UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

"Selección de personal y productividad laboral en los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L., periodo 2021-2025"

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Negocios Internacionales

AUTORES

Jonny ALANYA ISARRA

Jasy HUARANCCA HUACCHA

ASESOR

Dr. Yuri SÁNCHEZ SOLIS

Mazamari, Perú

2026

ASESOR

Dr. Yuri SÁNCHEZ SOLIS

AGRADECIMIENTOS

Nuestro más profundo agradecimiento a Dios, fuente inagotable de salud, fortaleza y sabiduría, por estar presente en cada etapa de este proceso.

De igual manera, extendemos nuestro sincero reconocimiento a nuestros padres y docentes, cuyo constante apoyo, guía y motivación fueron fundamentales para la realización del presente trabajo.

Finalmente, expresamos un especial agradecimiento a la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L., por abrirnos las puertas a su valiosa información y su colaboración para el desarrollo de esta investigación.

DEDICATORIA

Con mucho cariño y eterno agradecimiento, dedicamos este trabajo a nuestros padres, quienes siempre estuvieron presente apoyándonos en cada etapa de nuestra vida. Gracias por enseñarnos a no rendirnos y a levantarnos siempre.

Jasy.

Jonny.

RESUMEN

El proceso de selección de personal es un factor determinante para el desempeño y la productividad dentro de las organizaciones. En el contexto actual, donde la competitividad y la eficiencia son esenciales, contar con un personal adecuado es clave para lograr los objetivos empresariales. La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la selección de personal y la productividad laboral en los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L., durante el periodo 2021-2025. Se aplicó un enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel relacional y diseño no experimental, la obtención de datos fue mediante la técnica de encuestas estructuradas y cómo instrumento se utilizó el cuestionario. Los resultados evidenciaron que existe una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la selección de personal y la productividad laboral. Los hallazgos obtenidos permiten concluir que un proceso de selección de personal bien estructurado, técnico y objetivo impacta directamente en la productividad laboral de los técnicos, mejorando tanto la eficiencia en el uso de los recursos como la eficacia en el logro de metas. Asimismo, esta investigación abre nuevas líneas para futuros estudios orientados a optimizar los procesos de gestión humana en empresas del sector tecnológico.

Palabras clave: Selección de personal, productividad laboral, eficiencia, eficacia

ABSTRACT

The employee selection process is a determining factor in organizational performance and productivity. In today's environment, where competitiveness and efficiency are essential, having the right staff is key to achieving business objectives. The purpose of this study was to determine the relationship between staff selection and work productivity among IT technicians at Corporación Huarancca E.I.R.L. during the 2021–2025 period. A basic quantitative approach was applied at the relational level using a non-experimental design; data were collected through structured surveys, with a questionnaire serving as the instrument. The results showed that there is a moderate and statistically significant positive relationship between personnel selection and labor productivity. The findings allow us to conclude that a well-structured, technical, and objective selection process directly impacts the labor productivity of technicians, improving both the efficiency in the use of resources and the effectiveness in achieving goals. Furthermore, this research opens new avenues for future studies aimed at optimizing human resource management processes in companies in the technology sector.

Keywords: Personnel selection, labor productivity, efficiency, effectiveness

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, con los fenómenos de la globalización y el avance tecnológico, las organizaciones enfrentan un entorno competitivo, por ende la gestión del proceso de selección de personal se ha vuelto más relevante y a su vez complejo, puesto que, seleccionar al profesional correcto requiere de un proceso adecuado, pero crucial para mantener la competitividad y ser más productivos dentro del mundo empresarial (Salinas y Malpartida, 2020).

El proceso de selección de personal se ha convertido en una de los principales desafíos organizacionales, debido a las deficiencias que enfrentan las instituciones para identificar al talento idóneo. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2025), en el Perú el 30,3% de las empresas presenta problemas para cubrir puestos de trabajo, mientras que un 8,4% señala no saber dónde ni cómo encontrar postulantes, y un 65% reporta dificultades para contratar personal calificado. Estas cifras ponen en evidencia las debilidades existentes en el proceso de selección, lo que se verá reflejado en una baja productividad y poco crecimiento organizacional.

Por otro lado, la productividad laboral se posiciona como un indicador fundamental para evaluar el desempeño de los colaboradores de una organización, al reflejar el nivel de eficiencia y eficacia con el que realizan sus actividades diarias. Sin embargo, en la actualidad la productividad laboral se ve afectada por las limitaciones en las habilidades y competencias de la fuerza laboral, debido a que persiste un marcado desajuste entre la formación del trabajador y los requerimientos del puesto.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2023), alrededor del 30% de la fuerza laboral en América Latina y el Caribe se encuentra en condición de subempleo, evidenciando una utilización ineficiente del talento humano. A ello se suma que solo el 54,1% de los trabajadores posee un nivel educativo acorde a su puesto, mientras que un 28% presenta menor calificación y un 18,1% se encuentra sobrecalificado, lo que refleja una asignación ineficiente de los recursos humanos. En el ámbito nacional, pese a que más de 17 millones de personas se encuentran ocupadas, persisten brechas en el nivel educativo y en la calidad del empleo, lo que limita el desempeño laboral y reduce los niveles de productividad en las organizaciones (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023).

Los antecedentes internacionales fundamentan la necesidad de estudiar el proceso de selección de personal para comprender su influencia en la productividad laboral. Tapia (2021), Carranza (2021) y Espinoza (2023), enfocaron su investigación en analizar y mejorar los

procesos de selección de personal para optimizar el desempeño laboral y la productividad organizacional. En el ámbito nacional las investigaciones realizadas por Requejo (2024), Requis y Yanac (2023) y Brancacho (2020), tuvieron como objetivo analizar y demostrar la relación entre la selección de personal y la productividad laboral, así como mejorar los procesos de reclutamiento y selección para optimizar el desempeño organizacional evidenciaron que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad, asimismo, Panduro (2022) demostró una relación muy alta entre reclutamiento, selección y desempeño laboral.

Por su parte, este estudio se enfocó en determinar la relación entre la selección del personal y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025. Los resultados revelaron que la selección de personal guarda una relación positiva y significativa con la productividad laboral (Tau-b = 0,462; p = 0,001). Es decir, mientras mejor sea el proceso de selección, mayor será el nivel de desempeño de los técnicos en informática de la empresa analizada. Se concluyó que, un proceso de selección más estructurado y basado en criterios técnicos se asocia con mejores niveles de productividad, reflejados en la eficiencia en el uso de los recursos y el cumplimiento de las metas establecidas.

Para mejorar la comprensión, la investigación está estructurada 4 capítulos. En el Capítulo I, se desarrolla el planteamiento del problema, el cual comprende la identificación y determinación del problema, formulación de problema, objetivos, hipótesis, justificación del problema, importancia y alcance de la investigación, así como sus limitaciones. En el Capítulo II se presenta el marco teórico de la investigación donde se aborda los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las bases conceptuales, las bases epistemológicas y la definición de términos básicos. En el Capítulo III, se expone la metodología y técnicas de investigación comprendido por el ámbito, nivel, tipo y diseño de investigación, población y selección de muestra, procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos, análisis estadísticos y consideraciones éticas. Finalmente, el Capítulo IV, se presentan los resultados y discusiones de los hallazgos.

ÍNDICE

CARÁTULA i
ASESOR ii
AGRADECIMIENTOS iii
DEDICATORIA iv
RESUMEN v
ABSTRACT vi
INTRODUCCIÓN vii
ÍNDICE ix
LISTA DE FIGURAS xi
LISTA DE TABLAS xii
CAPÍTULO I 13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 13
1.1. Identificación y determinación del problema 13
1.2. Formulación del problema general y específicos 20
1.2.1. Problema General 20
1.2.2. Problemas Específicos 20
1.3. Objetivos 21
1.3.1. Objetivo General 21
1.3.2. Objetivos Específicos 21
1.4. Hipótesis 21
1.4.1. Hipótesis General 21
1.4.2. Hipótesis Específicas 21
1.5. Justificación del Problema 22
1.5.1. Justificación teórica 22
1.5.2. Justificación práctica 22
1.5.3. Justificación metodológica 22

1.6. Importancia y alcance de la investigación 22
1.7. Limitaciones de la investigación 23
CAPÍTULO II. 24
MARCO TEÓRICO 24
2.1. Antecedentes 24
2.2. Bases teóricas 29
2.3. Bases conceptuales 41
2.4. Bases epistemológicas 44
2.5. Definición de términos básicos 45
CAPÍTULO III 46
METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN 46
3.1. Ámbito 46
3.2. Nivel, Tipo y diseño de investigación 46
3.3. Población y selección de muestra 48
3.4. Procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos 49
3.5. Análisis estadísticos 55
3.6. Consideraciones éticas 56
CAPÍTULO IV 57
RESULTADOS Y DISCUSIÓN 57
4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados 57
4.2. Prueba de hipótesis 61
4.3. Discusión de resultados 66
CONCLUSIONES 69
RECOMENDACIONES 70
REFERENCIAS 71
ANEXOS 78

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 *Principales problemas presentados para cubrir puestos de trabajo* 15
Figura 2 *Medios de contratación a trabajadores* 16
Figura 3 *Nivel de conocimiento y habilidades del personal* 17
Figura 4 *Rotación del personal técnico en informática* 19
Figura 5 *El iceberg de la cultura organizacional* 31
Figura 6 *Certificado de resultados de test psicométricos* 33
Figura 7 *Medición de la productividad laboral* 39
Figura 8 *Resultados de la variable de selección de personal* 57
Figura 9 *Resultados según las dimensiones de la selección de personal* 58
Figura 10 *Resultados de la variable de productividad laboral* 59
Figura 11 *Resultados según las dimensiones de la productividad laboral* 59

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 *Indicadores del diagnóstico de la situación operativa* 17
Tabla 2 *Modelos de colocación* 30
Tabla 3 *Población de técnicos en informática* 48
Tabla 4 *Baremos de interpretación* 50
Tabla 5 *Rango de valoración de validez de contenido* 53
Tabla 6 *Matriz de validez variable selección de personal-guía de entrevista* 53
Tabla 7 *Matriz de validez variable productividad laboral-ficha de observación* 54
Tabla 8 *Prueba de normalidad* 55
Tabla 9 *Representación de la variable de selección de personal* 57
Tabla 10 *Representación de la variable de productividad laboral* 58
Tabla 11 *Tabla cruzada Selección de personal vs Productividad laboral* 60
Tabla 12 *Prueba de hipótesis general utilizando Tau b de Kendall* 61
Tabla 13 *Prueba de la primera hipótesis específica utilizando Tau b de Kendall* 63
Tabla 14 *Prueba de la segunda hipótesis específica utilizando Tau b de Kendall* 64
Tabla 15 *Prueba de la tercera hipótesis específica utilizando Tau b de Kendall* 65

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Identificación y determinación del problema

A lo largo de la historia y de la administración, el capital o talento humano como es denominado hoy en día ha sufrido muchos cambios y se ha convertido en objeto de estudio de muchos referentes, una evidencia clara son las teorías administrativas, gracias a estos aportes, el talento humano ha sido identificado como un factor clave en la productividad de toda organización. De acuerdo con Chiavenato (2020), la gestión del talento humano nos ha permitido lograr el éxito de las organizaciones modernas, siendo el factor humano la clave entre el rendimiento y la productividad de la empresa, más aún cuando nos encontramos en la era digital y del conocimiento.

En el panorama actual, con los fenómenos de la globalización y el avance tecnológico, la gestión del proceso de selección de personal se ha vuelto más relevante y a su vez complejo, puesto que, seleccionar al profesional correcto requiere de un proceso adecuado, pero crucial para mantener la competitividad y ser más productivos dentro de mundo empresarial (Salinas y Malpartida, 2020).

La contribución del talento humano abarca mucho más allá de generar productividad laboral en las empresas, puesto que también es un factor determinante del crecimiento económico de una nación. Según la Organización Internacional del Trabajo (2024), el talento humano influye significativamente en la productividad y competitividad de un país, esto se debe a que parte del ingreso total de una economía es destinado a los trabajadores y empleados, específicamente en el pago de salarios en compensación por su trabajo.

Por consiguiente, esta participación del trabajo en un contexto global fue de 1,6 por ciento del 2004 al 2024. Sin embargo, cabe resaltar que la tendencia registrada del año 2019 al 2022 es la más amplia representando aproximadamente un 40% del total; lo cual resulta bastante coherente e indica que durante la pandemia del COVID-19 se vivió la mayor crisis económica y social repercutiendo en gran medida los ingresos de muchos trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2024).

Por otro lado, el concepto de productividad laboral y todas sus complejidades tiene una larga historia que se remonta al año 1776, donde el economista Adam Smith desarrollo estos conceptos de productividad y competitividad a gran escala. Smith señala que el nivel de habilidades y destrezas en los trabajadores representan un factor determinante al aumento de la

productividad laboral. Asimismo, existe una estrecha relación entre estas dos variables que pueden ser “directa, positiva y alta”. Por consiguiente, contratar a las personas adecuadas (habilidades, especialidades y experiencia) conforme al perfil que se necesita es crucial para maximizar la productividad laboral en una organización (Llontop, 2023).

Partiendo del factor laboral, uno de los problemas clave que afecta la productividad y crecimiento económico es el desajuste de habilidades. En un análisis profundo al panorama laboral en América Latina y el Caribe del año 2023, indica que los trabajadores no poseen las competencias requeridas por el mercado laboral o tienen más educación de la que realmente necesitan para el puesto (sobrevalorados). Esta situación deriva en una fuerza laboral mal empleada o subutilizada, lo que contribuye al subempleo y a la falta de motivación en los trabajadores, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] revela que el subempleo afecta al 30% de fuerza laboral en la región. La falta de alineación entre los requerimientos empresariales y las habilidades disponibles no solo impacta en la eficiencia operativa de las empresas, sino que también limita el desarrollo profesional de los empleados, afectando su capacidad de crecer y adaptarse a nuevos retos laborales (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

A esto se suma la falta de información adecuada y la dificultad para medir las competencias del mercado laboral en América Latina, que agravan mucho más el problema de reclutamiento. Según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones en el año 2021, en promedio para diecisiete países de la región, el 54,1% de los trabajadores tienen un nivel educativo adecuado para el puesto que ocupan; 28% tiene un nivel educativo inferior y un 18,1 por ciento tiene un nivel educativo superior al requerido para el puesto que ocupa.

Este desajuste en el sistema institucional no solo incrementa la brecha entre la oferta y la demanda de trabajo calificado, sino que también perpetúa desigualdades sociales y económicas, afectando a los más vulnerables, como jóvenes y trabajadores desalentados, quienes tienen menos oportunidades de mejorar su empleabilidad y calidad de vida mediante el aprendizaje a lo largo de la vida (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

En cuanto al Perú, de acuerdo a las estadísticas brindadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la Población en Edad de Trabajar [PET] ascendió a 25 millones 619 mil 921 personas en 2022 (1,5% mayor que el año anterior), de las cuales 18 millones 551 mil 008 constituyeron parte de la oferta laboral, denominada como la Población Económicamente Activa [PEA]. Asimismo, dentro de la PEA 17 millones 756 mil 366 personas es la cantidad

de personas que estuvieron ocupadas laborando, es decir contaban con un empleo en el año 2022 (PEA ocupada) (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023).

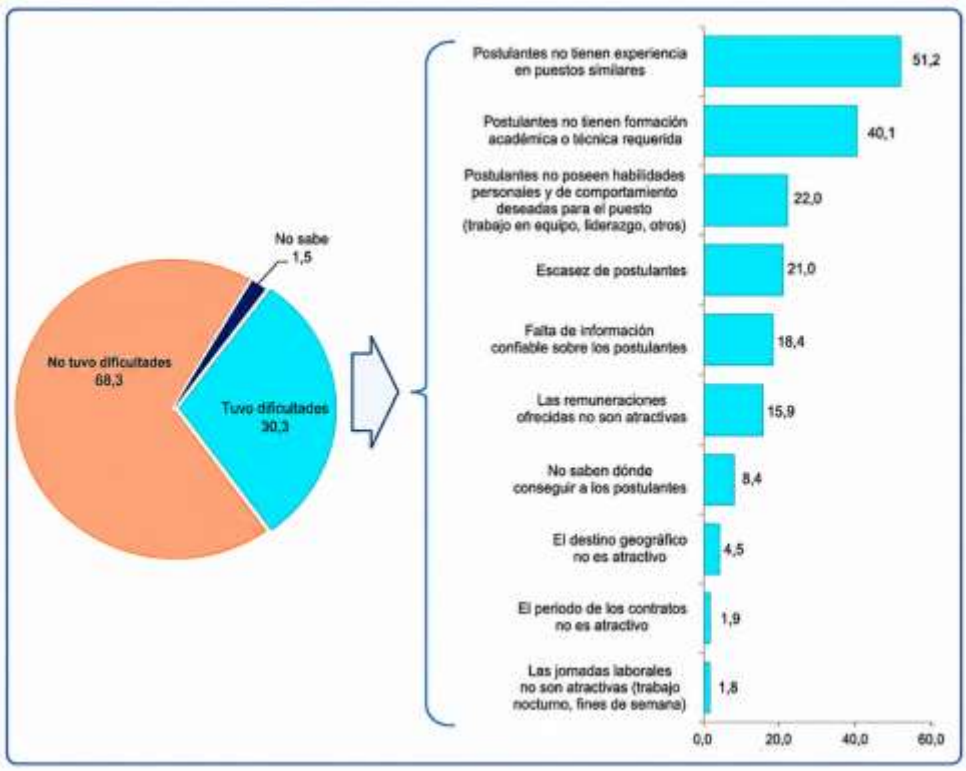
Del mismo modo, ya que contamos con una estructura de mercado (sector público y privado) es relevante mencionar que, la mayoría de trabajadores laboraron en el sector privado (42,7%) y el restante en el sector público. En cuanto al nivel educacional, el 45,2% de la PEA ocupada logró alcanzar el nivel educativo secundaria; el 32,2% consiguió alcanzar el nivel de educación superior, mientras que el 19,6%, el nivel de educación primaria, el restante no cuenta con instrucción educativa (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023).

Es importante mencionar el papel que desempeñan las personas en las empresas del Perú al momento de realizar el proceso de selección para un puesto laboral. Según la Ley del Servicio Civil (2013) el objetivo del proceso de selección es elegir a las personas más adecuadas para el puesto, basándose en el mérito, la competencia y la transparencia que aseguran la igualdad de oportunidades.

Sin embargo, según la Encuesta Nacional de Empresas del año 2024, realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2025), se puede observar en la figura 1 y 2 sobre los principales hallazgos de la Encuesta Nacional de Empresas, se identificó que del total de empresas peruanas un 30.3% tienen dificultades para conseguir y contratar al personal requerido, debido a que tuvieron problemas para cubrir puestos de trabajo, el 8,4% de las empresas manifestaron que no saben dónde ni cómo encontrar a los postulantes y un 65% informaron que el personal que les resultó difícil conseguir fueron operarios calificados por lo cual, un 67.8% de la empresas recurren a contratar personas allegadas a través de redes de contacto.

Figura 1

Principales problemas presentados para cubrir puestos de trabajo



Nota. Recopilado del Instituto Nacional de Estadística e Informática – Encuesta Nacional de Empresas 2024.

Figura 2

Medios de contratación a trabajadores



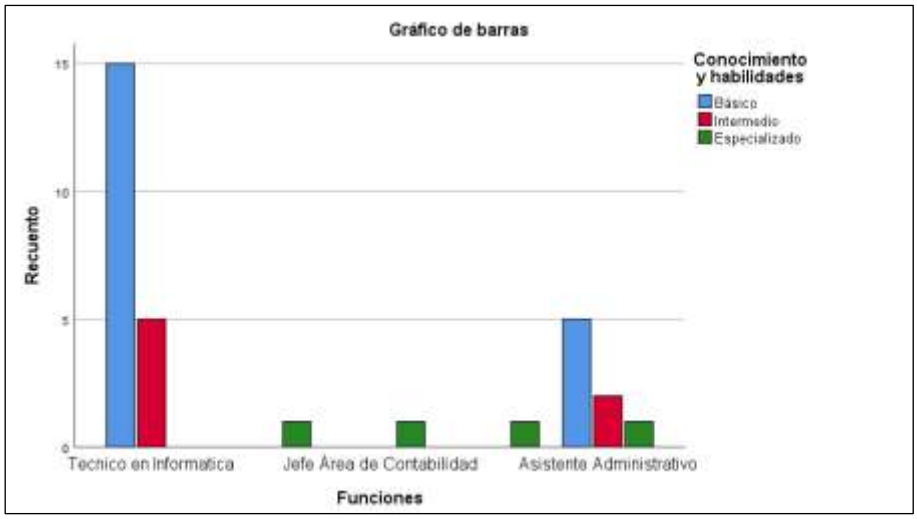
Nota. Recopilado del Instituto Nacional de Estadística e Informática – Encuesta Nacional de Empresas 2015.

En el ámbito local se ha observado una deficiencia en cuanto a la gestión de selección del personal, un ejemplo de ello son las empresas de telecomunicaciones, tal es el caso de Corporación Huarancca E.I.R.L. la cual se encuentra dentro de la categoría de microempresa. Tiene como actividad económica principal la 6201 – programación informática, la empresa lleva alrededor de seis años ofreciendo el servicio de internet y TV Cable digital en los distritos

de la provincia de Satipo; como Mazamari, Pangoa y Río Negro (La Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, 2024). En los años de trayectoria y el crecimiento progresivo de la empresa se ha generado la necesidad de ampliar su equipo corporativo, por ello, se realizó procesos de contratación y reclutamiento de personal, los cuales no mostraron resultados positivos ni esperados.

