México, D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.

- Javier, H., (2017). Proceso de selección personal y desempeño laboral en la Constructora GyQ de Huancayo. [Trabajo de investigación pregrado, Universidad Continental].
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/3844/4/INV_FCE_308_TE_Javier_Fernandez_2017.pdf
- López, J., (2021). Gestión del conocimiento y productividad laboral en los trabajadores de una empresa del sector inmobiliario de Lima. [Tesis de posgrado, Universidad Ricardo Palma].
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/4227/MARQ-T030_09876761_T%20%20%20L%c3%93PEZ%20QUIJANO%20JULIO%20GONZALO%20SANTIAGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, M., (2007). El concepto de productividad en el análisis económico
- Ollague, J., (2018). Motivación laboral y productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú].
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/861/Ollague%20Alvarez%2c%20Javier%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, M. (2010). Diccionario de administración. Perú. San Marcos
- Porter, M. (1999). Ser competitivo: Nuevas aportaciones y conclusiones. Barcelona: Deusto S.A, Ediciones.
- Real Academia Española (2022). Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es/>
- Saldaña, C., (2019). Importancia de la selección de personal en la empresa de Jch Llantas en Arequipa – 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10235/RIsamecs.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. 13a. Edición. México: Prentice Hall.

Wayne, R., (2010). Administración de recursos humanos. México. Editorial: Pearson educación.

BIBLIOGRAFÍA

Córdova, I. (2014). *El informe de investigación Cuantitativa* (1ª ed.). Perú Editorial San Marcos.

Córdova, I. (2009). *Estadística aplicada a la investigación* (1ª ed.). Perú. Editorial San Marcos.

Stoner, J., Freeman, R, y Gilbert, D. (1999). *Administración* (6^{ta} ed.). México. Prentice Hall Hispanoamérica S.A.

ANEXOS

Anexo 1: instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
E.F.P. ADMINISTRACIÓN

Le saludamos muy afectuosamente y solicitamos a usted se sirva responder cada una de las interrogantes que formulamos seguidamente, el cuestionario es anónimo y tiene por objetivo recabar información para desarrollar nuestro trabajo de investigación.

Instrucciones:

- Lea pausadamente cada interrogante.
- Desarrolle todas las interrogantes propuestas.
- Marque con un aspa (X) en el recuadro correspondiente.
- Para calificar cada interrogante, utilice la siguiente leyenda.

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

Proceso de selección de personal							
Requerimiento de personal	1	Se detecta y analiza las necesidades de personal	1	2	3	4	5
	2	Está definido el perfil del cargo					
	3	Se indaga las expectativas laborales del postulante					
Reclutamiento de personal	4	La oferta de trabajo es clara y comprensible					
	5	La empresa cuenta con un formato de solicitud de empleo					
	6	En la convocatoria esta detallado el perfil del cargo					
	7	Se establece un cronograma para la selección de personal					
Prueba de selección de personal	8	Se elimina a los postulantes que no reúnen los requisitos mínimos					
	9	Se realiza una entrevista inicial de empleo y se evalúa el currículum vitae					
	10	Las pruebas de conocimiento son de acuerdo al perfil del cargo					
	11	Se realiza la prueba de habilidades o destrezas en las que se presentan situaciones reales					
	12	La empresa aplica una prueba psicológica					
	13	Se realiza el proceso de inducción					
	14	Se cumple con la realización del examen médico					

¡Quedamos muy agradecidos!

CUESTIONARIO
UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
E.F.P. ADMINISTRACIÓN

Le saludamos muy afectuosamente y solicitamos a usted se sirva responder cada una de las interrogantes que formulamos seguidamente, el cuestionario es anónimo y tiene por objetivo recabar información para desarrollar nuestro trabajo de investigación.

Instrucciones:

- Lea pausadamente cada interrogante.
- Desarrolle todas las interrogantes propuestas.
- Marque con un aspa (X) en el recuadro correspondiente.
- Para calificar cada interrogante, utilice la siguiente leyenda.

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

Productividad laboral							
Eficiencia laboral	15	Se distribuye adecuadamente las tareas	1	2	3	4	5
	16	Se cumplen las tareas asignadas en los plazos previstos					
	17	Se hace uso correcto de los recursos asignados en el cumplimiento de las tareas					
	18	La empresa facilita los equipos para ejecutar las tareas					
	19	Las tareas se realizan conforme a los procedimientos establecidos					
Eficacia laboral	20	Está definida las metas a lograr					
	21	Se logra las metas definidas					
	22	Se reduce el uso de los recursos					
	23	Las tareas se realizan en menos tiempo de lo programado					
	24	Los procesos de producción están sistematizados					
Efectividad laboral	25	Los recursos tecnológicos facilitan el desempeño laboral					
	26	La empresa invierte en capacitación para contar con trabajadores eficientes y eficaces					
	27	El resultado de su trabajo es de calidad					
	28	La venta de los productos tiene impacto en las utilidades					

¡Quedamos muy agradecidos!

