

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



TITULO DE TESIS:

“SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS DE LA EMPRESA SEM INGENIEROS SAC. EN VILLA EL SALVADOR, 2023”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Bach. GERALDYNE JAQUELINE FERNANDEZ RAFAEL

ASESOR:

Mg. JUAN CARLOS SANTURIO RAMÍREZ

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Ciencias Sociales y Desarrollo Humano

Gestión Administrativa

Callao-2024

PERÚ





TESIS - FERNANDEZ RAFAEL GERALDYNE

3%
Textos
sospechosos



3% **Similitudes**
< 1% similitudes entre comillas
< 1% entre las fuentes mencionadas
< 1% **Idiomas no reconocidos**

Nombre del documento: TESIS - FERNANDEZ RAFAEL GERALDYNE.pdf
ID del documento: 991665113d232fce3e303866ec1cc93c97a0f83c
Tamaño del documento original: 2,12 MB

Depositante: FCA PREGRADO UNIDAD DE INVESTIGACION
Fecha de depósito: 26/6/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 26/6/2024

Número de palabras: 21.452
Número de caracteres: 155.356

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.unac.edu.pe 10 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (129 palabras)
2	repositorio.autonoma.edu.pe 5 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (186 palabras)
3	repositorio.upagu.edu.pe 12 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (187 palabras)
4	repositorio.uta.edu.ec 17 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (183 palabras)
5	repositorio.ulasamericas.edu.pe 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (128 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.unac.edu.pe	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)
2	dspace.espace.edu.ec	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)
3	repositorio.unan.edu.ni	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
4	www.dspace.uce.edu.ec	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)
5	repositorio.autonoma.edu.pe Selección de personal y desempeño laboral en la ...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (29 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)

Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

1	http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8442
2	https://clea.edu.mx/biblioteca/items/show/39
3	http://eprints.uanl.mx/13425/1/A
4	https://books.google.com.pe/books?id=63flDwAAQBAJ&printsec=frontcover&d
5	https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/43608/amargoteo.pdf?s

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS.

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: PREGRADO

TÍTULO: “SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS DE LA EMPRESA SEM INGENIEROS SAC. EN VILLA EL SALVADOR, 2023”

AUTOR: Bach. GERALDYNE JAQUELINE FERNANDEZ RAFAEL
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-6468-8241
DNI:72030559

ASESOR: Mg. JUAN CARLOS SANTURIO RAMÍREZ
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-9521-1163
DNI:25838289

LUGAR DE EJECUCIÓN: SEM INGENIEROS SAC.

UNIDAD DE ANÁLISIS: PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA METALMECÁNICA SEM INGENIEROS SAC.

TIPO DE INVESTIGACIÓN: BÁSICA

ENFOQUE: CUANTITATIVO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS SOCIALES Y DESARROLLO HUMANO

TEMA OCDE: 5. CIENCIAS SOCIALES
5.02.04 NEGOCIOS, ADMINISTRACIÓN



HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

TESIS TITULADA:

“SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS DE LA EMPRESA SEM INGENIEROS SAC. EN VILLA EL SALVADOR, 2023”

PRESENTADA POR:

Bach. Geraldynne Jaqueline Fernandez Rafael.

ASESOR:

Mg. Juan Carlos Santurio Ramírez.

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

Presidente: Dr. Kennedy Narciso Gómez

Secretario: Dr. Alfonso Salvador Amable Farro

Vocal: Dr. Santiago Rodolfo Aguilar Loyola

Suplente: Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto

N° De Libro: 01

N° De Folio: 80

N° De Acta: 30

Fecha de aprobación de la tesis:

Bellavista, 18 de julio del 2024

Resolución de sustentación: N° 158-2024-D-FCA-UNAC y 218-2024-D-FCA-UNAC





UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Av. Juan Pablo II 306 Bellavista - Callao Telf. 429-7296

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"



ACTA N° 30 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS DE FECHA 18 DE JULIO DEL 2024 PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LIBRO N° 01 FOLIO N° 80 ACTA N° 30 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

A los 18 días del mes julio del año 2024, siendo las 16.30 horas, se reunió, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, el JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS, para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración, conforme a las Resoluciones de Decano N.º 158-2024-D-FCA-UNAC y 218-2024-D-FCA-UNAC, integrado por los siguientes docentes ordinarios de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao:

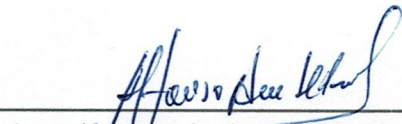
Dr. Kennedy Narciso Gomez	: Presidente
Dr. Alfonso Salvador Amable Farro	: Secretario
Dr. Santiago Rodolfo Aguilar Loyaga	: Vocal
Mg. Juan Carlos Santurio Ramirez	: Asesor


Se dio inicio al acto de sustentación de tesis de la Bachiller FERNANDEZ RAFAEL GERALDYNE JAQUELINE, quien, habiendo cumplido con los requisitos para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración, sustenta la tesis titulada: "SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS DE LA EMPRESA SEM INGENIEROS SAC. EN VILLA EL SALVADOR, 2023", cumpliendo con la sustentación en acto público de manera presencial.