Figura 3

Nivel de conocimiento y habilidades del personal



Nota. Elaboración propia en base a datos recopilados de WispHub, base de datos de la empresa Corporación Huarancca (2024).

En la figura 3 de acuerdo a los resultados obtenidos mediante la revisión de datos históricos de la empresa, en el periodo 2021 – 2025, se identificó que la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. tiene una estructura jerárquica con puestos que requieren diferentes niveles de conocimiento y habilidades, sin embargo, en cuanto a la contratación del personal técnico en informática se manifiesta una problemática, que es la deficiente selección de personal idóneo para el desempeño de las actividades. Esta necesidad repercute en la productividad de la empresa, puesto que delimita y ralentiza la ejecución de tareas complejas, lo cual genera una pérdida en las oportunidades de negocio y crecimiento. También, aumenta el riesgo de accidentes o errores que afecta a la seguridad de los empleados y la reputación de la empresa. Todos estos factores tienen una influencia considerable en la productividad.

Tabla 1

Indicadores del diagnóstico de la situación operativa

Indicador	Resultado	Periodo de referencia
Personal técnico que ocupó el cargo en el periodo	30	2021 - 2025

Personal técnico activo al cierre del 2025	10	Cierre 2025
Porcentaje estimado de rotación del personal técnico	66.70%	2021 - 2025
Nivel promedio de cumplimiento de objetivos	62%	Periodo de observación
Nivel de ejecución de tareas sin interrupciones	28%	Periodo de observación
Promedio de retrabajos por errores operativos	4	Periodo de observación

Nota. Elaboración propia a partir de la revisión de registros históricos de la Corporación Huarancca E.I.R.L. (2021-2025).

Figura 4

Periodo de observación

N°	Nombres y Apellidos	Sucursal	Tecnicos en infromatica	Fecha de ingreso	Fecha de salida	Tiempo tomado de muestra
1	Anghiel Yisel Vitor Granda	Pangoa	Técnicos de Redes y Soporte Remoto	18/11/2021 21:27	1/08/2022 16:46	5/05/2022 - 21/05/2022
2	Fernando Quispe Campos	Rio Negro	Técnicos de Redes y Soporte Remoto	07/12/2021 14:15	24/07/2023 15:32	06/07/2023 - 24/07/2023
3	Yemina Valderrama Wilfredo	Rio Negro	Técnicos de Redes y Soporte Remoto	14/02/2022 14:51	10/08/2023 09:33	25/07/2023 - 10/08/2023
4	Milagros Ramos Clemente	Pangoa	Técnicos de Redes y Soporte Remoto	18/04/2022 15:08	22/10/2025 15:08	13/11/2025 - 30/11 2025
5	Ihordy Medina Huaringa	Pangoa	Técnicos de Instalaciones en Campo	18/05/2022 10:05	28/04/2025 17:15	8/12/2025 - 24/12/2025
6	Irwin Millan Garcia	Rio Negro	Técnicos de Instalaciones en Campo	22/06/2022 09:05	30/09/2022 17:32	30/10/2024 - 6/11/2024
7	Danny Huaringa Vilchez	Satipo	Técnicos de Instalaciones en Campo	22/06/2022 10:06	21/05/2025 17:00	20/07/2024 - 10/08/2024
8	Ana Huarancca Huaccha	Rio Negro	Técnicos de Redes y Soporte Remoto	13/08/2022 10:08	09/08/2025 16:35	24/07/2025 - 09/08/2025
9	Daniela Anahi Quispe Espiritu	Pangoa	Técnicos de Redes y Soporte Remoto	15/08/2022 15:38	22/10/2025 13:35	8/12/2025 - 24/12/2025
10	Jose Dario Zevallos Ochoa	Rio Negro	Técnicos de Redes y Soporte Remoto	16/08/2022 23:18	18/09/2022 19:17	01/09/2022 - 17/09/2022
11	Franclin Carbajal Llamuco	Pangoa	Técnicos de Instalaciones en Campo	22/09/2022 16:23	30/04/2025 13:22	15/04/2025 - 30/04/2025
12	Alex Chanqueti Chuqui	Pangoa	Técnicos de Instalaciones en Campo	27/09/2022 10:01	30/12/2023 18:30	14/12/2023 - 30/12/2023
13	Rusbel Yance Sanchez	Satipo	Técnicos de Instalaciones en Campo	08/11/2022 17:25	23/12/2024 15:26	7/12/2024 - 23/12/2024
14	Roberto Carlos Vega Tica	Satipo	Técnicos de Instalaciones en Campo	05/01/2023 10:34	15/08/2025 19:32	12/09/2025 - 29/09/2025
15	John Quispe Campos	Satipo	Técnicos de Instalaciones en Campo	22/02/2023 13:27	08/09/2023 17:43	30/10/2024 - 6/11/2024
16	Angela Huaccha Sanchez	Satipo	Técnicos de Redes y Soporte Remoto	06/03/2023 17:20	27/10/2023 16:19	11/10/2023 - 27/10/2023
17	Roy Monge Paitan	Mazamari	Técnicos de Instalaciones en Campo	22/03/2023 12:42	08/09/2023 17:50	20/08/2024 - 19/09/2024
18	Yader Ordoñes Aysanoa	Rio Negro	Técnicos de Instalaciones en Campo	13/08/2024 11:31	11/09/2024 14:29	22/08/2024 - 11/09/2024
19	Lilly Centeno Huiza	Mazamari	Técnicos de Redes y Soporte Remoto	11/09/2024 13:28	18/09/2024 13:05	11/09/2024 - 24/09/2024
20	Nelsi Reyes Conozco	Mazamari	Técnicos de Redes y Soporte Remoto	30/09/2024 16:04	02/10/2024 17:06	30/09/2024 - 05/10/2024
21	Esther Garagundo	Mazamari	Técnicos de Redes y Soporte Remoto	09/10/2024 13:33	11/10/2024 17:51	9/10/2024 - 17/10/2024
22	Ruth Quintanilla Huacachi	Mazamari	Técnicos de Redes y Soporte Remoto	21/10/2024 14:44	10/10/2025 08:36	7/08/2025 - 23/08/2025
23	Cristian Campos Torres	Rio Negro	Técnicos de Instalaciones en Campo	20/12/2024 20:15	29:10:2025 12:25	14/10/2025 - 29/10/2025
24	Sergio Arevalo Moreto	Mazamari	Técnicos de Instalaciones en Campo	31/01/2025 13:14	13/06/2025 12:34	8/12/2025 - 24/12/2025
25	Estefani alexandra chocce garcia	Rio Negro	Técnicos de Redes y Soporte Remoto	05/03/2025 09:00	05/03/2025 12:07	20/02/2025 - 07/03/25
26	Nicole Angelli Chocce Garcia	Rio Negro	Técnicos de Redes y Soporte Remoto	11/03/2025 10:07	03/06/2025 17:33	17/05/2025 - 03/06/2025
27	Marioly Soto Torres	Satipo	Técnicos de Redes y Soporte Remoto	17/03/2025 15:43	20/10/2025 15:43	8/12/2025 - 24/12/2025
28	Fiorella Chuck Yngaruca	Satipo	Técnicos de Redes y Soporte Remoto	14/06/2025 00:01	22/10/2025 10:11	8/12/2025 - 24/12/2025
29	Luis Mayta Guevara	Satipo	Técnicos de Instalaciones en Campo	16/09/2025 13:55	24/12/2025 19:01	8/12/2025 - 24/12/2025
30	Jasy Huarancca Huaccha	Mazamari	Técnicos de Redes y Soporte Remoto	9/09/2024 10:29	2/02/2025 18:56	17/03/2025 - 02/04/2025

Nota. Elaboración propia a partir de la revisión de registros históricos de la Corporación Huarancca E.I.R.L. (2021-2025).

Tabla 2

Distribución del personal técnico según año de incorporación, 2021–2025

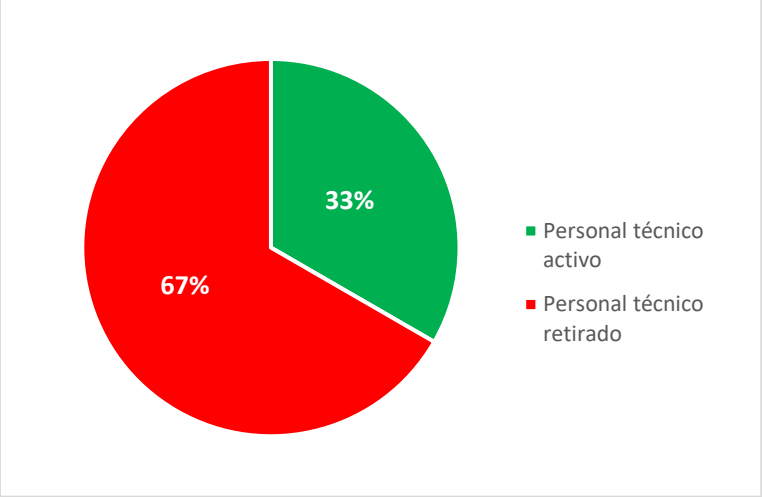
Año de incorporación	Número de técnicos
2021	2
2022	11
2023	4
2024	7
2025	6
Total	30

Nota. Elaboración propia a partir de la revisión de registros históricos de la Corporación Huarancca E.I.R.L. (2021-2025).

El periodo 2021–2025 corresponde a la información histórica obtenida de los registros internos de la empresa, considerando las fechas de incorporación y salida del personal técnico. Para los indicadores de selección de personal y productividad laboral, se estableció un periodo de observación de aproximadamente dos semanas (15 días) por trabajador, determinado de acuerdo con su permanencia y disponibilidad en la empresa, debido a la alta rotación del personal técnico. Las fechas de observación corresponden al periodo específico en que se realizó la evaluación de cada trabajador.

Figura 5

Rotación del personal técnico en informática



Nota. Elaboración propia a partir de la revisión de registros históricos de la Corporación Huarancca E.I.R.L. (2021-2025).

En la Tabla 1 y la Figura 5, se evidenció que durante el periodo 2021–2025 la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. contó con un total de 30 trabajadores que ocuparon el cargo de técnicos en informática en diferentes momentos; en el año 2025 únicamente permanecían un

promedio de10 colaboradores activos, lo que representa una rotación del 66.7 %, evidenciando una alta movilidad del personal técnico dentro de la empresa.

Con respecto a la productividad laboral, se identificó que el nivel promedio de cumplimiento de objetivos alcanzó el 62 %, lo que indica que aproximadamente solo 6 de cada 10 metas planificadas fueron cumplidas por el personal técnico. Asimismo, solo el 28 % de las tareas programadas fueron ejecutadas sin interrupciones, mientras que el promedio de trabajos repetidos por errores operativos fue de 4, lo cual puso en evidencia deficiencias en la ejecución de actividades técnicas y un bajo nivel de productividad laboral.

En conjunto, estos resultados reflejaron dificultades tanto en la estabilidad del personal como en el desempeño laboral del área técnica, lo que podría estar asociado a deficiencias en el proceso de selección de personal. Por lo tanto, fue fundamental investigar los procesos de selección de personas en la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. Para ello, se tomó como referencia el estudio de Chiavenato (2009), que proporcionó la guía para un proceso de selección adecuado. Este estudio describió una secuencia de etapas en la que establece actividades a realizar de forma consecutiva y relacionada, considerando tanto los criterios de aprobación como los de rechazo. Esto permitirá seleccionar al personal idóneo para cada puesto de trabajo. En base a todo lo discutido hasta el momento, este proyecto de investigación buscó responder a las preguntas descritas a continuación:

1.2. Formulación del problema general y específicos

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la selección del personal y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre la entrevista inicial de tamización y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. 2021-2025?
- ¿Cuál es la relación entre las pruebas de selección y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. 2021-2025?
- ¿Cuál es la relación entre la decisión final y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. 2021-2025?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la selección del personal y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre la entrevista inicial de tamización y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025.
- Determinar la relación entre las pruebas de selección y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025.
- Determinar la relación entre la decisión final y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

Existe relación positiva y significativa entre la selección del personal y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- Existe relación positiva y significativa entre la entrevista inicial de tamización y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025.
- Existe relación positiva y significativa entre las pruebas de selección y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025.
- Existe relación positiva y significativa entre la decisión final y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025.

1.5. Justificación del Problema

1.5.1. Justificación teórica

La investigación en el ámbito teórico contribuye a la construcción de nuevos conocimientos sobre el proceso de selección y la productividad dentro de las empresas. Pese a que existen diversos estudios sobre el proceso de selección, aún se observa la necesidad de profundizar como este factor interactúa con la variable de productividad. De este modo, sirve como marco referencial y contribuir teóricamente a la literatura existente.

1.5.2. Justificación práctica

Esta investigación en el ámbito práctico, evalúa las consecuencias que genera un proceso de selección ineficaz de personal en la productividad de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. Para ello, a través de la selección como un proceso de comparación, se determinan los criterios clave que un técnico debe cumplir para ser seleccionado por el área responsable y así desempeñar de manera óptima las funciones asignadas.

1.5.3. Justificación metodológica

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación aporta al diseño de un instrumento de recolección de datos sobre las variables de estudio, la cual proporciona una herramienta valiosa que puede ser utilizada en futuros estudios similares. Los resultados obtenidos se convierten en técnicas y métodos aplicables, sirviendo como base para desarrollar una nueva metodología enfocada en el proceso de reclutamiento de personal en diversas empresas.

1.6. Importancia y alcance de la investigación

Importancia

El presente trabajó abordó una problemática frecuente en la microempresa, la baja productividad de los técnicos en el desempeño de sus labores diarias debido a un mal proceso de selección de personal, este problema afecta directamente en la sostenibilidad del negocio, afectando la calidad del servicio, la atención al cliente y poniendo en juicio la imagen empresarial.

La importancia teórica de la investigación radicó en contribuir el conocimiento en el área investigado, que es parte de todo el proceso de gestión del talento humano, específicamente en el proceso de selección de personal y productividad laboral en un sector poco explorado. En el aspecto práctico, los resultados obtenidos y las recomendaciones sirvieron a la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. para conocer el desempeño de sus colaboradores, identificar

debilidades o fortalezas en el proceso de selección y adoptar estrategias más eficientes y eficaces.

El estudio beneficia directamente a la empresa estudiada, el dueño de la empresa, los gerentes involucrados y trabajadores. También beneficia a personas que se encuentran inmersas en el área de recursos humanos, investigadores, estudiantes, docentes, universidades, microempresas y demás interesados en el vínculo de relación entre la selección de personal y la productividad laboral.

Alcance

La investigación se realizó en la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L., considerando la información de sus 4 sucursales ubicadas en la provincia de Satipo, exclusivamente sobre el proceso de selección de personal y productividad laboral enfocada a los técnicos en informática que han laborado dentro de la empresa, durante el periodo 2021 – 2025.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel relacional y diseño no experimental. La población y muestra estuvo conformada por 30 técnicos de informática. El estudio se concentró en analizar dos variables: Selección de personal, con sus dimensiones; Entrevista inicial de tamización, Pruebas de selección y Decisión final y Productividad laboral con sus variables; Eficiencia y Eficacia.

1.7. Limitaciones de la investigación

Se presentaron limitaciones durante el desarrollo de la investigación, entre ellas la dificultad para coordinar reuniones con el representante de la empresa Corporación Huarancca debido a su limitada disponibilidad, así como la dificultad en la obtención de datos, ya que las oficinas se encontraban frecuentemente ocupadas, restringiendo el acceso a la información requerida. Asimismo, los recursos económicos disponibles fueron limitados para cubrir desplazamientos y materiales, lo que afectó el alcance y la calidad de la información recolectada.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

"Diseño del proceso de reclutamiento, selección y evaluación del desempeño del personal del departamento de talento humano de la empresa Fast Telecommunication Service Solution, ubicada en la ciudad de Quito" estudio realizado por Espinoza (2023), con el objetivo de promover un desempeño más satisfactorio en las actividades. La investigación adoptó la metodología de enfoque mixto, de tipo básica, nivel descriptivo y de diseño no experimental – transeccional. La población y muestra estuvo conformada por 20 empleados (jefes, Analistas y Técnicos) de la empresa Fast Telecommunications Service Solutions S.A a quienes se les aplicó un cuestionario para calificar en diferentes instancias a los colaboradores que pertenezcan a la empresa. Los resultados obtenidos presentan serias deficiencias en su proceso de reclutamiento, selección y evaluación del personal, afectando su productividad y eficiencia operativa. De los 26 colaboradores, el 85% no cumple con los perfiles requeridos, por lo que se recomienda su desvinculación, mientras que el 15% restante requiere capacitaciones continuas. La investigación llegó a la conclusión de que la ausencia de un sistema formal de gestión de recursos humanos ha limitado el desempeño de la empresa.

"Impacto del modelo de selección por competencias sobre las variables: rotación, desempeño y costos relacionados, en el área de call center de Banco Diners Club Ecuador" estudio realizado por Tapia (2021), con el objetivo de analizar el impacto del modelo de selección por competencias sobre las variables: rotación, desempeño y costos. La metodología empleada adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental. La población estuvo conformada por el personal del área de Call Center y la muestra área de Call Center, dividido en dos grupos: el grupo control, integrado por colaboradores seleccionados bajo el modelo por competencias, y el grupo experimental, conformado por quienes fueron contratados mediante el modelo tradicional, a los cuales se les aplicaron instrumentos de recolección de datos como fichas de observación y registros provenientes de la base de datos unificada del área de Call Center. Además, se utilizaron herramientas tecnológicas como Power BI**,** Microsoft Word **y** PowerPoint para el procesamiento, análisis y presentación de los resultados. Los resultados obtenidos demostraron que la rotación disminuyó en 18.74% y las personas seleccionadas por competencias bajaron su rotación de 27% a 13.4%**,** aumentando el desempeño hasta un 99% de productividad. La

mayor rotación se dio entre millennials (54.5%–78.7%)**.** En conclusión, la selección por competencias mejoró el desempeño, redujo costos y retuvo más personal**.**

"Factores determinantes en la selección de personal y su relación con el desempeño laboral del personal civil de la encuesta de empleo de la Coordinación Zonal 8 durante el período 2022" aporte realizado por Quevedo (2023), con el objetivo de analizar los factores determinantes en la selección de personal y su relación con el desempeño laboral. La metodología empelada fue de enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo correlacional no experimental, de corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por personal contratado en la encuesta de empleo durante el período de estudio, en sus diferentes cargos: encuestador, supervisor, y crítico revisor, la información recolectada fue mediante análisis documental**,** basado en fuentes secundarias de datos provenientes de registros institucionales. Lo resultados mostraron una correlación moderada (0.55) entre la experiencia y el desempeño laboral, mientras que el género y la edad no tuvieron incidencia significativa. El cargo de crítico codificador, con edad promedio de 34 años, presentó mejor rendimiento que los encuestadores, cuyo promedio fue de 30 años. En conclusión, la experiencia influye positivamente en el desempeño, por lo que se recomienda optimizar los procesos de selección y capacitación para mejorar la productividad del personal.

"Sistema de selección por competencias para optimizar la productividad del personal en el área comercial de Arca Continental" estudio realizado por Carranza (2021), con el objetivo de establecer un sistema de Selección por Competencias y los detalles de su cumplimiento para la implementación en Arca Continental Ecuador. La metodología fue cualitativa, cuantitativa y se utilizará los tipos de investigación exploratorios, descriptivos, correlaciónales y explicativos. Se trabajó con una población de 50 164 trabajadores y una muestra de 269. Los resultados mostraron que el sistema de selección por competencias en Arca Continental permite incorporar personal con habilidades alineadas a los cambios en la sociedad del conocimiento, mejorando la productividad y reduciendo la rotación. Se concluyó que la implementación de un proceso de selección por competencias es viable y valiosa para Arca Continental Ecuador.

"Proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral docente del sindicato de choferes profesionales del cantón espejo" aporte realizado por Castillo (2023). El objetivo de la investigación fue de analizar el proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral. La metodología de la investigación tuvo un enfoque mixto, básica, de nivel descriptiva correlacional y método analítico. La población y muestra estuvo conformado por 52 docentes a los cuales se le aplicaron encuestas y una entrevista a la máxima autoridad. Los resultados obtenidos revelaron

que el Sindicato de Choferes del Cantón Espejo no contaba con un departamento de talento humano, lo que ocasionó contrataciones informales y una alta rotación de personal, incorporando docentes sin un perfil definido ni un proceso técnico de selección. Se llegó a la conclusión de que, a pesar de estas deficiencias, los docentes mostraron un buen desempeño y altos niveles de satisfacción, gracias al ambiente laboral favorable y a las oportunidades de desarrollo brindadas por la institución.