Anexo 2: Procedimiento de validación y confiabilidad del instrumento de investigación

Procedimiento de validación de instrumento de investigación

**FORMATO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO**

Tesis: Proceso de selección de personal y la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022

Responsable:

Bach. Jorge Julio César REQUIS ECHEVERRÍA
Bach. Ronald Silver YANAC CALERO

Instrucción: Lea detenidamente, en base a su criterio y experiencia profesional, luego valide el instrumento, marcando el criterio en la escala de 1 a 5.


1. Muy poco	2. Poco	3. Regular	4. Aceptable	5. Muy aceptable
-------------	---------	------------	--------------	------------------

Criterio de validez	1	2	3	4	5	Observaciones
Validez de contenido					✓	
Validez de criterio metodológico					✓	
Validez de intención de medición y observación					✓	
Validez de objetividad de medición					✓	
Sub total					20	
Total general	<i>Veinte</i>					

Puntuación

De 1 a 11: No valido, reformular
De 12 a 14: No valido, modificar
De 15 a 17 Valido, mejorar
De 18 a 20, aplicar

X

Apellidos y nombres del Experto	TOMAS INFANTE JHYMMI RONALDO	
Cargo e Institución donde labora	SUPERVISOR OPERATIVO	
Grado académico y/o título	SUPERIOR UNIVERSITARIO - INGENIERO DE MINAS	Firma del Experto DNI N° 45235898

Cerro de Pasco, 11 octubre 2022

FORMATO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO

Tesis: Proceso de selección de personal y la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022

Responsable:

Bach. Jorge Julio César REQUIS ECHEVERRÍA
Bach. Ronald Silver YANAC CALERO

Instrucción: Lea detenidamente, en base a su criterio y experiencia profesional, luego valide el instrumento, marcando el criterio en la escala de 1 a 5.


1. Muy poco	2. Poco	3. Regular	4. Aceptable	5. Muy aceptable
-------------	---------	------------	--------------	------------------

Criterio de validez	1	2	3	4	5	Observaciones
Validez de contenido					✓	
Validez de criterio metodológico					✓	
Validez de intención de medición y observación					✓	
Validez de objetividad de medición					✓	
Sub total					20	
Total general	<i>Veinte</i>					

Puntuación

De 1 a 11: No valido, reformular
De 12 a 14: No valido, modificar
De 15 a 17 Valido, mejorar
De 18 a 20, aplicar

X

Apellidos y nombres del Experto	Medrano Buendía Tania Katherine	
Cargo e Institución donde labora	Ingeniero de Seguridad - Ferreyros	
Grado académico y/o título	Maestría en seguridad ocupacional en minería - Ingeniera Forestal Ambiental	
		Firma del Experto DNI N° 48417787

Cerro de Pasco, 11 octubre 2022

Procedimiento de confiabilidad de instrumento de investigación

La confiabilidad del instrumento de investigación, se efectuó mediante el análisis de Alfa de Cronbach, permitiéndonos obtener el resultado siguiente:

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	119	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	119	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	28

Anexo 3: Trabajo de campo

Con la finalidad de recabar la información se encuestó a los trabajadores según la muestra de investigación.





Anexo 4: Matriz consistencia

Título: Proceso de selección de personal y la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores	Metodología
Problema General	Objetivos General	Hipótesis General		
¿Cómo se relaciona el proceso de selección de personal y la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022?	Determinar la relación del proceso de selección de personal con la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022.	El proceso de selección de personal se relaciona significativamente con la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022.	Proceso de selección de personal <ul style="list-style-type: none"> • Necesidades de personal • Perfil del cargo • Fuente de reclutamiento • Convocatoria • Cronograma • Solicitud de empleo • Entrevista inicial • Curriculum vitae • Prueba de habilidades • Prueba psicológica • Inducción • Examen médico 	Tipo investigación: básica, cuantitativa Nivel investigación: descriptivo, correlacional
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Método de investigación: deductivo - inductivo Diseño de investigación: no experimental de corte transversal
a) ¿Cuál es la relación entre requerimiento de personal y la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022?	a) Identificar la relación entre requerimiento de personal y la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022.	a) El requerimiento de personal se relaciona de manera significativa con la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022.		
b) ¿Cuál es la relación entre reclutamiento de	b) Establecer la relación entre reclutamiento de	b) El reclutamiento de personal se	Productividad laboral <ul style="list-style-type: none"> • Distribución de tareas 	Población: 858 trabajadores Muestra: 119

<p>personal y la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022?</p>	<p>personal y la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022.</p>	<p>relaciona de manera significativa con la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animon del distrito de Huayllay, 2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plazos • Facilita equipos • Procedimientos • Metas • Uso de recursos • Tiempo • Proceso de producción • Recursos tecnológicos • Capacitación • Calidad • Impacto en utilidades 	
<p>c) ¿Cuál es la relación entre prueba de selección de personal y la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022?</p>	<p>c) Determinar la relación entre prueba de selección y la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022.</p>	<p>c) La prueba de selección de personal se relaciona de manera significativa con la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animon del distrito de Huayllay, 2022.</p>		<p>Instrumento: Cuestionario</p>