2.1.2. A nivel nacional

"Mejora del proceso de reclutamiento y selección de personal para incrementar la productividad de producción de palta en una agroindustria" investigación de Henostroza y Tantalean (2023), se planteó como objetivo mejorar los procesos de reclutamiento y selección de personal para incrementar la productividad en las operaciones de empaque de palta en una empresa agroindustrial, Trujillo 2022. La metodología de la investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada de diseño pre experimental y transversal. La población y muestra estaba conformada por todo el personal que trabajaba en una campaña de producción de palta. Los resultados demuestran que con la mejora al proceso de reclutamiento y selección se logró un incremento de la productividad de 5.4 cajas/HH a 7.0 cajas/HH; y un indicador de merma reducido del 4.1% al 1.05%. En cuanto al beneficio económico la propuesta de mejora asciende a una ganancia de S/ 28,292.0 por campaña. En conclusión, la mejora en reclutamiento y selección optimizó la productividad y eficiencia en el empacado de palta, reduciendo mermas y mejorando la calidad, lo que demuestra el valor de un proceso de selección adecuado.

"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", estudio realizado por Requis y Yanac (2023), con el objetivo de 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 de la investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel descriptiva – correlacional y de diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por un total de 858 trabajadores, correspondiente al periodo de abril de 2022, el tamaño de la muestra quedo establecida en 119 trabajadores a quienes se les aplicó 2 cuestionarios. Los resultados mostraron que el proceso de selección de personal se relaciona significativamente con la productividad laboral en Tecnomin Data S.A.C., con un coeficiente de correlación de 0.592 y un p valor de 0.000**.** Asimismo, los resultados específicos muestran relación significativa en las dimensiones: requerimiento (r=0.450; p=0.000)**,** reclutamiento (r=0.5482; p=0.000) **y** pruebas de selección (r=0.518; p=0.000), evidenciando una asociación positiva entre ambas variables. En

conclusión, los resultados demostraron que la mejora en los procesos de requerimiento, reclutamiento y evaluación del personal contribuyó al incremento de la productividad laboral, evidenciando que un proceso de selección adecuado repercutió positivamente en el desempeño de los trabajadores.

"Selección del personal y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate" investigación realizada por Brancacho (2021), con el objetivo de determinar la relación entre la selección del personal y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 139 y una muestra de 103 para el estudio, la recolección de datos se utilizó dos cuestionarios de 30 preguntas, escala de Likert. Los información fue procesada mediante programa estadístico Spss y los resultados alcanzaron un nivel de confiablidad Alfa de Cronbach = 0,921 la primera variable y 0,912 la segunda variable, se prosiguió la recolección, se realizó las pruebas de hipótesis y se llegó a la conclusión de que existe un grado de relación positiva alta entre la selección del personal y la productividad, mediante el coeficiente de correlación de Pearson = 0,735, se logró un Sig. Bilateral 0,000 afirmando la relación.

"Selección de personal y productividad de los colaboradores en una empresa del sector banca retail en Lima, 2024", estudio realizado por Requejo (2024), con el objetivo de determinar el tipo de relación entre SP y P de los colaboradores en una empresa del sector banca retail en Lima. La metodología de la investigación adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo básica, se enmarcó dentro del nivel de estudio descriptivo correlacional y de diseño no experimental. La población y muestra estuvo conformada por 67 ejecutivos a los cuales se les aplicó 2 cuestionados que fueron evaluados en base a la escala de Likert. Los resultados mostraron una relación significativa (r=0.726; p=0.001) entre la selección de personal y la productividad, evidenciando que los procesos de reclutamiento y evaluación influyeron positivamente en el desempeño laboral. Se concluyó que una adecuada selección de personal permitió mejorar la eficiencia, compromiso y productividad de los trabajadores.

"Selección del personal y productividad laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape" investigación realizada por Garnique (2021). El objetivo fue analizar la relación entre la selección del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Chongoyape. La metodología de la investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básica y nivel correlacional, donde se tuvo por población y muestra de 45 trabajadores. Teniendo por resultados que, existe relación significativa entre selección del personal y productividad laboral, debido a que el nivel de significancia fue de 0.00 menor que 0.05, teniendo una relación

positiva, debido a que el coeficiente de correlación es (r=0,900), por lo tanto, se concluye que si se realiza una adecuada selección del personal si se mejorará la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Chongoyape.

2.1.3. Nivel Local

"Gestión del talento humano y productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019" estudio realizado por Ochoa y Roman (2023). El objetivo fue establecer qué relación existe entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019". La metodología comprendió un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 88 trabajadores y la muestra de 72. Los resultados mostraron que existe una correlación moderada (r=0.531) entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo para el periodo 2019, siendo significativa (0.000). En conclusión, la gestión del talento humano tiene una relación significativa con la productividad de los trabajadores en la Empresa Sebastián E.I.R.L. Mejorar en áreas como planeación, organización y control optimizaría el rendimiento. La falta de políticas y capacitación limita actualmente este potencial.

"Reclutamiento - selección de personal y desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas 2021" investigación de Panduro (2022), con el objetivo de determinar la relación entre el reclutamiento y selección de Personal con el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021. La metodología de la investigación fue de tipo básica, de nivel descriptiva, no experimental y transversal. La población y muestra fue conformada por 67 colaboradores. Los resultados determinaron que el nivel de reclutamiento y selección de personal fue regular en 49 %, mientras que el desempeño laboral fue malo en 40 %. En conclusión, existe relación significativa entre el reclutamiento - selección de Personal con el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021, ya que el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de ,966 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor $\leq$ 0.01).

"Propuesta de mejora de gestión de calidad y selección de personal en la microempresa Asociación Civil sin fines de lucro de mantenimiento vial Valle Ipoki, distrito de Satipo, Junín, 2022" estudio realizado por Pacheco (2022). La investigación se enmarcó en el objetivo de determinar si la propuesta de mejora de gestión de calidad y selección de personal permite un óptimo funcionamiento de la microempresa. La metodología fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo y diseño no experimental transversal. Se utilizaron para ambas

variables una población finita compuesta por 12 personas y una muestra de tipo censal de 12 personas integradas por representantes y trabajadores de la asociación. Como resultados, el 66.7% indicó que en los procesos de selección del personal no se realiza ningún comunicado de convocatoria; el 50.0% de los encuestados indicaron que la decisión de elección del candidato considera aspectos no técnicos. Como conclusión, los resultados evidencian que la empresa en estudio no práctica aspectos técnicos para la selección de personal que repercute en la calidad de candidato que se integra a la organización.

"La relación entre la selección de personal y el trabajo en equipo en el área de tesorería del Gobierno Regional Junín -2016" investigación realizada por Carhuavilca (2019), con el objetivo de determinar la relación entre la selección de personal y el trabajo en equipo en el área de tesorería del gobierno regional Junín-2016. La metodología de la investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo – correlacional y diseño no experimental transeccional. La población y muestra estuvo conformada por 10 trabajadores del área de tesorería de la institución. El resultado obtenido fue que el área de Tesorería del Gobierno Regional Junín -2016 presenta una selección de personal desfavorable para el trabajo en equipo del personal. Se llega a la conclusión que existe una relación media - positiva (r= 0.663), entre la selección de personal y el trabajo en equipo en el área de Tesorería del Gobierno Regional de Junín - 2016.

"Elaboración de un sistema administrativo para mejorar la eficacia en la selección de personal de la UGEL de Huancayo – Junín en el año 2016" investigación realizada por Menéndez y Aurora (2019), con el objetivo de proponer la mejora en la selección del personal para el desempeño laboral de la UGEL de Huancayo, en el departamento de Junín. La metodología de la investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel experimental. Se tomo como población y muestra por la 1 variable de "selección de personal" a 50 personas y por la segunda variable de "Desempeño laboral" se tomó una población de 985 personas y una muestra 213 personas. Los resultados demuestran que existen brechas significativas en la selección y capacitación de personal administrativo, así como en la eficiencia y tiempos de atención en los trámites, lo que afecta la satisfacción de los usuarios y limita el rendimiento administrativo. En conclusión, la UGEL Huancayo necesita mejorar sus políticas y sistemas de gestión de recursos humanos, incluyendo capacitación y selección de personal, además de implementar un sistema informático administrativo para optimizar la eficacia y reducir los tiempos de espera.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Selección de personal

La selección de personal es la etapa posterior al reclutamiento, es decir una vez que la organización disponga de candidatos interesados en cubrir la vacante es necesario que se continue con la siguiente etapa. La selección de personal tiene como finalidad identificar al postulante más apto para ocupar una vacante es decir es "buscar entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos que existen en la empresa, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal" (Chiavenato, 2009, p. 180). Para Koontz et al. (2012) "Es elegir de entre los candidatos al que mejor cumpla con los requisitos del puesto" (p. 305).

Tabla 3

Modelos de colocación

Modelos	**Representa**
Modelo de colocación	Un candidato, una vacante
Modelo de selección	Varios candidatos para una vacante
Modelo de clasificación	Varios candidatos para varias vacantes
Modelo de valor agregado	Varios candidatos ofrecen diversas competencias que pueden interesar a la organización

Nota. Recopilado del libro "Gestión de talento humano" Vallejo (2016).

Debido a que cada persona posee características y habilidades distintas, la selección se convierte en un proceso complejo que demanda de una serie de evaluaciones a través de pruebas de selección para identificar al candidato que mejor encaje con el perfil establecido y, con ello, asegurar la contratación de aquel que esté mejor calificado para ocupar el puesto" (Robbins y Coulter, 2014).

El proceso de selección del personal, debe centrarse en encontrar al personal idóneo que posea los conocimientos que requiere la empresa, habilidades creativas necesarias para generar soluciones innovadoras que estén acorde a la estrategia directiva de la empresa, es crucial, ya que el valor económico de las empresas actualmente reconoce al capital humano como una parte integral del capital intelectual (Palafox y Hernández, 2012).

2.2.1.1 Dimensión 1. Entrevista inicial de tamización

Una entrevista es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan. Por un lado, el entrevistador o entrevistadores y, por el otro, el entrevistado o entrevistados. La entrevista puede ser estructurada (con un guion, solo acepta respuestas cerrada) y estandarizada (permiten repuestas abiertas) o bien enteramente libre (no se especifican las preguntas) (Chiavenato, 2009). La entrevista inicial se realiza con el propósito de obtener información que

determine si los postulantes presentan las características necesarias y el deseo de laborar en la empresa y desempeñarse en el puesto (García et al., 2022).

1. **Indicador 1. Evaluación de habilidades blandas:** Las habilidades blandas o también conocidas cómo habilidades interpersonales, según (Chiavenato, 2011) "son necesarias para trabajar en equipo, construir o encabezar equipos y facilitar la integración interpersonal" (p.233). Es importante que el candidato al ser entrevistado refleje habilidades interpersonales y de liderazgo, debido a que es una cualidad de suma importancia en el entorno laboral, permite contribuir a un buen clima organizacional, trabajar en equipo en base a una comunicación efectiva y coordinación rápida.
2. **Indicador 2: Evaluación de la cultura organizacional:** Cómo parte importante de la entrevista, es esencial que se hable sobre la apreciación, conocimiento y respeto por parte del candidato hacia la cultura organizacional.

   La cultura organizacional según (Chiavenato, 2011) está compuesta en 2 partes importantes, el primero son los aspectos formales y visibles (estructura organizacional, misión, visión, etc.) y los aspectos informales y ocultos de la organización (sentimientos, valores, expectativas, etc.), a través de estos componentes se ve reflejada el modo particular de trabajar y funcionar de la organización.

Figura 6

El iceberg de la cultura organizacional



Nota. Adaptado del libro de Administración de Recursos Humanos de Chiavenato (2011)

Sin embargo, la entrevista inicial de tamización debe estar enfocada a los aspectos formales y visibles de la organización, debido a que el candidato no forma parte de la organización y su conocimiento de ella se limita a las publicaciones e informes formales por parte de la empresa. Es fundamental que el candidato tenga noción del rubro de la empresa, su misión, visión y objetivos, de esa manera el entrevistador podrá evaluar y calificar el nivel de interés que refleja por pertenecer a la organización y por la obtención del puesto.

3. **Indicador 3: Evaluación de motivación por el puesto:** La motivación es todo aquello que permite que las personas se muevan y actúen para conseguir lo que quieren y desean (Gómez et al., 2008). La motivación también es considerada cómo el impulso que permite a las personas actuar de una manera determinada, ese impulso puede ser resultado de diferentes factores internos (de los procesos mentales de las personas) o externos (del ambiente), los cuales varían de unos candidatos a otros, debido a que cada candidato tiene sus propias necesidades (Ruiz et al., 2013).

   Evaluar el nivel de motivación en los candidatos es de suma importancia, debido a que mediante la conversación el candidato va a manifestar los impulsos internos (deseo de superación personal, ganas de crecer y aprender) que le motivan a postular, también puede darse la oportunidad de consultar y a su vez conocer sobre los beneficios laborales que brinda la organización, los cuales pueden convertirse en impulsos externos (remuneración, beneficios laborales, estabilidad y seguridad laboral) que sirvan de motivación para concentrar todo su esfuerzo en realizar con excelencia las siguientes etapas del proceso de selección o de lo contrario buscar otras oportunidades laborales.

2.2.1.2 Dimensión 2. Pruebas de selección.

Las pruebas de selección son un componente imprescindible dentro de todo el proceso de selección, mediante la realización de estas pruebas se puede evaluar las aptitudes, personalidad, conocimientos y salud de los candidatos (Ruiz et al., 2013).

1. **Indicador 1. Pruebas de conocimiento:** Estas pruebas son esenciales para medir el grado de conocimientos (nociones de informática, programas de procesamiento de datos, protección de datos, etc.) o habilidades (manejar

vehículo, operar maquinarias, trabajo en equipo, etc.) profesionales o técnicas adquiridas a través de estudios previos, la práctica y el ejercicio.

Según (Chiavenato, 2011) existen diversas pruebas de conocimientos, entre ellas encontramos a las pruebas de acuerdo con el método que se dividen en:

- Pruebas orales: (Chiavenato, 2011)"Utilizan preguntas y respuestas verbales. Funcionan como una entrevista, pero sólo con preguntas específica cas que tienen por objeto obtener respuestas también específicas" (p. 172).
- Pruebas escritas: (Chiavenato, 2011) "Son pruebas de preguntas y respuestas que suelen aplicarse en las organizaciones y escuelas para evaluar los conocimientos adquiridos" (p. 172).
- Pruebas de realización: (Chiavenato, 2011) "Se aplican por medio de la ejecución de un trabajo o tarea, de manera uniforme y en determinado tiempo, como pruebas de mecanografía, de cálculo o diseño, o de conducción de un vehículo" (p. 172).

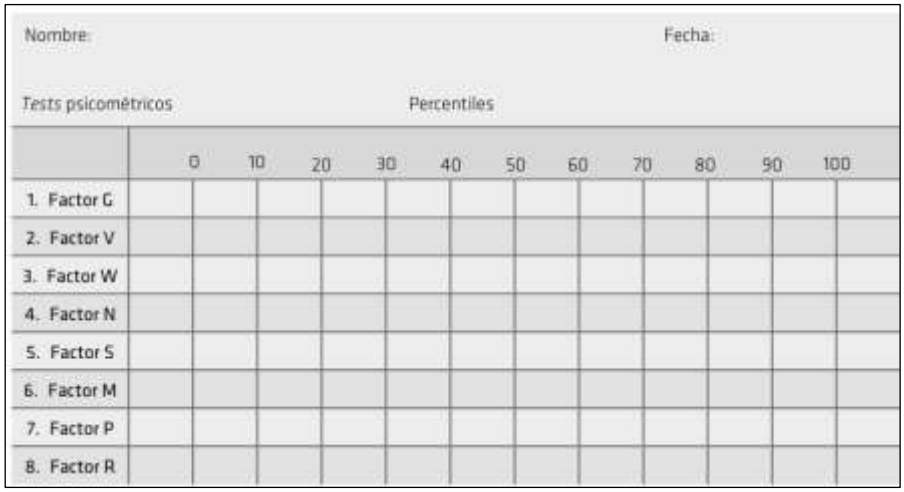
Cada una de estas pruebas es evaluada y calificada por el entrevistador bajo una guía de calificación otorgando el puntaje más alto a los aspectos más relacionados con el puesto laboral.

2. **Indicador 2. Pruebas psicológicas:** "Las pruebas psicológicas constituyen una medida objetiva y estandarizada de modelos de conducta" (Chiavenato, 2011). Mediante estas pruebas el evaluador puede conocer mejor al candidato en decisiones de empleo, evaluación profesional, diagnóstico de personalidad, etc.

   Una de las herramientas más utilizadas en este tipo de pruebas es La teoría multifactorial de Thurstone que ofrece una perspectiva sobre las aptitudes. Está teoría está definida por 7 factores específicos y un factor general G (denomina inteligencia general).

Figura 7

Certificado de resultados de test psicométricos



Nombre: Fecha:

Tests psicométricos Percentiles

	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1. Factor G											
2. Factor V											
3. Factor W											
4. Factor N											
5. Factor S											
6. Factor M											
7. Factor P											
8. Factor R											

Nota. Adaptado del libro de Administración de Recursos Humanos de Chiavenato (2011)

- Factor V o comprensión verbal: (Chiavenato, 2011) "se relaciona con la facilidad de empleo de las palabras. Se le denomina aptitud verbal e implica un razonamiento verbal" (p. 157).
- Factor W o facilidad de palabra: (Chiavenato, 2011) "se relaciona con la fluidez verbal, es decir, con la facilidad de palabra" (p. 157).
- Factor N o factor numérico: (Chiavenato, 2011)"se relaciona directamente con la rapidez y exactitud en cálculos numéricos sencillos" (p. 157).
- Factor S o de las relaciones espaciales: Chiavenato (2011) "es la habilidad para observar relaciones espaciales en dos o tres dimensiones. Sería el factor más común en quienes realizan proyectos, diseñadores, conductores de camiones y quienes hacen cálculos geométricos" (p. 157).
- Factor M o memoria de asociación: Chiavenato (2011) "es la capacidad de memorización, que puede ser visual (de imágenes, símbolos, palabras escritas, etc.) o auditiva (palabras, sonidos, música, etcétera)" (p. 158).
- Factor P o rapidez de percepción: Chiavenato (2011) "es la habilidad de percibir con rapidez y exactitud detalles visuales, o de reconocer rápido semejanzas y diferencias" (p. 158).
- Factor R o de razonamiento: Chiavenato (2011) "se puede tratar tanto del razonamiento inductivo o concreto (de la parte al todo) como del razonamiento deductivo o abstracto (del todo a las partes)" (p. 158).

3. **Indicador 3. Pruebas de personalidad:** Las pruebas de personalidad, permiten identificar rasgos fundamentales del postulante, características que

no pueden observarse directamente, como su nivel de sociabilidad, su estabilidad emocional o su grado de motivación. Una parte importante de estos instrumentos es de tipo proyectivo, lo que implica que la persona evaluada debe dar sentido o responder frente a estímulos poco definidos; por ejemplo, figuras borrosas o manchas de tinta, revelando así aspectos internos de su comportamiento (Dessler y Varela Juárez, 2011). Este tipo de pruebas sirven para analizar los rasgos de personalidad de cada uno de los candidatos, rasgos determinados por el carácter (adquiridos) o el temperamento (innatos). Las pruebas de personalidad pueden ser genéricos o específicos (Chiavenato, 2011).

Las pruebas de personalidad genéricas revelan rasgos generales de la personalidad (test expresivos y test proyectivos). Las pruebas de personalidad específicas se concentran en estudiar rasgos específicos de la personalidad cómo, equilibro emocional, interés, frustraciones, etc. (Chiavenato, 2011).

4. **Indicador 4. Entrevista de selección:** La entrevista de selección un método destinado a obtener información de una persona, en el cual las preguntas y las respuestas se desarrollan mediante comunicación oral (Dessler y Varela Juárez, 2011). La entrevista de selección a diferencia de la entrevista de tamización aborda una conversación más objetiva en relación con el puesto laboral y las condiciones necesarias que debe cumplir el candidato. El entrevistador realiza preguntas al candidato con el fin de estudiar sus respuesta y reacciones de comportamiento, de esta manera el entrevistado obtiene la información deseada y también debe brindar al candidato la información necesaria sobre la organización y las oportunidades existentes.

   En el desarrollo de la entrevista debe tomarse en cuenta 2 aspectos importantes, el contenido de la entrevista y el comportamiento del candidato:

   - Contenido de la entrevista: Chiavenato (2011) “representa el conjunto de información que el candidato proporciona sobre sí mismo, su formación, escolaridad, experiencia profesional, situación familiar, condición socioeconómica, conocimientos e intereses, aspiraciones personales, etcétera” (p. 172).
   - Comportamiento del candidato: Chiavenato (2011)“refleja la manera en que el candidato se comporta y reacciona en determinada situación, su

manera de pensar, actuar, sentir, su grado de agresividad, de asertividad, sus motivaciones y ambiciones, etcétera" (p. 172).

Según señala Dessler y Varela Juárez (2011) en su obra "Administración de recursos humanos", la entrevista de selección pueden dividirse en 2 categorías: por su estructura y por el tipo de pregunta

- **Estructura:**
  - → Entrevistas no estructuradas**:** Este tipo de entrevista se caracteriza por que el entrevistador realiza las preguntas e le ocurren y, por lo general, no cuenta con un formulario que sirva de guía.
  - → Entrevistas estructuradas**:** En este tipo de entrevista las preguntas, y a veces también las posibles respuestas, ya están definidas antes de empezar. Las respuestas se evalúan según el nivel de adecuación que presenten.
- **Tipo de pregunta**
  - → Entrevistas situacionales En la entrevista situacional, el entrevistador evalúa cómo el postulante actuaría ante un escenario hipotético; por ejemplo, si el candidato está postulando cómo supervisor, qué haría si un trabajador llega tarde varias veces
  - → Entrevista conductual: Las entrevistas conductuales se enfocan en cómo el candidato enfrentó situaciones reales en el pasado; por ejemplo, cómo trató con clientes enojados.

5. **Indicador 5. Examen médico:** Realizar el examen médico es un proceso de suma importancia para la elección del nuevo integrante, a través del examen médico se puede comprobar si el candidato reúne las condiciones físicas y psíquicas esenciales para su buen desempeño en el puesto de trabajo (Ruiz et al., 2013). Este tipo de examen se puede tomar como base para rechazar a candidatos que físicamente no son capaces de realizar el trabajo y su desempeño se verá afectado de manera adversa (Mondy y Mondy, 2010). Además, este tipo de examen sirve como respaldo para la empresa en caso de que un trabajador alegue luego una lesión preexistente. Es fundamental que estos exámenes guarden relación directa con las exigencias del puesto, sobre todo cuando los resultados no son favorables (Dolan, 2007).

2.2.1.3 Dimensión 3. Decisión final:

Con esta etapa se da fin al proceso de selección, por lo cual, es clave para garantizar la eficiencia y eficacia en la incorporación de los nuevos colaboradores de la empresa. Esta etapa requiere de una evaluación objetiva si los candidatos cumplen con los requerimientos del puesto, tomar decisiones objetivas y comunicar los resultados obtenidos del consenso del equipo encargado de la selección.

1. **Indicador 1. Resultado de la prueba de conocimiento**. La calificación de las pruebas de conocimiento se realizará de acuerdo a la forma que toma, pueden ser pruebas tradicionales, objetivas o mixtas:

   Las **pruebas tradicionales** son menos objetivas, pueden ser improvisadas y no examina la materia en su totalidad, debido a que no exige una planeación, las preguntas que se realizan son un número menor y las repuestas pueden ser largas. Su evaluación puede ser dificultoso y subjetiva (Chiavenato, 2011).

   Las **pruebas objetivas** cuentan con preguntas más objetivas y medible debido a que se planea cuidadosamente, por ende, las respuestas también son más cortas y fáciles de evaluar. Este tipo de pruebas puede contar con respuestas con opciones simple (Verdadero o falso), llenar espacios en blanco, opción múltiple y relacionar columnas (Chiavenato, 2011).

   Las pruebas mixtas plantean tantas preguntas tradicionales cómo objetivas.
2. **Indicador 2. Resultado de pruebas psicológicas:** El resultado de los test psicológicos se obtiene mediante la el análisis de la variación de las aptitudes individuales en relación con el estándar de comparación establecido. De esa manera los resultados de las pruebas psicológicas se comparan con las estadísticas del resultado y se le asigna un valor el cual va a determinar si obtuvo una calificación aprobatoria o desaprobatoria (Chiavenato, 2011).
3. **Indicador 3. Resultado de entrevista personal:**

   Para obtener el resultado de la entrevista personal, el entrevistador tiene la responsabilidad de analizar las anotaciones, puntajes u observaciones que obtuvo de la información brindada por el candidato para tomar una decisión. Esta decisión de aceptar o rechazar al candidato debe ser tomada posterior a la culminación de la entrevista de todos los candidatos convocados para que se evalué la posición de cada candidato en referencia con los demás candidatos postulados, esto permitirá escoger al mejor postulante.

4. **Indicador 4. Resultado de examen médico:** El resultado del examen médico que se proporcionará a la empresa reflejará si el candidato está apto o no apto para desempeñarse en el puesto laboral (Ruiz et al., 2013).
5. **Indicador 5. Puntaje total del proceso:** El puntaje total se obtiene mediante la suma de las puntuaciones de los resultados obtenidos en las pruebas de selección, el candidato que obtenga el puntaje más alto será el aceptado para desempeñarse ene l puesto laboral.

2.2.2 Productividad laboral

Gutiérrez (2010), menciona que "La productividad tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos." En términos generales, la productividad se calcula mediante la relación entre los resultados obtenidos y los recursos empleados.

Para Prokopenko (1989), "la productividad se define como el uso eficiente de recursos, trabajo, capital, tierra, materiales, energía e información en la producción de diversos bienes y servicios."

En cuanto a la productividad laboral, esta se refiere al rendimiento de las personas en un determinado ámbito, que puede ser desde una empresa pequeña hasta un país. Para calcularla, se divide el total de bienes y servicios producidos entre las horas trabajadas. Al calcular la productividad de una empresa, se asigna un valor monetario a cada bien y servicio ofrecido por la empresa para su comercialización (Gutiérrez, 2014).

Según el Instituto Peruano de la Economía, la productividad laboral es igual a 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. La teoría económica sostiene que las remuneraciones deben reflejar la productividad laboral, de manera que lo producido en promedio por los trabajadores alcance para cubrir los costos salariales (Instituto Peruano de Economía, 2022).

Medición de la productividad laboral

Un aspecto fundamental en una organización es decidir qué y cómo se va a medir su salud o desempeño, ya que la elección de lo que un negocio o un área mide y analiza, comunica valor, encauza el pensamiento de los empleados y fija las prioridades. Las medidas son un medio sistemático para convertir las ideas en acción. Gutiérrez, (2020) en la búsqueda de

mejorar la competitividad de una organización, menciona que es necesario medir lo que es importante y clave en los procesos, en la gente y en los resultados que se quieren mejorar. La siguiente frase resume lo que se quiere comunicar en esta sección: dime qué mides y cómo lo analizas, y te diré qué es importante para tu área y para tu organización. En palabras de Harrington, (1997): "Medir es comprender, comprender es obtener conocimiento, tener conocimiento es tener poder. Desde el principio de su existencia, la peculiaridad que diferencia a los seres humanos de los otros seres vivos es su capacidad de observar, medir, analizar y utilizar la información para generar el cambio" (pg. 15).

En la figura 7 se muestran los componentes de la productividad laboral y se ejemplifica la definición de eficiencia y eficacia midiendo los recursos empleados a través del tiempo total y los resultados mediante la cantidad de productos generados en buenas condiciones (Gutiérrez, 2014).

Figura 8

Medición de la productividad laboral



Nota. Adaptado del libro Calidad y productividad, Gutiérrez (2014).

2.2.2.1 Dimensión 1. Eficiencia:

Gutiérrez (2014), planteó ver la productividad a través de dos componentes: "eficiencia y eficacia. La primera es simplemente la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados, mientras que la eficacia es el grado en que se realizan las actividades planeadas y se alcanzan los resultados planeados" (p.20).

La eficiencia implica optimizar los recursos y evitar su desperdicio, asegurándose alcanzar de los objetivos establecidos.

1. **Indicador 1. Cantidad producida:** Este indicador mide el costo total incurrido para producir una sola unidad de producto o servicio. Se calcula dividiendo el costo total de producción entre la cantidad de unidades producidas en un periodo determinado. Es clave para evaluar el uso racional de los recursos financieros y permite identificar oportunidades para reducir gastos innecesarios. Una disminución en este indicador generalmente refleja una mejora en los procesos productivos, reducción de desperdicios o mejor negociación con proveedores (Gutiérrez, 2014).
2. **Indicador 2. Tiempo promedio de producción por tarea:** Evalúa el tiempo que tarda en promedio la producción de una unidad desde el inicio hasta su finalización. Es fundamental para medir la eficiencia operativa y detectar cuellos de botella en el proceso productivo. Un menor tiempo promedio indica mayor fluidez en la línea de producción y mejor gestión de tiempos (Gutiérrez, 2014).
3. **Indicador 3. Cantidad de recursos utilizados:** Este indicador mide cuán eficientemente se están utilizando los recursos disponibles (materiales, energía, horas de trabajo, etc.) en relación con la cantidad producida. La finalidad es minimizar el desperdicio sin comprometer la calidad y se monitorea para asegurar la sostenibilidad de la operación (Gutiérrez, 2014).

2.2.2.2 Dimensión 2. Eficacia

Por su parte, **la eficacia** se logra mediante el uso de los recursos para alcanzar la meta propuesta, es decir, la ejecución del plan.

1. **Indicador 1. Cumplimiento de metas establecidas:** Este indicador refleja el grado en que una organización o unidad ha logrado los objetivos establecidos en su plan de trabajo o planificación estratégica. Se expresa como un porcentaje de cumplimiento respecto a las metas trazadas. Es un reflejo directo de la eficacia del equipo en la ejecución de las actividades programadas. Un alto porcentaje de cumplimiento indica que los recursos fueron utilizados adecuadamente para alcanzar los resultados esperados (Gutiérrez, 2014).
2. **Indicador 2. Índice de entrega a tiempo:** Este indicador mide la capacidad de una organización para entregar productos o servicios dentro del plazo acordado con el cliente. Es crucial en entornos competitivos donde el tiempo de respuesta afecta directamente la satisfacción y lealtad del cliente. Se expresa como un porcentaje de entregas realizadas en el tiempo pactado frente al total de entregas realizadas (Gutiérrez, 2014).

3. **Indicador 3. Nivel de satisfacción del cliente:** Este indicador evalúa el nivel de satisfacción de los clientes respecto a los productos o servicios recibidos. Se mide a través de encuestas, entrevistas o formularios, utilizando escalas de Likert u otros métodos cuantificables. Una alta satisfacción indica que la organización está cumpliendo con las expectativas del cliente en cuanto a calidad, atención, tiempo y valor (Gutiérrez, 2014).

2.3. Bases conceptuales

2.3.1 Selección de personal

La selección de personal es el proceso que se realiza posterior al reclutamiento, el cual consiste en escoger, a partir de un grupo de candidatos, al postulante que se adapte mejor al puesto laboral y a la organización (Mondy y Mondy, 2010). Mediante el uso de diferentes técnicas: entrevistas, pruebas de conocimiento, de personalidad, de habilidad, técnicas de simulación, etc. Donde las características y cualidades de un postulante son comparados con la de otros para escoger entre ellos al mejor. (Guth A.2014). Es decir, a través del proceso de selección se busca al candidato más idóneo para el puesto disponible con el objetivo de que sean eficientes y eficaces en las actividades que realicen (Chiavenato).

Seleccionar a los candidatos idóneos en una necesidad y prioridad en las organizaciones, por lo tanto debe ser realizado por personas competentes debido a que de estas decisiones depende la eficacia organizacional, el clima laboral, liderazgo, trabajo en equipo, la satisfacción laboral, entre otras características, debido a que si un individuo poco competente ingresa a la organización, no podrá adaptarse al puesto de trabajo ni a la organización por consecuente abandonará la empresa la cual se verá obligada a volver a realizar el proceso de reclutamiento de personal, que es considerado un costo adicional a la empresa (García et al., 2022).

2.3.1.1 Dimensión 01. Entrevista inicial de tamización

El proceso de selección tiene inicio con la entrevista preliminar o también conocida como entrevista inicial, es considerada cómo el primer filtro de selección. Según (Guth, 1994) “Es un proceso de comunicación verbal y no verbal que pretende proporcionar al solicitante de empleo información en relación con la organización y la plaza vacante”(p. 57). Se lleva a cabo con el objetivo de realizar una selección preliminar dónde se elimina a los candidatos que no reúnan con los las características requeridas por el puesto y la empresa.

En esta etapa, se cuenta con la participación del entrevistador (s) y el entrevistado, donde el entrevistador realiza algunas preguntas para indagar sobre

los valores, intereses y motivación del candidato, para después analizar si la información obtenida son congruentes con la expectativa que tiene la empresa (Mondy y Mondy, 2010). Así mismo el entrevistador brinda información sobre el puesto laboral cómo: horario, cultura organizacional, responsabilidades, beneficios laborales, etc. De tal manera que el postulante cuente con la información de decidir si le interesa colaborar con la organización o de lo contrario buscar otras ofertas laborales (Alfaro, 2012).

2.3.1.2 Dimensión 02. Pruebas de selección

Las pruebas de selección consisten en elegir técnicas apropiadas para escoger a los candidatos idóneos, es un proceso de varias etapas o fases por las que pasan los candidatos y que se desarrolla de manera consecutiva (Chiavenato, 2011). Estás pruebas permiten evaluar diferentes factores de los candidatos, tales como: conocimientos, aspectos psicológicos, personalidad, motivación, salud física, etc. Brinda suficiente información para que el equipo encargado pueda elegir al mejor.

Es importante que este proceso se realice a través de una buena organización y preparación, tanto teórica cómo práctica, debido a que permite predecir el desempeño futuro de un candidato seleccionado. Las pruebas de selección perciben información que generalmente no se obtiene en una entrevista inicial. Se constituye una forma más eficiente de conseguir información que ayude a la contratación del personal mejor capacitado (Mondy & Mondy, 2010).

2.3.1.3 Dimensión 03. Decisión final

Cómo última parte del proceso de selección es la toma de la decisión final, la cual es tomada por el administrador o el equipo encargado de la selección. Esta decisión se sustenta en base a la información obtenida cómo resultado de las diferentes pruebas de selección, la investigación de antecedentes y la información de la entrevista. Generalmente la persona seleccionada cuenta con las cualidades que se ajustan a los requisitos del puesto laboral y a la cultura organizacional (Mondy & Mondy, 2010). Es importante que este proceso se desarrolle de manera trasparente y ética, debido a que la decisión que se tome tendrá un gran impacto en la empresa, así mismo el/ los encargados deben

comunicar los resultados a los candidatos seleccionados y a los no seleccionados también, para que puedan ver otras oportunidades laborales.

2.3.2 Productividad laboral

La productividad es un factor clave en la gestión de las organizaciones, ya que permite medir el rendimiento de los trabajadores en función del uso eficiente de los recursos disponibles. Según Gutiérrez (2014), la productividad está relacionada con los resultados que se obtienen al emplear adecuadamente los recursos en un proceso. De manera similar, Prokopenko (1989) señala que es "el uso eficiente del trabajo, capital, materiales y energía en la producción de bienes y servicios".

En el ámbito laboral, la productividad no se limita solo a la cantidad producida, sino también a la calidad, el tiempo y los costos implicados. El Instituto Peruano de Economía (2007) plantea que la productividad laboral se mide por el valor económico generado por cada trabajador, siendo una herramienta fundamental para evaluar el desempeño dentro de una organización.

De acuerdo con Gutiérrez (2014), la productividad se puede analizar a través de dos dimensiones fundamentales: eficiencia y eficacia, las cuales permiten evaluar tanto el uso racional de los recursos como el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

2.3.2.1 Dimensión 1: Eficiencia

La eficiencia se refiere al uso óptimo de los recursos para obtener resultados concretos. Para (Gutiérrez Pulido, 2014, p. 20), es "la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados". Una alta eficiencia implica menor desperdicio de tiempo, materiales o esfuerzo, sin comprometer la calidad del trabajo.

En el contexto laboral, un técnico eficiente logra sus objetivos con el menor consumo de recursos posibles. Indicadores como el tiempo de ejecución por tarea o la cantidad de servicios entregados permiten valorar el nivel de eficiencia del personal en la empresa.

2.3.2.2 Dimensión 2: Eficacia

La eficacia, en cambio, se centra en el cumplimiento de los objetivos previamente establecidos. Según Gutiérrez (2014), es "el grado en que se alcanzan los resultados esperados", reflejando la capacidad del trabajador para lograr metas con efectividad.

Un trabajador eficaz cumple sus tareas en el tiempo previsto y con la calidad requerida, contribuyendo al logro de los fines organizacionales. Para su evaluación se consideran indicadores como el cumplimiento de metas, entregas a tiempo y niveles de satisfacción del usuario.

2.4. Bases epistemológicas

La presente investigación se enmarcó dentro del enfoque cuantitativo. debido a que su propósito es "describir, explicar y predecir los fenómenos investigados, buscando regularidades y relaciones causales entre elementos (variables). Esto significa que la meta principal es la prueba de hipótesis y la formulación y demostración de teorías" (Hernández y Mendoza, 2018, p. 7)

El enfoque cuantitativo proporciona un conjunto de procesos secuenciales que tienen que ser en orden lógico y ordenado, a través del cual permite obtener datos numéricos y mediciones objetivas. El enfoque cuantitativo sigue una ruta estructurada: parte de una idea delimitada, formula hipótesis y variables, diseña un plan para recolectar datos medibles, y analiza estos mediante estadísticas para llegar a conclusiones y recomendaciones objetivas (Hernández y Mendoza, 2018)

Se enmarca dentro del paradigma postpositivista, el cual permite abordar el problema de manera objetiva, a través de la utilización de procedimientos sistemáticos y cuantificables para la recolección y análisis de datos. Según Hernández y Mendoza, (2018), el paradigma postpotivista se caracteriza tener presente el rigor científico del positivismo, sin embargo reconoce las limitaciones humanas para lograr alcanzar una verdad absoluta, por lo cual considera que el conocimiento es aproximado y sujeto a revisión. En este sentido, se formularon hipótesis que fueron contrastadas empíricamente, a través de mediciones específicas de variables definidas con claridad, y se aplicaron métodos estadísticos con el fin de obtener conclusiones válidas y generalizables.

El tipo de conocimiento que fue de carácter relacional, el que permite establecer el grado de asociación o relación entre las variables seleccionadas. Este tipo de conocimiento aparte de describir un fenómeno también busca entender el porqué de su ocurrencia**,** generando conclusiones respaldadas por evidencia. Según Arias y Covinos (2021a), los estudios explicativos permiten analizar relaciones lineales entre constructos sin establecer causalidad absoluta, pero sí evidenciando comportamientos conjuntos que pueden aportar al entendimiento profundo del fenómeno estudiado. En ese sentido, esta orientación permitió dar cuenta de las

interacciones internas entre las variables en estudio, aportando conocimiento útil para la toma de decisiones o propuestas de mejora.

La relación entre sujeto y objeto de estudio se mantuvo desde una perspectiva objetiva, es decir que, aunque se enmarcó en el paradigma postpositivista donde reconoce que el observador forma parte de los fenómenos e influye en ellos, se tomaron medidas para reducir la subjetividad, se aplicó instrumentos válidos y confiables, que permitieron que el fenómeno observado se desarrolle de manera independiente del observador.

Finalmente se utilizó el método hipotético-deductivo, el cual se fundamenta en el razonamiento lógico que parte de teorías y conocimientos generales, desde los cuales se derivan las hipótesis que han sido puestas a pruebas. Según Hernández y Mendoza (2018), este método parte desde el análisis de una teoría general de la cual se deducen las hipótesis, que el investigador somete a verificación. De ese modo el conocimiento se construye a partir de una contratación de lo que se espera encontrar y lo que se observa de la realidad.

2.5. Definición de términos básicos

a) **Productividad**. "La productividad tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos" (Gutiérrez Pulido, 2014, p. 20).
b) **Selección de personal**. "La selección de personal es el proceso de buscar entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos que existen en la empresa, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal" (Gutiérrez, 2014, p. 180).
c) **Eficiencia**. "La eficiencia es simplemente la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados" (Gutiérrez, 2014, p. 20).
d) **Eficacia**. "La eficacia es el grado en que se realizan las actividades planeadas y se alcanzan los resultados planeados" (Gutiérrez, 2014, p. 20).
e) **Técnico en informática.** Es la persona capacitada “para asistir al usuario de productos o servicios informáticos brindándole servicios de instalación, capacitación, sistematización, mantenimiento primario, resolución de problemas derivados de la operatoria, y apoyo a la contratación de productos o servicios informáticos” (Instituto Nacional de Educación Tecnológica, 2014, p. 2)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito

La presente investigación se desarrolló en la región Junín, provincia de Satipo, distrito de Río Negro, específicamente en las instalaciones de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L., ubicada en la Av. 29 de Setiembre S/N, frente al parque. La empresa, dirigida por el gerente Jeremai Alexis Huarancca Huaccha, se dedica principalmente a la actividad económica de programación informática. La investigación se realizó a los técnicos en informática de la empresa, con el objetivo de determinar la relación entre la selección de personal y la productividad laboral.

Registro Tributario

a. Registro Único de Contribuyente (RUC): 20604217831
b. Tipo de sociedad: Empresa Individual de Responsabilidad Limitada
c. Estado: Activo
d. Condición: Habido
e. Fecha de Inscripción: 14/02/2019
f. Fecha de Inicio de Actividades: 14/02/2019
g. Actividad Económica Principal: 6201 - Programación Informática

3.2. Nivel, Tipo y diseño de investigación

3.2.1 Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo básica, debido a que este tipo de investigación se caracterizan por su enfoque formal y su propósito teórico (Guerrero y Guerrero, 2014). Su propósito es ampliar, profundizar, enriquecer el conocimiento que se tiene sobre un fenómeno (Carrasco, 2005; Pimienta y De la Orden, 2017), acrecentar conocimientos teóricos y producir nuevos conocimientos y teorías (Arias, 2012; Hernández et al., 2010; Niño, 2011). Su objetivo es formular o modificar teorías existentes, incrementando el conocimiento científico sin necesidad de contrastarlo directamente con la realidad (Quezada, 2021).

El tipo de investigación se refiere a una situación o contexto general, que implica diversas maneras de caracterizar, clasificar o expresar distintas formas de conocimiento (Arias, 2012). Se establece el tipo de investigación con el propósito de definir claramente lo que se planea realizar y el tipo de información que se desea obtener, este documento establece una

secuencia estructurada de fases y operaciones conectadas en cadena (Carrasco, 2005). Es fundamental, ya que de ello dependen la estrategia de investigación, el diseño, la recopilación de datos, el muestreo y el desarrollo del proceso (Camacho, 2008). Autores como Arias y Covinos (2021), Pimienta y De la Orden (2017), Ríos (2017) y Morán y Alvarado (2010) señalan que existen dos tipos de investigación según su finalidad o propósito: la investigación básica o pura y la investigación aplicada.

Este tipo de estudio se centra en la obtención de conocimiento como fin en sí mismo, sin perseguir objetivos prácticos (Muñoz, 2011). Además, proporciona una base teórica fundamental para otras investigaciones y constituye un cimiento clave para la investigación aplicada o tecnológica (Arias y Covinos, 2021; Martínez y Benítez, 2016 y Hernández et al., 2010).

3.2.2 Nivel de investigación

El estudio fue de nivel relacional, puesto que este nivel se caracteriza por analizar la relación lineal entre los constructos seleccionados. Según los planteamientos de (Arias y Covinos, 2021), un estudio correlacional permite saber cómo se puede comportar una variable según la otra variable correlacionada, sin que esto implique una relación de causa y efecto. De esta manera, busca observar el grado de asociación entre las variables en un contexto determinado, con el fin de entender cómo se relacionan, sin manipulación directa de estas (Bernal, 2016). Este tipo de estudio es particularmente útil en investigaciones sociales donde no se plantean como variables independientes o dependientes, sino que buscan determinar la relación o grado de conexión entre ellas (Ríos, 2017).

3.2.3 Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, fundamentado principalmente en que no se manipuló las variables de estudio, sino que se observó en su contexto natural. De acuerdo con (Hernández et al., 2010), la investigación no experimental solo hace una medición de la asociación de constructos y no una manipulación, lo cual permite inferir conclusiones en base a los datos obtenidos, sin alterar el entorno en el que se encuentran los sujetos de estudio. Este enfoque asegura que las variables se mantengan en su estado original, como lo proponen también Martinez y Benitez (2016), quienes explican que en los estudios no experimentales se realiza la recolección de los datos en un solo momento, sin manipulación.

Por otra parte, este diseño fue de corte transversal, dado que los datos se recogieron en un único momento, proporcionando una “fotografía” de los fenómenos estudiados en un tiempo determinado (J. Arias y Covinos, 2021). Como señala Ríos (2017), el enfoque transversal es

ideal para estudios donde el objetivo es observar y analizar los hechos en un contexto específico sin necesidad de realizar un seguimiento a lo largo del tiempo.

3.3. Población y selección de muestra

3.3.1. Población

Según Ander-Egg (2011) y Ñaupas et al. (2013), el universo, también denominado población (N) en estadística, se refiere al conjunto de elementos o individuos (como objetos, personas, documentos, datos, eventos, situaciones, entre otros.) que, de acuerdo con Arias (2012) y Vara-Horna (2010), comparten características y propiedades similares o comunes. Estos elementos, además, están relacionados con la problemática de estudio (Pimienta y De la Orden, 2017), la cual constituye el objeto central de investigación. En este contexto, el objetivo es analizar o conocer algunas de sus propiedades específicas para obtener información relevante de la población de estudio (Ríos, 2017).

Según Arias (2016); Caballero (2014) y Huaire et al. (2022), la población puede clasificarse en dos tipos: finita e infinita. La población finita se refiere a un grupo con un número limitado de elementos o individuos, cuya cantidad es conocida y documentada mediante registros específicos (Arias y Covinos, 2021) . Por lo tanto, el presente trabajo de investigación considera una población finita conformada por 30 técnicos en informática de las cuatro sucursales de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L.

Tabla 4

Población de técnicos en informática

Sucursal / Técnicos en informática	Técnicos de Redes y Soporte Remoto	Técnicos de Instalaciones en Campo
Río Negro	6	3
Satipo	3	5
Mazamari	5	2
Pangoa	3	3
Total	17	13

Nota. Elaboración propia

3.3.2. Muestra

La muestra puede entenderse como un subconjunto representativo de la población que se analiza en un estudio, y que permite obtener conclusiones aplicables al total de dicha población. Según (Hernández et al., 2010), en el proceso cuantitativo, la muestra es un subgrupo

de la población de interés sobre el cual se recolectan datos, y que debe definirse con precisión para garantizar su representatividad. Ríos (2017), complementa señalando que una muestra es fundamental para asumir que los resultados obtenidos reflejan fielmente las características de la población.

Teniendo en cuenta estos enfoques, la muestra estuvo conformada por los 30 técnicos en informática, abarcando así la totalidad de la población objetivo. Esto permitió evitar el riesgo de una muestra insuficiente y garantizar resultados representativos, ya que son clave para comprender la relación entre la selección de personal y la productividad laboral en la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L.

Muestreo

En esta investigación, se tomó una muestra censal o poblacional, es decir, el tamaño de la muestra será igual al tamaño de la población. Asimismo, Tamayo y Tamayo (2015) argumentan que el tamaño absoluto de la muestra es más importante que la proporción de la población que representa. Por su parte Hernández et al., (2010) expresa que "si la población es menor o igual a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

3.4. Procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Procedimientos

Para esta investigación los procedimientos aplicados para la recolección y procesamiento de datos se detallan a continuación:

- Como primer paso se elaboró los instrumentos de recolección de datos, una guía de entrevista en retrospectiva para la variable selección de personal y una ficha de observación de datos para la variable productividad laboral.
- Antes de aplicar los instrumentos de recolección de datos se aplicó la validez de contenido mediante expertos y una carta para la fiabilidad de datos por parte de la empresa.
- Se solicito permiso de la empresa y consentimiento del personal técnico para dar paso a la recolección de datos.
- La entrevista se dio lugar en las instalaciones de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. Asimismo, el gerente nos brindó acceso a los datos internos de la empresa para la ficha de observación de datos históricos.
- Se registró los datos obtenidos en una base de datos Excel y luego para el análisis de datos estadístico se pasó al SPSS.

- Se elaboraron baremos para las variables y sus dimensiones teniendo en cuenta el rango de puntuaciones obtenido de cada instrumento. A partir de dichos rangos, se establecieron las categorías de interpretación para la variable 1; Selección de personal (Nulo, Deficiente y Óptimo) y sus dimensiones (No apto y Apto); de igual manera para la variable 2; Productividad laboral (No cumple y Cumple) y sus dimensiones (No cumple y Cumple). Este procedimiento se estableció con el objetivo de clasificar los resultados de manera objetiva y uniforme, facilitando la interpretación de los resultados y su análisis.

Tabla 5

Baremos de interpretación

Variable / Dimensión	**Categorías de interpretación**	**Intervalo**
Variable 1. Selección de personal	Nulo	(0 - 6)
	Deficiente	(7 - 12)
	Óptimo	(13 - 18)
D1. Entrevista inicial de tamización	No apto	(0 - 3)
	Apto	(4 - 6)
D2. Pruebas de selección	No apto	(0 - 3)
	Apto	(4 - 6)
D3. Decisión final	No apto	(0 - 3)
	Apto	(4 - 6)
Variable 2. Productividad laboral	No cumple	(409.5 - 615.9)
	Cumple	(616 – 1025.4)
D1. Eficiencia	No cumple	(137.2 – 397.7)
	Cumple	(397.8 – 534.9)
D2. Eficacia	No cumple	(227.6 – 336.2)
	Cumple	(336.3 – 563.8)

Nota. Elaboración propia

Para la construcción de los baremos de la V1 se utilizó el procedimiento basado en los puntajes equidistantes, el rango de puntuación y el número de categorías de interpretación, siguiendo el procedimiento propuesto por Montañez y Palma (2024). La amplitud de los intervalos se determinó mediante la siguiente fórmula: $I = (Pmax - Pmin) / K$, donde I correspondió a la amplitud del intervalo, Pmax al puntaje máximo, Pmin al puntaje mínimo y K al número de categorías de interpretación.

Para la V1. Selección de personal, se consideraron 18 ítems con una puntuación de 0 y 1, obteniéndose un puntaje mínimo de 0 y máximo de 18. A partir de estos valores se establecieron tres categorías para la interpretación de la V1: nulo (0–6), deficiente (7–12) y óptimo (13–18). En sus dimensiones, cada una estuvo conformada por seis ítems, por lo que se establecieron los rangos de (0–3) para no apto y (4–6) para apto.

Para la V2. Productividad laboral, los indicadores considerados presentaron diferentes unidades de medición debido a la naturaleza de los datos, tales como cantidad, tiempo, porcentaje y promedio. Por ello, los valores fueron previamente estandarizados a un índice de 0 a 100, permitiendo su comparación e integración. Una vez obtenidos los puntajes estandarizados, se calculó el valor mínimo y máximo, luego se calculó el rango mediante la diferenciación de ambos valores estableciendo así los rangos utilizados para la V2: No cumple (409.5 - 615.9), Cumple (616 – 1025.4) y sus dimensiones

De esta manera, los baremos permitieron relacionar directamente el puntaje obtenido con un rango numérico y una categoría de interpretación, dando trazabilidad al proceso de valoración de ambas variables.

- Finalmente se analizó e interpretó los datos con el fin de comprender y dar a conocer su relación con los objetivos de la investigación.

3.4.2 Técnicas

Las técnicas son el medio y la forma que va emplear el investigador para obtener datos, por eso es importante definir que técnica e instrumento se va emplear (Carhuancho et al., 2019). En esta investigación, se empleó la técnica de la entrevista y la revisión documental.

Según Carhuancho et al., (2019), sostiene que la entrevista supone la interacción verbal entre dos o más personas. Es una conversación, en la cual, una persona (el entrevistador) obtiene información de otras personas (entrevistados), acerca de una situación o tema determinados con base en ciertos esquemas o pautas. En consecuencia, se entiende como el encuentro e interacción entre el investigador y la entrevista cuyo objetivo es conocer su apreciación respecto a la problemática de estudio. Muñoz (2015), complementa que la entrevista como cualquier técnica de recolección datos tiene ventajas y desventajas, entre la principal es que tanto el entrevistado y entrevistador tienen su propia visión de los hechos y muchas veces la expresan con cierta subjetividad basado en intereses, estereotipos o prejuicios. Para evitar caer en la subjetividad Muñoz nos dice que la clave está en elaborar un buen cuestionario, que las preguntas estén direccionadas al objeto de estudio y sean claras, precisas e intencionadas.

Por otro lado, la revisión documental es una técnica de investigación que permite recopilar y analizar la información de fuentes históricas, documentales, libros, informes institucionales y base de datos. Es un proceso sistemático que tiene como objetivo resolver un problema de investigación o servir como sustento para nuevos conocimientos científicos (Muñoz, 2015).

3.4.3 Instrumentos de recolección de datos

Como instrumento de recolección de datos se utilizó una guía de entrevista en retrospectiva y una ficha de captura de datos de datos respectivamente.

Hernández et al. (2010), menciona que la guía de entrevista es un instrumento que organiza los temas, preguntas o aspectos que el investigador desea abordar en orden sistemático. El propósito es orientar todo el proceso de la entrevista sin limitar la profundidad de las respuestas muy independiente del tema que sea.

En cuanto al segundo instrumento, se empleó una ficha de captura de datos la cual tuvo por finalidad registrar información sobre documentos o procesos que se realizaron. Las fichas de captura de datos son el instrumento esencial de la recolección de datos históricos (anotaciones que en forma de ideas, juicios, fechas, nombres o cifras encontramos durante la investigación) (Kawulich, 2005).

En síntesis, se emplearon 2 tipos de técnicas e instrumentos de recolección de datos debido a la naturaleza de nuestras variables. La primera para conocer el proceso de selección de personal y la segunda para medir el nivel de productividad laboral en la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L.

a. Validez de contenido del instrumento de recolección de datos

La validez de contenido se refiere al grado en que un instrumento logra representar de forma adecuada y completa el universo del contenido que pretende medir; esto implica que todos los ítems incluidos sean pertinentes y representativos del constructo en cuestión (Hernández et al., 2010). De esta forma, una prueba carecerá de validez de contenido si omite aspectos clave o incluye elementos irrelevantes para el objetivo evaluativo.

Para garantizar esta representatividad, la validez de contenido suele establecerse mediante el juicio de expertos, que consiste en recabar la opinión fundamentada de profesionales con experiencia reconocida en el área de estudio, quienes evalúan la pertinencia, coherencia y suficiencia de los ítems (Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez, 2008). Este proceso

sistemático y riguroso permite fortalecer la calidad de los instrumentos de medición y sustentar la validez de sus resultados.

Tabla 6

Rango de valoración de validez de contenido

Rango	Valoración de validez de contenido
Menor que .60	validez y concordancia inaceptables.
Igual o mayor de .60 y menor o igual que .70	validez y concordancia deficientes.
Mayor que .71 y menor o igual que .80	validez y concordancia aceptables.
Mayor que .80 y menor o igual que .90	validez y concordancia buenas.
Mayor que .90	validez y concordancia buenas.

Nota. Elaborado a partir Mendoza y Garza (2017), quienes proponen los rangos de valoración de la validez de contenido.

Tabla 7

Matriz de validez variable selección de personal-guía de entrevista

Indicadores	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Sx1	Mx	CVCi	Pei	CVCtc
Id. 1 Claridad	84	85	81	250	2.5	0.8333	0.037037037	0.7963
Id. 2 Objetividad	82	80	81	243	2.43	0.8100	0.037037037	0.7730
Id. 3 Actualidad	84	90	90	264	2.64	0.8800	0.037037037	0.8430
Id. 4 Organización	84	95	70	249	2.49	0.8300	0.037037037	0.7930
Id. 5 Suficiencia	84	80	75	239	2.39	0.7967	0.037037037	0.7596
Id. 6 Intencionalidad	85	90	70	245	2.45	0.8167	0.037037037	0.7796
Id. 7 Consistencia	84	85	80	249	2.49	0.8300	0.037037037	0.7930
Id. 8 Coherencia	84	90	70	244	2.44	0.8133	0.037037037	0.7763
Id. 9 Metodología	84	70	70	224	2.24	0.7467	0.037037037	0.7096
Id. 10 Pertinencia	85	95	75	255	2.55	0.8500	0.037037037	0.8130
Índice de Validez de Contenido								***0.7836***

Nota. Elaboración propia

La tabla 7 muestra los resultados obtenidos de la evaluación de la validez de contenido de la guía de entrevista llevado por 3 expertos. El promedio obtenido fue de 0.7836, lo cual nos

dice que el instrumento de recolección de datos es apto para aplicarse. De acuerdo con Mendoza y Garza (2017), si el instrumento presenta un valor mayor que 0.71 y menor o igual que 0.80 quiere decir que su validez y concordancia son aceptables, además que garantiza que los ítems del instrumento son claros y representativos del constructo que se quiere medir.

Tabla 8

Matriz de validez variable productividad laboral-ficha de captura de datos

Indicadores	**Juez 1**	**Juez 2**	**Juez 3**	**Sx1**	**Mx**	**CVCi**	**Pei**	**CVCtc**
Id. 1 Claridad	87	90	71	248	2.48	0.8267	0.037037037	0.7896
Id. 2 Objetividad	85	95	70	250	2.5	0.8333	0.037037037	0.7963
Id. 3 Actualidad	86	90	85	261	2.61	0.8700	0.037037037	0.8330
Id. 4 Organización	85	90	65	240	2.4	0.8000	0.037037037	0.7630
Id. 5 Suficiencia	84	85	65	234	2.34	0.7800	0.037037037	0.7430
Id. 6 Intencionalidad	85	90	65	240	2.4	0.8000	0.037037037	0.7630
Id. 7 Consistencia	85	85	85	255	2.55	0.8500	0.037037037	0.8130
Id. 8 Coherencia	84	90	70	244	2.44	0.8133	0.037037037	0.7763
Id. 9 Metodología	84	80	90	254	2.54	0.8467	0.037037037	0.8096
Id. 10 Pertinencia	84	95	65	244	2.44	0.8133	0.037037037	0.7763
Índice de Validez de Contenido								***0.7863***

Nota. Elaboración propia

La tabla 8 muestra los resultados obtenidos de la evaluación de la validez de contenido para el instrumento ficha de observación de datos. El promedio obtenido fue de 0.7863, lo cual nos dice que se encuentra dentro del rango mayor que 0.71 y menor o igual que 0.80, donde la validez y concordancia son aceptables. Además, cabe recalcar que de acuerdo a los resultados observados el instrumento fue aprobado por unanimidad por los 3 expertos, reforzando la consistencia del instrumento de recolección de datos.

b. Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

La confiabilidad se refiere a la capacidad del instrumento para generar resultados precisos y congruentes (Vara-Horna, 2010). Determinar la confiabilidad del instrumento resulta fundamental, ya que garantiza que los resultados obtenidos sean confiables y los resultados no

estén condicionados por quien elaboró el instrumento (Barrón, 2020). Para determinar si un instrumento es confiable, se debe considerar: ¿si al aplicarlo repetidamente sobre un mismo fenómeno se obtienen resultados iguales o muy parecidos? si la respuesta es afirmativa, se puede confirmar que dicho instrumento es confiable (Hernández et al., 2010).

En la presente investigación se evaluó principalmente la confiabilidad de los datos, más que la del instrumento, por ello no requirieron de pruebas adicionales, debido a que corresponden a información histórica proporcionada por la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. Estos registros permiten obtener datos precisos y detallados de la organización. Asimismo, al provenir de una única fuente de información, se garantiza la consistencia y confiabilidad de los datos. Por su naturaleza histórica, la información obtenida permanece invariable en el tiempo, evitando modificaciones que puedan afectar su validez. En consecuencia, dichos datos constituyen una fuente confiable para el desarrollo del estudio, sin que sea necesario someterlos a procedimientos adicionales de verificación.

Finalmente es importante señalar que la información que se utilizó en la presente investigación cuenta con un respaldo institucional, una carta emitida por el gerente general de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L., en la cual se confirmó que los datos utilizados son congruentes y confiables, debido a que provienen de los registros internos de la propia organización, dicho documento se encuentra adjuntado en la parte de anexos.

3.5. Análisis estadísticos

En cuanto al análisis de datos para esta investigación, previamente se evaluó la normalidad de datos con el objetivo de determinar el método estadístico adecuado y correcto. En esa misma dirección, conocer la distribución de los datos nos ayuda a la elección de la prueba estadística para el contraste de la hipótesis, así como garantizar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Selección de personal	,844	30	,000
V2. Productividad laboral	,943	30	,109

Nota. Elaboración propia

Se utilizó Shapiro-Wilk para la verificación de la prueba de normalidad, esto debido a que el tamaño de la muestra es menor a 50 técnicos. Según Sánchez et al. (2024), esta prueba de normalidad es la más adecuada para muestras pequeñas menores a 50 observaciones, y además que es la más usada ya que presenta mayor capacidad para detectar desviaciones de la normalidad de los datos. La Tabla 9 muestra los resultados obtenidos tomando como referencia la prueba Shapiro-Wilk, se identificó que la variable selección de personal no sigue una distribución normal ya que el valor de significancia es menor que 0.05. Asimismo, se recomienda usar pruebas no paramétricas ya que los datos presentados no satisfacen el supuesto de normalidad (Hernández et al., 2010).

Para el contraste de la prueba de hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica Tau-b de Kendall, ya que las variables de selección personal y productividad laboral fueron medidas a escala ordinal. De acuerdo con Hernández et al. (2010), para aplicar pruebas no paramétricas como Tau-b de Kendall las variables de estudio deben ser categóricas y presentar una distribución no normal. Asimismo, este coeficiente resulta adecuado para poder determinar la existencia, dirección e intensidad de la asociación entre dos variables ordinales, especialmente cuando los datos presentan empates en sus rangos (Hernández et al. 2010).

3.6. Consideraciones éticas

La investigación se llevó a cabo respetando los principios éticos fundamentales, asegurando el bienestar de los participantes y la validez de los resultados obtenidos. A continuación, se describen los aspectos éticos clave que guiarán el desarrollo del estudio:

a. Los datos recopilados fueron tratados de manera estrictamente confidencial y anónima, la información será empleada exclusivamente para fines académicos.
b. La participación fue completamente voluntaria, y los participantes podrán retirarse del estudio en cualquier momento sin sufrir ningún tipo de repercusión o penalización.
c. Se evito cualquier manipulación de los resultados para garantizar que los hallazgos reflejen fielmente la realidad investigada. Además, se tomarán medidas para prevenir errores y garantizar la validez de los datos.
d. El proyecto respetó las normativas éticas y legales vigentes en materia de investigación científica, alineándose con los estándares establecidos por la universidad y otras instituciones pertinentes. Los resultados serán usados estrictamente para fines académicos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados

El análisis de los datos recopilados ha permitido obtener los siguientes resultados, que se presentan en consonancia con los objetivos y las hipótesis planteadas en la investigación.

4.1.1. Variable 1. Selección de personal.

Tabla 10

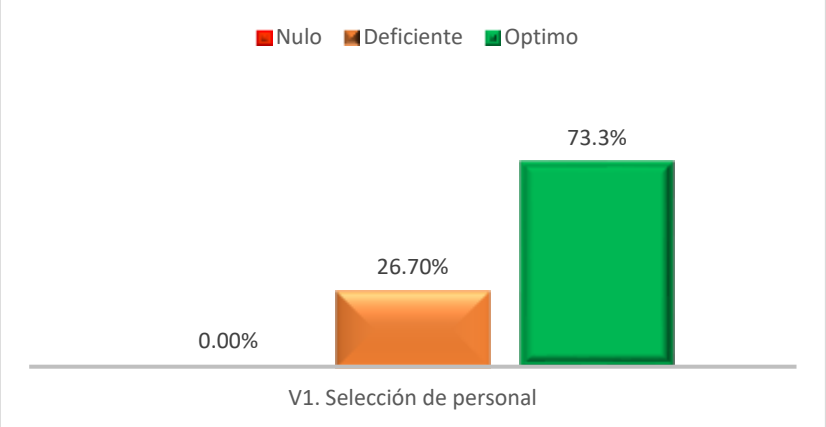
Representación de la variable de selección de personal

	f	%
Deficiente	8	26,7
Optimo	22	73,3
Total	30	100,0

Nota. Elaboración propia a partir de la ejecución del instrumento de investigación.

Figura 9

Resultados de la variable de selección de personal



Nota. Elaboración propia a partir de la ejecución del instrumento de investigación.

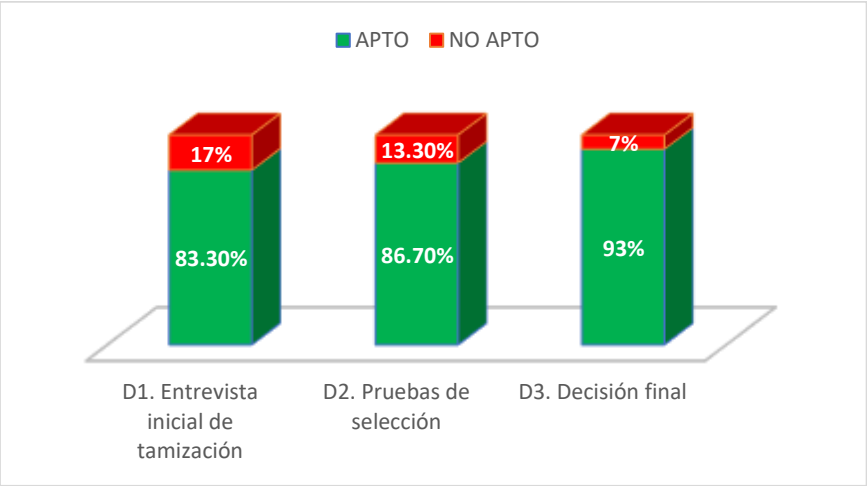
Los resultados presentados en la tabla 10 y figura 9 sobre el proceso de selección de personal, reflejan que, de un total de 30 trabajadores, 22 de ellos (73,3%) fueron considerados dentro del nivel óptimo en relación con el proceso de selección de personal en la empresa, 8 de los trabajadores (26.7%) fueron calificados en el nivel deficiente y no se evidenció respuestas en la categoría nulo (0%). Estos resultados reflejan que mayoría de los trabajadores fueron

incorporados mediante un proceso de selección considerado adecuado, predominando el nivel óptimo dentro del total de trabajadores analizados.

Análisis de resultados según las dimensiones de la selección de personal

Figura 10

Resultados según las dimensiones de la selección de personal



Nota. Elaboración propia a partir de la ejecución del instrumento de investigación.

La figura 10 muestra los resultados de las dimensiones del proceso de selección de personal: entrevista inicial de tamización, pruebas de selección y decisión final. En la primera dimensión el 83.3% de los trabajadores fueron calificados cómo aptos y el 17% cómo no aptos. En la segunda dimensión el 86.70% obtuvo una calificación favorable mientras que el 13.3% fue calificado como no apto. En la última dimensión 93% obtuvo la calificación de apto y solo el 7% como no apto. En general, los resultados indican que en las 3 dimensiones predomina la calificación de apto, siendo la tercera dimensión la que tiene mayor porcentaje de aptos que cumplen con los criterios aplicados en el proceso de selección.

4.1.2 Variable 2. Productividad laboral

Tabla 11

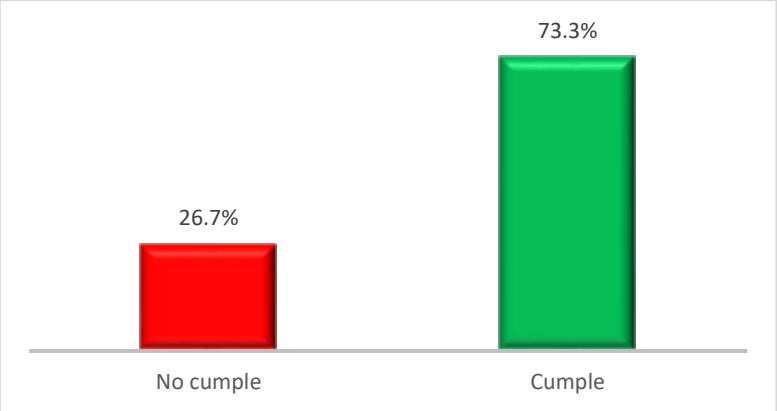
Representación de la variable de productividad laboral

	f	%
No cumple	8	26,7
Cumple	22	73,3
Total	30	100,0

Nota. Elaboración propia a partir de la ejecución del instrumento de investigación.

Figura 11

Resultados de la variable de productividad laboral



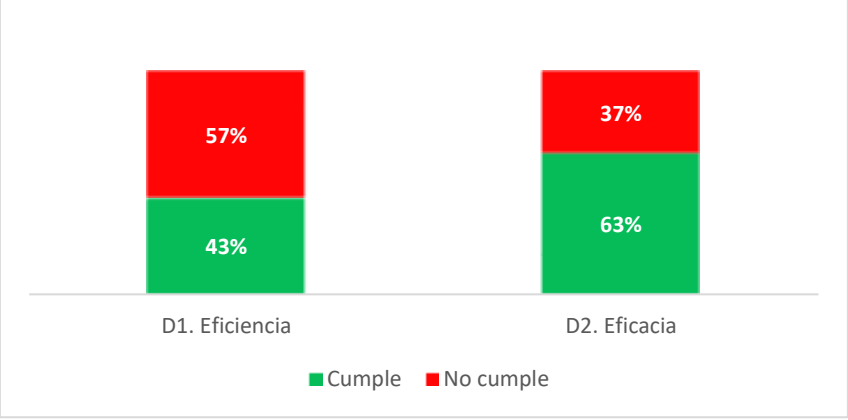
Nota. Elaboración propia a partir de la ejecución del instrumento de investigación.

Los resultados presentados en la tabla 11 y figura 11 sobre la productividad laboral. Reflejan que, de un total de 30 trabajadores, 22 de ellos (73,3%) cumplen con los criterios de productividad laboral, mientras que 8 de los trabajadores (26.7%) no cumplen con dichos criterios. Estos resultados reflejaron que la mayoría de los trabajadores cumplieron con los criterios de productividad establecidos por la empresa, predominando así el grupo que cumple con los indicadores considerados en la evaluación de la productividad.

Análisis de resultados según las dimensiones de la productividad laboral

Figura 12

Resultados según las dimensiones de la productividad laboral



Nota. Elaboración propia a partir de la ejecución del instrumento de investigación.

La figura 12 muestra los resultados de las dimensiones de la productividad laboral: eficiencia y eficacia. En la primera dimensión, se observa que el 43% de los trabajadores cumplieron con los criterios establecidos y fueron calificados como eficientes, mientras que el 57% como no eficientes. En la segunda dimensión, el 63% fueron calificados como eficaces y un 37% cómo no eficaces. Estos resultados evidencian que la dimensión de eficacia, predomina un mayor porcentaje de los trabajadores cumplen con los criterios evaluados, sin embargo, en la dimensión de eficiencia el mayor porcentaje de los trabajadores no cumplen con los criterios establecidos por la empresa.

4.1.3 Interpretación de la Tabla cruzada

Tabla 12

Tabla cruzada Selección de personal vs Productividad laboral

			Productividad laboral		
			No cumple	Cumple	Total
Selección de personal	Deficiente	f	4	4	8
		%	13,3%	13,3%	26,7%
	Optimo	f	4	18	22
		%	13,3%	60,0%	73,3%
	Total	f	8	22	30
		%	26,7%	73,3%	100,0%

Nota. Elaboración propia a partir de la ejecución del instrumento de investigación.

La tabla 12 muestra la relación cruzada entre las variables de selección de personal y productividad laboral. Se observó que de un total de 8 trabajadores (26.7%) que representan una selección de personal deficiente, 4 de ellos (13.3%) no cumplen con la productividad laboral y 4 (13.3%) sí cumplen. Por otro lado, de los 22 trabajadores que representan una selección de personal optima, 4 de ellos (13.3%) no cumplen con los criterios de productividad laboral establecidos y 18 trabajadores (60.0%) sí cumplen. En general se evidencia que la mayor proporción de los trabajadores que cumple con la productividad laboral esperada se encuentran dentro de la sección dónde la selección de personal es óptima, representando un 60% del total, lo que refleja una mayor presencia de niveles adecuados de productividad cuando se realiza un proceso de selección de personal optimo.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1 Prueba de hipótesis general

Formulación de la prueba de hipótesis

Hipótesis nula (H0):

H0: No existe relación positiva - significativa entre la selección de personal y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025.

Hipótesis alterna (H1):

H1: Existe relación positiva – significativa entre la selección de personal y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025

Selección del nivel de significancia

El nivel de significancia elegido es del 5% (0,05).

Selección del estadístico de la prueba

Para determinar la relación entre la selección de personal y la productividad laboral, se utilizó el estadístico de prueba no paramétrica Tau-b de Kendall, ya que los datos fueron de naturaleza cualitativa y presentaron una distribución no normal. Si el estadístico de prueba Tao b de Kendall nos da un resultado significativo teniendo en cuenta el grado de fuerza y dirección, podemos concluir que existe una correlación entre nuestras variables de estudio.

Regla de decisión

Para la prueba con α=0,05 en la tabla y con un tamaño de muestra "n" de 30, si el nivel de significancia es menor a 0.05 se rechaza la H0 y se acepta la H1.

Cálculo de la estadística

Tabla 13

Prueba de hipótesis general utilizando Tau b de Kendall

			V2. Productividad laboral
Tau_b de Kendall	V1. Selección de personal	Coeficiente de correlación	,462**
		Sig. (bilateral)	,001

N	30

Nota. Elaboración propia a partir de la ejecución del instrumento de investigación.

De acuerdo con la tabla 13, el coeficiente de correlación Tau b de Kendall es de (0,462) y un nivel de significancia de 0.001. Este valor indica una correlación positiva moderada entre la selección de personal y productividad laboral.

Toma de decisión

Entonces, existe una relación significativa y positiva entre la selección de personal y productividad laboral. Esto sugiere que estas dos variables están correlacionadas y que la mejora en una impactada positivamente en la otra, es decir, una relación directamente proporcional. Por lo tanto, para este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir que existe una relación positiva y significativa entre la selección de personal y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. años 2021-2025.

4.2.2. Hipótesis específicas 01

Formulación de la prueba de hipótesis

Hipótesis nula (H0):

H0: No existe relación positiva – significativa entre la entrevista inicial de tamización y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025.

Hipótesis alterna (H1):

H1: Existe relación positiva - significativa entre la entrevista inicial de tamización y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025.

Selección del nivel de significancia

El nivel de significancia elegido es del 5% (0,05).

Selección del estadístico de prueba

Se utilizó Tau-b de Kendall.

Regla de decisión

Para la prueba con α=0,05 en la tabla y con un tamaño de muestra “n” de 30, si el nivel de significancia es menor a 0.05 se rechaza la H0 y se acepta la H1.

Cálculo de la estadística

Tabla 14

Prueba de la primera hipótesis específica utilizando Tau b de Kendall

			Productividad laboral
Tau_b de Kendall	Entrevista inicial de tamización	Coeficiente de correlación	,427**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	30

Nota. Elaboración propia a partir de la ejecución del instrumento de investigación.

De acuerdo con la tabla 14, el coeficiente de correlación Tau b de Kendall es de (0,427), lo que representa una correlación positiva moderada entre la entrevista inicial de tamización y la productividad laboral. Asimismo, el valor de significancia es de (0,003), lo que indica que esta relación es estadísticamente significativa.

Toma de decisión

Esto significa que hay evidencia suficiente para afirmar que existe un vínculo positivo entre ambas variables. Es decir, cuanto más adecuada y estructurada sea la entrevista inicial, mayor será el nivel de productividad en los técnicos evaluados. Por ende, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyéndose que existe una relación positiva y significativa entre la entrevista inicial de tamización y la productividad laboral en los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L., durante el periodo 2021-2025.

4.2.3. Hipótesis especifica 02

Formulación de la prueba de hipótesis

Hipótesis nula (H0):

H0: No existe relación positiva – significativa entre las pruebas de selección y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025.

Hipótesis alterna (H1):

H1: Existe relación positiva – significativa entre las pruebas de selección y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025.

Selección del nivel de significancia

El nivel de significancia elegido es del 5% (0,05).

Selección del estadístico de prueba

Se utilizó Tau-b de Kendall.

Regla de decisión

Para la prueba con α=0,05 en la tabla y con un tamaño de muestra "n" de 30, si el nivel de significancia es menor a 0.05 se rechaza la H0 y se acepta la H1.

Cálculo de la estadística

Tabla 15

Prueba de la segunda hipótesis específica utilizando Tau b de Kendall

			Productividad laboral
Tau_b de Kendall	Pruebas de selección	Coeficiente de correlación	,306*
		Sig. (bilateral)	,034
		N	30

Nota. Elaboración propia a partir de la ejecución del instrumento de investigación.

Según se aprecia en la tabla 15, el coeficiente de correlación Tau b de Kendall alcanzó un valor de (0,306), este valor indica una correlación positiva moderada entre la aplicación de pruebas de selección y la productividad laboral. Asimismo, se suma un nivel de significancia de (0,034), lo cual refuerza que esta relación no es producto del azar, sino que es estadísticamente confiable.

Toma de decisión

En este sentido, se evidencia que implementar pruebas de selección bien diseñadas y pertinentes está estrechamente asociado con un mayor rendimiento en el entorno laboral. A medida que el proceso evaluativo se ajusta mejor al perfil requerido, se incrementa la probabilidad de contar con personal más productivo. Por consiguiente, al obtener una $p < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna,

determinándose que existe una relación positiva y significativa entre las pruebas de selección y la productividad laboral en los técnicos de informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L., en el periodo comprendido entre los años 2021 y 2025.

4.2.4. Hipótesis especifica 03

Formulación de la prueba de hipótesis

Hipótesis nula (H0):

H0: No existe relación positiva – significativa entre la decisión final y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025.

Hipótesis alterna (H1):

H1: Existe relación positiva – significativa entre la decisión final y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025.

Selección del nivel de significancia

El nivel de significancia elegido es del 5% (0,05).

Selección del estadístico de la prueba

Se utilizó Tau-b de Kendall.

Regla de decisión

Para la prueba con α=0,05 en la tabla y con un tamaño de muestra "n" de 30, si el nivel de significancia es menor a 0.05 se rechaza la H0 y se acepta la H1.

Cálculo de la estadística

Tabla 16

Prueba de la tercera hipótesis específica utilizando Tau b de Kendall

			Productividad laboral
Tau_b de Kendall	Decisión final	Coeficiente de correlación	,154
		Sig. (bilateral)	,318
		N	30

Nota. Elaboración propia a partir de la ejecución del instrumento de investigación.

Toma de decisión

Tal como se observa en la tabla 16, el coeficiente de correlación Tau b de Kendall es de (0,154), lo cual representa una correlación positiva débil o muy baja entre la decisión final y la productividad laboral. Además, el valor de significancia estadística fue de (0,318), lo que indica que no existe evidencia estadística suficiente para afirmar alguna relación, puesto que, el valor de p es mayor a 0.05. Considerando esto se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, validando así que existe una relación positiva débil pero no es lo suficientemente significativo para evidenciar una relación entre la decisión final y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L., para el periodo 2021-2025.

4.3. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos muestran que la selección de personal guarda una relación positiva y significativa con la productividad laboral (Tau-b = 0,462; p = 0,001). En otras palabras, mientras mejor sea el proceso de selección, mayor será el nivel de desempeño de los técnicos en informática de la empresa analizada. Este resultado tiene sentido si se revisa la teoría de gestión del talento humano. Chiavenato (2020) plantea que el rendimiento de una organización depende en gran medida de elegir correctamente a su personal, asegurando que exista coherencia entre lo que el puesto exige y lo que el trabajador puede ofrecer. De igual manera, el enfoque del ajuste persona – puesto (Kristof-Brown et al., 2005) ayuda a entender que la productividad no es algo aislado, sino que surge cuando hay compatibilidad real entre el perfil del trabajador y las características del cargo.

Cuando se comparan estos resultados con estudios internacionales, se observa una línea bastante clara. Espinoza (2023) encontró que la falta de procesos formales de selección genera problemas en el desempeño y baja productividad, lo cual coincide con lo encontrado en este estudio. Por su parte, Tapia (2021) demostró que aplicar un modelo de selección por competencias no solo mejora la productividad, sino que también reduce la rotación del personal, lo que refuerza la importancia de contar con procesos bien estructurados. En esa misma dirección, Carranza (2021), señala que seleccionar personal en función de competencias permite incorporar trabajadores más alineados con las necesidades de la organización, lo que termina reflejándose en mejores resultados. Asimismo, Quevedo (2023) evidencia que factores como la experiencia influyen directamente en el desempeño, lo que complementa la idea de que los criterios utilizados en la selección sí impactan en la productividad. Sin embargo, Castillo (2023) muestra un matiz interesante: incluso cuando hay deficiencias en la selección, el

desempeño puede mantenerse gracias a factores como el clima laboral. Esto sugiere que la selección es clave, pero no el único elemento que explica la productividad.

A nivel nacional, los resultados también siguen esa misma lógica. Henostroza y Tantalean (2023) demostraron que mejorar los procesos de reclutamiento y selección incrementa la productividad y reduce pérdidas, lo cual coincide directamente con lo encontrado en este estudio. De igual manera, Requis y Yanac (2023) identificaron una relación significativa entre selección de personal y productividad (r = 0.592), incluyendo sus distintas dimensiones, lo que refuerza la idea de que este proceso tiene un impacto estructural en el desempeño. En la misma línea, Brancacho (2021), Requejo (2024) y Garnique (2021) reportan relaciones altas entre selección y productividad, lo que confirma que este patrón no es aislado, sino recurrente en distintos contextos.

En el ámbito local, los hallazgos también coinciden. Ochoa y Roman (2023) encontraron que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad, lo que respalda la importancia de los procesos de recursos humanos. Asimismo, Panduro (2022) evidenció una relación muy alta entre reclutamiento-selección y desempeño laboral, lo cual es consistente con los resultados obtenidos. Por otro lado, Pacheco (2022) señala que cuando no se aplican criterios técnicos en la selección, la calidad del personal se ve afectada, lo que coincide directamente con lo observado en esta investigación. Además, estudios como los de Carhuavilca (2019) y Menéndez y Aurora (2019) muestran que las deficiencias en la selección también impactan en aspectos como el trabajo en equipo y la eficiencia administrativa, ampliando así el efecto de este proceso más allá de la productividad.

Si se analizan las dimensiones, la entrevista inicial de tamización presenta una relación significativa con la productividad (Tau-b = 0,427; p = 0,003), lo que evidencia que las primeras etapas del proceso de selección tienen un peso importante en el desempeño laboral. Este resultado se puede interpretar considerando que, en esta fase, se evalúan aspectos clave del postulante que influyen directamente en su adaptación al puesto. En cambio, las pruebas de selección, aunque también muestran una relación significativa (Tau-b = 0,306; p = 0,034), presentan un menor nivel de asociación, lo que sugiere que, si bien permiten identificar capacidades técnicas, no explican por completo el desempeño laboral. En este sentido, los resultados indican que la productividad no depende de una sola fase del proceso de selección, sino de la calidad integral de sus etapas.

Estos hallazgos permiten afirmar que la selección de personal sí es un factor clave para la productividad laboral, pero no como un acto aislado, sino como un proceso técnico y

progresivo. Tanto la teoría como los antecedentes revisados coinciden en que las etapas iniciales del proceso de selección son las que tienen mayor influencia, lo que refuerza la idea de que una buena selección no se define al final, sino que se construye desde el inicio.

CONCLUSIONES

Se determinó que la selección de personal se relaciona de manera positiva, moderada y estadísticamente significativa con la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021–2025 (Tau-b = 0,462; p = 0,001). Este resultado permitió evidenciar que un proceso de selección más estructurado y basado en criterios técnicos se asoció con mejores niveles de desempeño laboral, reflejados en la eficiencia en el uso de los recursos y el cumplimiento de las metas establecidas.

Se determinó que la entrevista inicial de tamización presenta una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa con la productividad laboral (Tau-b = 0,427; p = 0,003), lo que evidenció que la evaluación preliminar de los postulantes, especialmente en aspectos conductuales, motivacionales y de adecuación a la cultura organizacional, se vinculó directamente con un mejor desempeño laboral.

Se determinó que las pruebas de selección se relacionan de manera positiva y estadísticamente significativa con la productividad laboral (Tau-b = 0,306; p = 0,034), evidenciando que la valoración de conocimientos, habilidades técnicas y características psicológicas contribuyó al rendimiento de los técnicos, aunque con una menor intensidad en comparación con la etapa de entrevista inicial.

Se determinó que la decisión final no presenta una relación estadísticamente significativa con la productividad laboral (Tau-b = 0,154; p = 0,310), lo que indicó que esta etapa, considerada de manera independiente, no tuvo una incidencia determinante en el desempeño laboral de los técnicos durante el periodo analizado.

RECOMENDACIONES

Con respecto a la entrevista inicial de tamización, se recomienda a la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. fortalecer el proceso de selección de personal mediante la implementación y mejora de procesos más estructurados, como, por ejemplo; es el caso de las entrevistas y guías estandarizadas, las cuales deben incluir criterios precisos que permitan a la empresa mejorar sus habilidades (blandas), la motivación y la cultura organizacional. Lo que se busca alcanzar con estas recomendaciones, es mejorar el proceso de identificación de los postulantes, que en primera instancia; se encuentren alineados con los valores y necesidades de la empresa, de tal modo que se verá reflejado en la mejora del desempeño y la productividad laboral de la empresa.

Respecto a las pruebas de selección que está estrechamente relacionada con la productividad laboral, se recomienda elaborar o adoptar un sistema integral para la evaluación de los postulantes. Esto se puede lograr mediante la aplicación de pruebas técnicas, psicométricas, y evaluaciones practicas específicas para que este alineado al perfil profesional requerido, es importante que estas pruebas y evaluaciones se encuentren validadas y respaldadas por expertos y antecedentes. Lo que se logrará con ello es la selección de personal idóneo que cuente con las competencias requeridas, que cumpla con las expectativas de la empresa; reduciendo errores y costos adicionales en el proceso de contratación de personal.

Respecto a la decisión final, se recomienda un sistema de toma de decisiones en base a criterios objetivos y cuantificables, pero también nunca dejar de lado lo subjetivo y no cuantificable en los postulantes. Esto se realizará mediante la asignación de puntaje en cada etapa del proceso de selección de personal de manera estandarizada, asimismo se hará una comparativa entre los postulantes y designará al que tuvo mejor desempeño en el nuevo sistema integral implementado en la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. El resultado que se espera lograr es tener un nuevo proceso de selección de personal más transparente eficaz y eficiente, así incrementar la productividad laboral de los trabajadores de la empresa.

En función del objetivo general; determinar la relación entre la selección de personal y la productividad laboral, se recomienda a la empresa adoptar un modelo integral estándar de gestión del proceso de selección de personal, teniendo en cuenta todas las mejoras y recomendaciones por cada dimensión. Asimismo, esto se logrará mediante la formalización de políticas, procedimientos y herramientas de selección alineadas a las necesidades de la empresa. Como resultado, se logrará optimizar la calidad del talento humano, incrementar la productividad laboral y fortalecer la competitividad de la empresa en el mercado.

REFERENCIAS

Alfaro, M. (2012). *Administración de personal* (1.ª ed.).

Ander-Egg, E. (2011). *Aprender a Investigar, nociones básicas para la investigación social*. Brujas.

Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica* (1.ª ed.). El Pasillo.

Arias, J. (2012). *Proyecto de tesis, Guía para la elaboración* (1.ª ed.).

Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación* (1.ª ed.).

Barbara B. Kawulich. (2005). *La observación participante como método de recolección de datos*.

Barrón, V. (2020). *Proyectos y metodologías de la investigación*. Editorial Maipue.

Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*.

Brancacho, M. A. (2020). *Selección del personal y la productividad en la empresa de transportes y servicios A & R S.A.C de Ate* [Repositorio Institucional - UCV]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49159

Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para los planes y tesis*. Cengage Learning.

Camacho, B. (2008). *Metodología de la investigación científica: Un camino fácil de recorrer para todos*. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=780481

Carhuancho Mendoza, I. M., Sicheri Monteverde, L., Nolazco Labajos, F. A., Guerrero Bejarano, M. A., y Casana Jara, K. M. (2019). *Metodología para la investigación holística*. GUAYAQUIL/UIDE/2019. https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893

Carhuavilca, A. (2021). *La relación entre la selección de personal y el trabajo en equipo en el área de Tesorería del Gobierno Regional Junín -2016. Universidad Peruana Los Andes*. http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/884

Carranza, R. (2021). *Sistema de Selección por Competencias para optimizar la producción del personal en el área comercial de Arca Continental*. https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/3676/1/TUAMGC004-2016.pdf

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos.

Castillo, E. (2023). *Proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral docente del sindicato de choferes profesionales del Cantón Espejo* [Tesis de Grado, Universidad Técnica del Norte]. https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/15173

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3.ª ed.). http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (8.ª ed.).

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano* (5.ª ed.). https://dspace.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/4114/1/Gestion-Del-Talento-Humano.pdf

Dessler, G., y Varela Juárez, R. A. (2011). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano* (L. E. Pineda y V. Campos Olguín, Trad.; 5.ª ed.). Pearson/Educación. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administraci_%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf

Dolan, S. L. (Ed.). (2007). *La gestión de los recursos humanos: Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación* (3.ª ed.). McGraw-Hill. https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/La%2520gesti%25C3%25B3n%2520de%2520los%2520la%2520recursos%2520humano%2520-%2520Dolan%252C%2520Valle%252C%2520Jackson%2520y%2520Schuler.pdf

Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez. (2008). *Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización*.

Espinoza, S. (2023). *Diseño del proceso de reclutamiento, selección y evaluación del desempeño del personal del departamento de talento humano de la empresa Fast Telecommunication Service Solution, ubicada en la ciudad de Quito*. Universidad Andina Simón Bolívar.

García, C., Esparza, I., Ochoa, E., y Mercado, S. (2022). *Reclutamiento y Selección de Personal para Atracción de Talento* (1.ª ed.). ITSON.

https://www.itson.mx/publicaciones/Documents/ciencias-sociales/Reclutamiento%20y%20Selecci%C3%B3n%20de%20Personal.pdf

Garnique, C. (2021). *Selección del personal y productividad laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape*. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68541

Gómez, L., Balkin, D., y Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos* (5.ª ed.). Pearson Educación.

Guerrero, G., y Guerrero, C. (2014). *Metodología de la investigación* (Patria) (3.ª ed.).

Guth, A. (1994). *Reclutamiento, Selección e Integración de Recursos Humanos*. https://es.scribd.com/document/740591187/Reclutamiento-y-Seleccion-Guth-Aguirre

Gutiérrez Pulido, H. (2010). *Calidad total y productividad* (3.ª ed.). McGraw-Hill.

Gutiérrez Pulido, H. (2014). *Calidad total y productividad* (3.ª ed.). McGraw-Hill.

Gutiérrez Pulido, H. (2020). *Calidad y productividad* (5.ª ed.). McGraw-Hill.

Henostroza, F., y Tantalean, C. E. (2023). *Mejora del proceso de reclutamiento y selección de personal para incrementar la productividad de producción de palta en una agroindustria* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121103

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5.ª ed.).

Hernández, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1.ª ed.). McGraw-Hill Education.

Huaire, E., Marquina, R., Horna, V., Llanos, K., Herrera, Á., Rodriguez, J., y Villamar, R. (2022). *El arte de dominar el método científico*. Analéctica.

Instituto Nacional de Educación Tecnológica. (2014). *Informática Profesional y Personal*. https://www.inet.edu.ar/wp-content/uploads/2015/03/PP-Informatica.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2025). *Principales Resultados de la Encuesta Nacional de Empresas*. https://www.datosabiertos.gob.pe/dataset/encuesta-nacional-de-empresas-ene-2015-instituto-nacional-de-estad%C3%ADstica-e-inform%C3%A1tica-inei

IPE, C. (2007, octubre 1). Productividad laboral. *Instituto Peruano de Economía*. https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/

Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración, una perspectiva Global y empresarial* (14.ª ed.).

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, *58*(2), 281-342. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x

La Superintendencia Nacional de Administración Tributaria. (2024). *Corporacion Huarancca E.I.R.L.* https://www.sunat.gob.pe/

Ley del Servicio Civil, No. 30057 (2013). https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=78

Llontop, R. (2023). *La Selección del Personal y Productividad de los colaboradores de la empresa Trasnor Trujillo SAC 2020 (Sucursal Chiclayo, 2020)* [Señor de Sipán]. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10823/Llontop%20Nicolas%20Rosmery.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martinez, y Benitez. (2016). *Metodología de la investigación social*. Cengage Learning.

Mendoza, J., y Garza, J. (2017). La medición en el proceso de investigación científica: Evaluación de validez de contenido y confiabilidad. *Revista Innovaciones de Negocios*, *6*(11). https://doi.org/10.29105/rinn6.11-2

Menéndez, R., y Aurora, L. (2021). Elaboración de un Sistema Administrativo para mejorar la eficacia en la selección de personal de la UGEL Huancayo - Junín en el año 2016. *Repositorio Institucional - USS*. https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6330

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). *Informe Anual del Empleo 2022*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5398388/4790054-informe-anual-del-empleo-2022.pdf?v=1699561954

Mondy, R. W., y Mondy, J. B. (2010). *Human resource management* (11th ed.). Prentice Hall.

Montañez, J., y Palma, A. (2024). Propuesta para la Elaboración de Baremos de un Instrumento en Trabajos de Investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *7*(6), 7418-7436. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9284

Morán, G., y Alvarado, D. (2010). *Metodos de Investigacion* (1.ª ed.). Pearson Educación.

Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2.ª ed.). Pearson educación.

Muñoz, C. (2015). *Metodología de la investigación*. Oxford University Press México, S.A. de C.V.

Niño, M. (2011). *Metodología de la investigación* (1.ª ed.). Ediciones de la U.

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación Cuantitativa—Cualitativa y Redacción de la Tesis* (3.ª ed.). Ediciones de la U.

Ochoa, N., y Roman, Y. (2023). *Gestión del Talento Humano y Productividad de los Trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019* [UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES]. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5804/T037_70273376_72255848_T.pdf?sequence=1

Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Panorama Laboral 2023 de América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/es/publications/flagship-reports/panorama-laboral-2023-de-america-latina-y-el-caribe

Organización Internacional del Trabajo. (2024). *World employment and social outlook: September 2024 update*. ILO. https://doi.org/10.54394/OPQH3749

Pacheco, J. (2022). *Propuesta de mejora de gestión de calidad y selección de personal en la microempresa asociacion civil sin fines de lucro de mantenimiento vial Valle Ipoki, distrito de Satipo, Junín, 2022* [Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. https://hdl.handle.net/20.500.13032/30304

Palafox, G., y Hernández, S. (2012). *Administración: Teoría, proceso, áreas funcionales y estrategias para la competitividad*. http://148.202.167.116:8080/xmlui/handle/123456789/3179

Panduro, K. (2022). *Reclutamiento y Selección de personal y desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas 2021* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102772

Pimienta, J., y De la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación* (3.ª ed.).

Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad: Manual práctico*. Oficina Internacional del Trabajo.

Pulido, H. G. (2014). *Calidad y productividad* (4.ª ed.). McGraw-Hill.

Quevedo, K. (2023). *Factores determinantes en la selección de personal y su relación con el desempeño laboral del personal civil de la encuesta de empleo de la Coordinación Zonal 8 durante el período 2022* [Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Sistema de posgrado]. http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/22343/1/T-UCSG-POS-MGTH-67.pdf

Quezada, N. (2021). *Metodología de la Investigación* (1.ª ed.). Marcombo, S.A.

Requejo, I. (2024). *Selección de personal y productividad de los colaboradores en una empresa del sector banca retail en Lima, 2024* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/154828/Requejo_LIA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Requis, J., y Yanac, S. (2023). *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* [Tesis de Grado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/3559/1/T026_70766317_T.pdf

Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción* (1.ª ed.).

Robbins, S., y Coulter, M. (2014). *Administración* (12.ª ed.). PEARSON.

Ruiz, E., Gago, M., García, C., y López, S. (2013). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. McGraw-Hill. https://es.scribd.com/document/712569395/RUIZ-OTERO-Recursos-Humanos-y-Responsabilidad-Social-Corporativa

Salinas, J., y Malpartida, J. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Alpha Centauri*, *1*(3), 26-43. https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.17

Sánchez, y., Raqui, C. E., Huaroc, E. J., & Huaroc, N. M. (2024). Importancia de Conocer la Normalidad de los Datos Utilizados en los Trabajos de Investigación por Tesistas. *Revista Docentes 2.0*, *17*(2), 404-413. https://doi.org/10.37843/rted.v17i2.554

Tamayo y Tamayo, M. (2015). *El proceso de la investigación científica* (5a ed). Limusa S.A.

Tapia, V. (2021). *Impacto del modelo de selección por competencias sobre las variables: Rotación, desempeño y costos relacionados, en el área de call center de Banco Diners Club Ecuador.* [Facultad de postgrados]. https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/13576/1/UDLA-EC-TMGTH-2021-09.pdf

Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humanos*. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. https://www.bluebooksoft.com/GESTION_ADMINISTRATIVA/2212.pdf

Vara-Horna, A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesistas de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing.* (Segunda edición).

ANEXOS

Anexo 01. Instrumento de Recolección de Datos

GUÍA DE ENTREVISTA PARA CONOCER EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

OBJETIVO DE LA ENTREVISTA: Obtener información relevante sobre cómo se desarrolló el proceso de selección del personal técnico de la empresa "Corporación Huarancca E.I.R.L.".

INDICACIONES AL ENTREVISTADOR

Saludo preliminar

Deberá informar al entrevistado sobre el objetivo de la investigación.

Indicar sobre la confidencialidad de la información proporcionada.

Conseguir el consentimiento del entrevistado (grabado o filmado).

Grabar o filmar la entrevista en audio o video.

Deberá registrar el lugar, las características del lugar, la fecha y la hora de la entrevista.

DATOS GENERALES:

Nombre del entrevistado (a):	
Puesto laboral:	
Nombre del candidato (a):	
Puesto laboral del candidato:	☐ Técnicos de Redes y Soporte Remoto ☐ Técnicos de Instalaciones en Campo
Fecha:	
Hora de inicio:	
Hora de finalización:	

INFORMACIÓN RELACIONADA A LA INVESTIGACIÓN

N° 1	Variable: Selección de personal	Escala de calificación	
		Si	No
Dimensión 1: Entrevista inicial de tamización			
1	¿El postulante demostró habilidades en manejar el estrés durante la entrevista de tamización?		
2	¿El postulante demostró habilidades de trabajo en equipo durante la entrevista de tamización?		
3	¿El postulante alineó sus objetivos personales con los de la empresa durante la entrevista de tamización?		
4	¿El postulante mostró una actitud positiva hacia las políticas internas de la empresa durante la entrevista de tamización?		

5	¿El postulante demostró compromiso con la misión de la empresa durante la entrevista de tamización?		
6	¿El postulante demostró compromiso con la visión de la empresa durante la entrevista de tamización?		
Dimensión 2: Pruebas de selección			
7	¿El postulante evidencio conocimientos técnicos específicos relacionados con el puesto durante las pruebas de selección?		
8	¿El postulante se adaptó con facilidad a nuevas situaciones durante las pruebas de selección?		
9	¿El postulante mostró estabilidad emocional durante las pruebas de selección?		
10	¿El postulante estuvo abierto a nuevos conocimientos durante las pruebas de selección?		
11	¿El postulante demostró habilidades en resolución de problemas durante las pruebas de selección?		
12	¿El postulante demostró estar físicamente apto para realizar el trabajo durante las pruebas de selección?		
Dimensión 3: Decisión final			
13	¿El postulante aprobó la prueba de conocimientos realizada durante el proceso de selección?		
14	¿El postulante aprobó el examen de adaptación a situaciones exigentes aplicada durante el proceso de selección?		
15	¿El postulante aprobó la prueba psicológica realizada durante el proceso de selección?		
16	¿El postulante aprobó la entrevista personal realizada durante el proceso de selección?		
17	¿El postulante fue declarado apto en el examen médico realizado durante el proceso de selección?		
18	¿El postulante obtuvo un puntaje total satisfactorio en el proceso de selección?		

FICHA DE CAPTURA DE DATOS PARA CONOCER EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

OBJETIVO: Obtener información relevante sobre la productividad laboral del personal técnico de la empresa "Corporación Huarancca E.I.R.L.".

DATOS GENERALES:

Nombre del candidato (a):	
Puesto laboral del candidato:	☐ Técnicos de Redes y Soporte Remoto ☐ Técnicos de Instalaciones en Campo
Fecha:	
Hora de inicio:	
Hora de finalización:	

INFORMACIÓN RELACIONADA A LA INVESTIGACIÓN

N° 2	Variable: Productividad laboral	Observaciones
Dimensión 1: Eficiencia		
1	¿Cuántas tareas programadas por día?	
2	¿Cuántas tareas realizadas por día?	
3	¿Cuánto tiempo muerto existe entre tareas?	
4	¿Qué porcentaje de tareas se completan sin interrupciones?	
5	¿Cuántas veces se repite una tarea por errores?	
6	¿Con qué frecuencia se requiere asistencia externa para una tarea?	
7	¿Con que frecuencia se utilizan solo procedimientos estandarizados para ejecutar tareas?	
8	¿Cuánto tiempo requiere para realizar una tarea?	
9	¿Cuántos recursos utiliza por tarea?	
Dimensión 2: Eficacia		
10	Porcentaje de objetivos cumplidos en relación a lo planificado.	
11	Número de entregables logrados según lo agendado.	
12	Porcentaje de tareas entregadas dentro del plazo establecido.	
13	Diferencia entre fechas programadas y fechas reales de entrega.	
14	Cantidad de retrasos registrados por periodo-tareas.	
15	Calificación del servicio/producto en encuestas de satisfacción (escala de 1 a 5).	
16	Porcentaje de clientes que repetirían la compra o servicio.	
17	Cantidad de quejas o reclamos recibidos.	
18	Valoración promedio de la empresa al trabajador.	

Anexo 02. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre la selección de personal y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025?	Determinar la relación entre la selección de personal y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025	Existe una relación positiva-moderada-significativa entre la selección de personal y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025	Selección de personal	• Entrevista inicial de tamización • Pruebas de selección • Decisión final	**Tipo de investigación:** Básica. **Nivel de investigación:** Relacional. **Diseño de investigación:** No experimental de corte Transversal. **Población:** 30 técnicos en informática **Muestra:** 30 técnicos en informática **Muestreo:** Censal o poblacional. **Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos:** **Técnica/instrumento:** Entrevista retrospectiva/ guía de entrevista. **Técnica/instrumento:** Revisión documental/ficha captura de datos.
P. ESPECÍFICOS	O. ESPECÍFICOS	H. ESPECÍFICOS	Productividad laboral	• Eficiencia • Eficacia	
¿Cuál es la relación entre la entrevista inicial de tamización y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025? ¿Cuál es la relación entre pruebas de selección y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025? ¿Cuál es la relación entre decisión final y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025?	Determinar la relación entre la entrevista inicial de tamización y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025. Determinar la relación entre las pruebas de selección y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025. Determinar la relación entre decisión final y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025.	Existe una relación positiva-moderada-significativa entre la entrevista inicial de tamización y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025. Existe una relación positiva-moderada-significativa entre las pruebas de selección y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025. Existe una relación positiva-moderada-significativa entre decisión final y la productividad laboral de los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L. durante el periodo 2021-2025.			

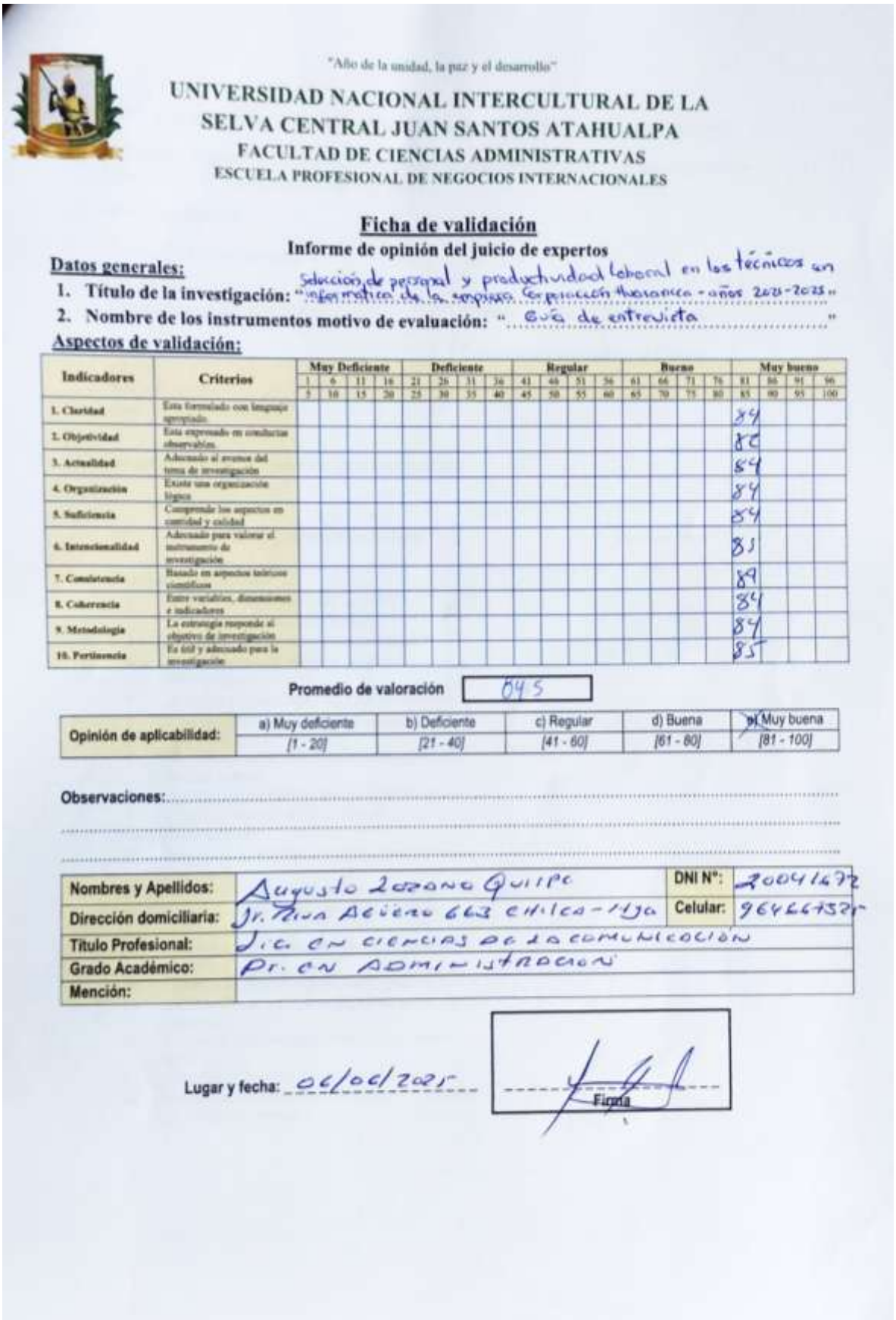
Nota. Elaboración propia

Anexo 03. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL
Selección de personal	El proceso de selección de personal según Chiavenato, (2009), consiste en seleccionar a los candidatos más adecuados para que puedan desempeñar las tareas necesarias para que la organización pueda mantener o incrementar la eficiencia y el desempeño del personal.	El proceso de selección se realiza a partir de 13 indicadores agrupados en 3 dimensiones: 1. Entrevista inicial de tamización 2. Pruebas de selección 3. Decisión final	Entrevista inicial de tamización	1. Evaluación habilidades blandas. 2. Evaluación cultura. organizacional. 3. Evaluación de motivación por el puesto.	Escala ---cualitativa Escala--- cualitativa Escala--- cualitativo
			Pruebas de selección	1. Pruebas de conocimientos. 2. Pruebas psicológicas. 3. Pruebas de personalidad. 4. Entrevista personal. 5. Examen médico.	Puntaje--- cuantitativo Escala --- cualitativo Escala--- cualitativo Competencias--- cualitativa Apto/No apto--- cualitativo
			Decisión final	1. Resultado de la prueba de conocimiento. 2. Resultado de pruebas psicológicas. 3. Resultado de entrevista personal. 4. Resultado de examen médico. 5. Puntaje total del proceso.	Puntaje--- cuantitativo Escala--- cuantitativo Puntaje--- cuantitativo Valoración--- cualitativa Puntuación--- cuantitativa
Productividad laboral	Gutiérrez (2020), menciona que la productividad laboral tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos.	La productividad laboral se evalúa a través de 6 indicadores agrupados en 2 dimensiones: 1. Eficiencia 2. Eficacia.	Eficiencia	1. Costo por unidad producida. 2. Tiempo promedio de producción por unidad. 3. Cantidad de recursos utilizados.	Valor monetario--- cuantitativa Min/unidad producida--- cuantitativa Numero de materiales--- cuantitativo
			Eficacia	1. Cumplimiento de metas establecidas. 2. Índice de entrega a tiempo. 3. Nivel de satisfacción del cliente.	Porcentaje--- cuantitativo Porcentaje--- cuantitativo Escala--- cualitativa

Nota. Elaboración propia.

Anexo 04. Ficha de validación



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

Ficha de validación

Informe de opinión del juicio de expertos

Datos generales:

1. **Título de la investigación:** "Selección de personal y productividad laboral en los técnicos en informática de la empresa Corporación Huaranca - años 2021-2023"
2. **Nombre de los instrumentos motivo de evaluación:** "Guía de entrevista"

Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno			
		1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																	84			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																	86			
3. Actualidad	Adecuado al avance del tema de investigación																	84			
4. Organización	Existe una organización lógica																	84			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	84			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar el instrumento de investigación																	83			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																	89			
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones e indicadores																	84			
9. Metodología	La estrategia responde al objetivo de investigación																	84			
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																	85			

Promedio de valoración 84.5

Opinión de aplicabilidad:	a) Muy deficiente	b) Deficiente	c) Regular	d) Buena	e) Muy buena
	[1 - 20]	[21 - 40]	[41 - 60]	[61 - 80]	[81 - 100]

Observaciones:.....

.....

.....

Nombres y Apellidos:	Augusto Zozoya Quispe	**DNI N°:**	20041472
Dirección domiciliaria:	Jr. Tina Acosta 663 Chilca - Hyo	**Celular:**	964664328
Título Profesional:	Lic. en Ciencias de la Comunicación		
Grado Académico:	Dr. en Administración		
Mención:			

Lugar y fecha: 06/06/2021

Firma

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

Ficha de validación

Informe de opinión del juicio de expertos

Datos generales:

1. **Título de la investigación:** "Selección de personal y productividad laboral en las técnicas en operaciones de las empresas Corporación Huarancca años 2021 - 2025"
2. **Nombre de los instrumentos motivo de evaluación:** "Ficha de observación"

Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno			
		1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.																		87		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																	85			
3. Actualidad	Adecuado al avance del tema de investigación																		86		
4. Organización	Existe una organización lógica																	85			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	84			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar el instrumento de investigación																	85			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																	85			
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones e indicadores																	84			
9. Metodología	La estrategia responde al objetivo de investigación																	84			
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																	84			

Promedio de valoración 84.9

Opinión de aplicabilidad:	a) Muy deficiente	b) Deficiente	c) Regular	d) Buena	e) Muy buena
	[1 - 20]	[21 - 40]	[41 - 60]	[61 - 80]	[81 - 100]

Observaciones:.....

.....

.....

Nombres y Apellidos:	Augusto Lozano Quispe	**DNI N°:**	20041672
Dirección domiciliaria:	Jr. Rosa Agüero 663 Chaca-Hyo	**Celular:**	964667321
Título Profesional:	Lic. en Ciencias de la Comunicación		
Grado Académico:	Dr. en Administración		
Mención:			

Lugar y fecha: 06/06/2025

Firma

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

Ficha de validación

Informe de opinión del juicio de expertos

Datos generales:

1. **Título de la investigación:** "Selección de personal y productividad laboral en los técnicos en operaciones de la empresa corporación Makerca E.I.R.L. años 2021 - 2025"
2. **Nombre de los instrumentos motivo de evaluación:** "Guía de Entrevista"

Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno			
		1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.																	√85			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																√80				
3. Actualidad	Adecuado al avance del tema de investigación.																		√90		
4. Organización	Existe una organización lógica.																			√95	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																√80				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar el instrumento de investigación																		√90		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																	√85			
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones e indicadores																		√90		
9. Metodología	La estrategia responde al objetivo de investigación														√80						
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																			√95	

Promedio de valoración 85

Opinión de aplicabilidad:	a) Muy deficiente	b) Deficiente	c) Regular	d) Buena	e) Muy buena
	[1 - 20]	[21 - 40]	[41 - 60]	[61 - 80]	[81 - 100]

Observaciones: Se sugiere adaptar el instrumento a una escala Likert.
Se sugiere la revisión de los ítems 3, 6, 12 y 18.

Nombres y Apellidos:	Gerson Julio Mercado Ramirez	**DNI N°:**	45712178
Dirección domiciliaria:	Jr. Santa Isabel # 289 - Tarma	**Celular:**	995244362
Título Profesional:	Licenciado en Administración		
Grado Académico:	Maestría		
Mención:	Gestión Educativa y Didáctica		

Lugar y fecha: Mazamari, 05-06-2025

Firma

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

Ficha de validación

Informe de opinión del juicio de expertos

Datos generales:

1. **Título de la investigación:** "Selección de Personal y productividad laboral en las tiendas empresas Corporaciones Huamanga S.A.C. años 2021 - 2025"
2. **Nombre de los instrumentos motivo de evaluación:** "Ficha de Observación"

Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno			
		1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																		90		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																			95	
3. Actualidad	Adecuado al avance del tema de investigación																		90		
4. Organización	Existe una organización lógica																		90		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	80			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar el instrumento de investigación																		90		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																	80			
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones e indicadores																		90		
9. Metodología	La estrategia responde al objetivo de investigación																80				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																			95	

Promedio de valoración 89

Opinión de aplicabilidad:	a) Muy deficiente	b) Deficiente	c) Regular	d) Buena	e) Muy buena
	[1 - 20]	[21 - 40]	[41 - 60]	[61 - 80]	[81 - 100]

Observaciones: Se recomienda adaptar el instrumento a una escala de Likert para mejor comparación entre ítems

Nombres y Apellidos:	Gerson Julio Mercado Ramirez	**DNI N°:**	45712178
Dirección domiciliaria:	Jr. Santa Isabel # 284 - Turma	**Celular:**	995844362
Título Profesional:	Licenciado en Administración		
Grado Académico:	Maestría		
Mención:	Gestión Educativa y Didáctica		

Lugar y fecha: Magdamari, 05-06-2025

Firma

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

Ficha de validación

Informe de opinión del juicio de expertos

Datos generales:

1. **Título de la investigación:** "SELECCIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TÉCNICOS EN INFORMÁTICA DE LA EMPRESA CORPORACIÓN HUANCALLO EIRL, PERÍODO 2021 - 2025"
2. **Nombre de los instrumentos motivo de evaluación:** "GUÍA DE ENTREVISTA"

Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno			
		1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	93	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.																	81			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																	81			
3. Actualidad	Adecuado al avance del tema de investigación																		90		
4. Organización	Existe una organización lógica														70						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															75					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar el instrumento de investigación														70						
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																80				
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones e indicadores														70						
9. Metodología	La estrategia responde al objetivo de investigación														70						
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación															75					

Promedio de valoración 76.2

Opinión de aplicabilidad:	a) Muy deficiente	b) Deficiente	c) Regular	d) Buena	e) Muy buena
	[1 - 20]	[21 - 40]	[41 - 60]	[61 - 80]	[81 - 100]

Observaciones: Habría que definir mejor los verbos usados en la entrevista de tabulación. Al parecer son similares la evaluación de resultados de la prueba de duración.

Nombres y Apellidos:	Yeseria Paola Gómez Bazán	DNI N°:	44507932
Dirección domiciliaria:	Jr. Unión 322 - Pasco - Yanja	Celular:	989405903
Titulo Profesional:	Lic. en Administración		
Grado Académico:	Bachiller		
Mención:	Gestión Pública.		

Lugar y fecha: Yanahuanca 11/06/2025

Firma

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

Ficha de validación

Informe de opinión del juicio de expertos

Datos generales:

1. **Título de la investigación:** "SELECCIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TÉCNICOS EN INFORMÁTICA DE LA EMPRESA CORPORACIÓN HUMANNCEA E.I.R.L., AÑOS 2021-2025"
2. **Nombre de los instrumentos motivo de evaluación:** "FICHA DE OBSERVACIÓN"

Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno			
		1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado															71					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables														70						
3. Actualidad	Adecuado al avance del tema de investigación																	85			
4. Organización	Existe una organización lógica													65							
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad													65							
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar el instrumento de investigacion													65							
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																	85			
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones e indicadores														70						
9. Metodologia	La estrategia responde al objetivo de investigación																	90			
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación													65							

Promedio de valoración 73.1

Opinión de aplicabilidad:	a) Muy deficiente	b) Deficiente	c) Regular	d) Buena	e) Muy buena
	[1 - 20]	[21 - 40]	[41 - 60]	[61 - 80]	[81 - 100]

Observaciones: Si en su aspecto se considera escala, los ítems también deberán considerar una escala de valoración y En el ítem 7, más tiene más tendencia de valoración cualitativa que cuantitativa (de si o no)

Nombres y Apellidos:	Yasmin Paola Gómez Perzola	DNI N°:	44507972
Dirección domiciliaria:	Jr. Unión 322 - Pozo - Satipo	Celular:	989905903
Título Profesional:	Lic. en Administración		
Grado Académico:	Maestra en Gestión Pública		
Mención:	Gestión Pública		

Lugar y fecha: Tarma 11/06/2025

Firma

Anexo 05. Carta de fiabilidad de datos.

Corporación Huarancca E.I.R.L.
RUC: 20604217831
Dirección: Av. 29 de Setiembre s/n frente al parque Rio Negro
Teléfono: 937-632-813
Correo electrónico: corporaciónhuarancca@gmail.com

Mazamari, 13 de junio del 2025

CARTA DE FIABILIDAD DE DATOS

A quien corresponda:

Por medio de la presente, yo, Jeremai Alexis Huarancca Huaccha, identificado con DNI N.º 76729094, en calidad de Gerente General de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L., con RUC N.º 20604217831 hago constar que la información y los datos proporcionados a los estudiantes Jonny Alanya Isarra y Jasy Huarancca Huaccha, correspondiente al periodo 2021 al 2025, son veraces, reales y han sido obtenidos directamente de los registros internos de la empresa, tales como reportes administrativos, financieros y operativos.

Autorizamos el uso de dicha información exclusivamente para fines académicos en el desarrollo de su trabajo de tesis titulado: "Selección del personal y productividad laboral en los técnicos en informática de la empresa Corporación Huarancca E.I.R.L., años 2021 al 2025" en el marco de la carrera profesional de Administración de Negocios Internacional en la Universidad Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa.

Asimismo, declaramos que la información proporcionada no compromete ni infringe ninguna cláusula de confidencialidad ni representa un riesgo legal para la empresa, siempre y cuando se haga un uso responsable y académico de la misma.

Sin otro particular, y esperando contribuir al desarrollo académico de los estudiantes, suscribo la presente.

Atentamente,

CORPORACION HUARANCCA E.I.R.L.
Jeremai Alexis Huarancca Huaccha
GERENTE GENERAL

Anexo 06. Base de datos por variable.

	VARIABLE 1: SELECCIÓN DE PERSONAL																	
	D1: ENTREVISTA INICIAL DE TAMIZACIÓN						D2: PRUEBAS DE SELECCIÓN						D3: DECISIÓN FINAL					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1
3	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
6	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
8	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
9	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
10	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
12	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
13	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
15	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
16	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
18	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1
19	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1
20	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1
21	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
22	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
24	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1
25	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1
26	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1

	VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL																	
	D1: EFICIENCIA						D3. ARTIFICIO						D2: EFICACIA					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	62.2	66.7	61.5	41.2	62.5	58.9	39.3	36.4	0.0	20.0	18.0	30.9	16.1	22.2	75.0	35.5	69.0	50.0
2	48.9	88.3	6.3	7.1	50.0	50.0	58.3	9.1	9.0	40.0	22.0	48.2	32.2	0.0	50.0	24.3	41.4	50.0
3	26.7	54.1	8.3	8.3	62.5	30.0	39.3	36.4	5.6	66.7	16.0	58.3	16.1	11.1	100.0	24.7	34.5	75.0
4	51.1	66.7	100.0	31.0	0.0	21.1	46.4	18.2	4.5	70.0	42.0	19.0	0.0	0.0	75.0	32.5	20.7	75.0
5	40.0	61.3	11.5	22.9	12.5	14.4	46.4	54.5	52.4	80.0	26.0	45.8	2.3	11.1	25.0	31.7	31.0	75.0
6	0.0	0.0	30.2	75.0	87.5	1.1	1.2	100.0	50.4	80.0	18.0	58.3	9.2	44.4	50.0	22.2	48.3	0.0
7	50.0	64.9	74.5	31.6	25.0	34.4	67.9	72.7	57.3	93.3	34.0	57.9	23.0	33.3	75.0	37.1	37.9	100.0
8	31.1	63.1	7.8	5.0	37.5	32.2	32.1	36.4	3.4	93.3	30.0	47.5	32.2	22.2	100.0	55.0	51.7	75.0
9	40.0	61.3	11.5	22.9	12.5	14.4	46.4	36.4	11.2	80.0	26.0	45.8	2.3	11.1	50.0	31.7	31.0	75.0
10	28.9	50.5	12.6	18.4	75.0	30.0	34.5	9.1	7.9	26.7	18.0	57.9	23.0	22.2	75.0	36.6	20.7	25.0
11	98.9	82.9	29.7	51.5	50.0	65.6	60.7	45.5	48.3	30.0	44.0	38.6	23.0	55.6	75.0	34.6	20.7	50.0
12	41.1	82.9	20.6	0.0	50.0	98.9	56.0	72.7	15.7	90.0	8.0	61.2	23.0	44.4	50.0	2.9	93.1	50.0
13	47.8	84.7	19.2	9.1	62.5	18.9	32.1	54.5	86.7	93.3	26.0	56.4	27.6	66.7	100.0	22.7	48.3	25.0
14	76.7	91.9	50.0	33.3	37.5	18.9	75.0	72.7	78.9	64.0	44.0	40.7	2.3	44.4	25.0	26.3	44.8	100.0
15	0.0	0.0	30.2	75.0	87.5	1.1	1.2	100.0	50.4	48.0	18.0	58.3	9.2	44.4	75.0	22.2	48.3	25.0
16	8.9	30.6	45.0	0.0	75.0	16.7	41.7	0.0	10.1	40.0	0.0	70.0	11.5	55.6	50.0	6.3	10.3	50.0
17	45.6	64.9	42.7	26.4	75.0	23.3	27.4	52.7	95.4	40.0	100.0	66.0	23.0	44.4	75.0	53.3	34.5	25.0
18	32.2	52.3	41.1	22.0	62.5	52.2	48.8	81.8	52.8	40.0	14.0	53.7	20.7	44.4	100.0	23.4	17.2	25.0
19	3.3	10.8	75.0	40.0	25.0	7.8	10.7	9.1	10.1	66.7	12.0	40.0	9.2	22.2	50.0	20.7	13.8	0.0
20	7.8	21.6	22.7	21.1	37.5	1.1	3.6	36.4	19.1	53.3	14.0	68.4	9.2	22.2	75.0	25.3	6.9	0.0
21	8.9	27.0	31.8	10.0	25.0	-1.1	10.7	18.2	6.7	53.3	18.0	70.0	23.0	11.1	75.0	21.8	0.0	0.0
22	60.0	86.5	12.2	22.7	62.5	18.9	51.2	54.5	21.3	80.0	42.0	62.1	34.5	66.7	50.0	25.9	44.8	75.0
23	100.0	93.7	22.4	46.1	50.0	47.8	51.2	81.8	7.9	93.3	22.0	30.4	66.7	100.0	100.0	24.2	44.8	25.0
24	56.7	70.3	21.9	33.3	37.5	14.4	46.4	72.7	100.4	56.0	36.0	49.2	50.6	55.6	75.0	28.3	24.1	50.0
25	37.8	63.1	7.7	17.4	50.0	43.3	44.0	9.1	10.1	13.3	16.0	47.8	18.4	11.1	25.0	25.3	20.7	50.0
26	45.6	68.5	11.7	22.6	50.0	52.2	53.6	9.1	4.5	13.3	26.0	37.7	25.3	11.1	50.0	24.7	13.8	50.0
27	86.7	99.1	44.8	35.6	100.0	21.1	58.3	27.3	2.2	66.7	18.0	51.1	23.0	77.8	75.0	15.7	72.4	50.0
28	86.7	99.1	0.0	35.6	87.5	21.1	58.3	0.0	4.5	93.3	24.0	51.1	25.3	55.6	100.0	24.2	58.6	50.0
29	86.7	99.1	41.1	35.6	62.5	21.1	58.3	54.5	65.2	66.7	18.0	51.1	23.0	77.8	50.0	15.7	72.4	25.0
30	74.4	86.5	38.0	35.4	50.0	54.4	101.2	18.2	3.4	96.0	66.0	46.8	98.9	44.4	75.0	23.7	37.9	75.0

n

Anexo 07. Construcción de baremos por variable y dimensiones.

Baremos: D1: Entrevista inicial de tamización			Baremos: D1: Pruebas de selección			Baremos: D1: Decisión final		
0	NO APTO	(0-3)	0	NO APTO	(0-3)	0	NO APTO	(0-3)
1	APTO	(4-6)	1	APTO	(4-6)	1	APTO	(4-6)

Baremo: V1. Selección de personal		
0	NULO	(0-6)
1	DEFICIENTE	(7-12
2	OPTIMO	(13-18)

Baremo: D1. Eficiencia			Baremo: D2. Eficacia		
0	NO CUMPLE	(137.2 - 397.7)	0	NO CUMPLE	(227.6 - 336.2)
1	CUMPLE	(397.8 - 534.9)	1	CUMPLE	(336.3-563.8)

Baremo: V2. Productividad laboral		
0	NO CUMPLE	(409.5 - 615.9)
1	CUMPLE	(616 - 1025.4)

o