Con el quórum reglamentario de ley, se dio inicio a la sustentación de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos. Luego de la exposición, y la absolución de las preguntas formuladas por el Jurado y efectuadas las deliberaciones pertinentes, acordó: Dar por aprobado por calificación con la escala de calificación cualitativa muy bueno y calificación cuantitativa 17, la presente tesis, conforme a lo dispuesto en el Art. 27º del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Callao, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021-CU del 30 de junio del 2021.

Se dio por cerrada la Sesión a las 17.20 horas del día 18 de julio del 2024.


Dr. Kennedy Narciso Gomez
Presidente


Dr. Alfonso Salvador Amable Farro
Secretario


Dr. Santiago Rodolfo Aguilar Loyaga
Vocal



INFORME N° 001-2024-KNG-FCA-UNAC

A : Bach. Fernandez Rafael Geraldine Jaqueline

ASUNTO : Informe del Presidente del Jurado de Sustentación

REFERENCIA : Anexo N° 05 (Ficha de Observaciones para Sustentación de Tesis sin Ciclo de Tesis)
Correo electrónico de fecha 30/07/2024 (indicando levantamiento de observaciones por parte de la bachiller)
Informe N° 004-JET-2024

FECHA : Bellavista, 13 de agosto del 2024.

Mediante el presente me dirijo a usted, en atención a los documentos de la referencia, para informarle lo siguiente:

1. Visto, el Anexo N° 05 (**FICHA DE OBSERVACIONES PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS**) de la tesis titulada: "**SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS DE LA EMPRESA SEM INGENIEROS SAC. EN VILLA EL SALVADOR, 2023**", sustentado por la bachiller **FERNANDEZ RAFAEL GERALDYNE JAQUELINE**, sustentación realizada el 18 de julio del 2024 a las 16:30 p.m. en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, según obra en el Libro N° 01, Folio N° 80, Acta N° 30.
2. En tal sentido, se informa que habiendo levantado las observaciones realizadas en dicha sustentación, **se da la conformidad** correspondiente.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,

Dr. Kennedy Narciso Gomez
Presidente del Jurado de Sustentación

DEDICATORIA

*Dedicado a mis padres y hermana que
cada día me dieron el aliento y apoyo en mi formación
personal y profesional.*

*A mi asesor de tesis que me guio con sus pautas
y consejos para poder culminar con éxito el presente trabajo
de investigación.*



AGRADECIMIENTOS

A Dios por permitirme y darme fortaleza para afrontar los
obstáculos de la vida.

A mi gran maestro y asesor de tesis Juan Carlos Santurio Ramírez,
por apoyarme gentilmente en todo momento en la realización de la
tesis.

A los profesores de la Facultad de Ciencias Administrativas
por su apoyo y guía en la formación como profesional.

A la empresa SEM Ingenieros SAC. por permitirme realizar la
presente investigación.

Muchas gracias a cada uno de ellos.



ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	I
PÁGINA DE RESPETO	II
INFORMACIÓN BÁSICA	III
HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTOS	VI
ÍNDICE DE CONTENIDO	VII
INDICE DE TABLAS	X
ÍNDICE DE FIGURAS	XII
RESUMEN	XIV
ABSTRACT	XV
INTRODUCCIÓN	1
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1. Descripción de la realidad problemática	5
1.2. Formulación del problema	9
1.2.1. Problema General	9
1.2.2. Problemas Específicos	9
1.3. Objetivos	10
1.3.1. Objetivo General	10
1.3.2. Objetivos Específicos	10
1.4. Justificación	10
1.5. Delimitantes de la investigación	11



1.5.1. Delimitante Teórica	11
1.5.2. Delimitante Temporal.....	12
1.5.3. Delimitante Espacial	12
II. MARCO TEÓRICO.....	13
2.1. Antecedentes	13
2.1.1. Internacionales.....	13
2.1.2. Nacionales.....	17
2.2. Bases teóricas.....	22
2.3. Marco Conceptual	39
2.4. Definición de términos básicos.....	47
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	51
3.1. Hipótesis	51
3.1.1. Operacionalización de las variables	53
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	54
4.1. Tipo y Diseño de Investigación	54
4.2. Método de Investigación	54
4.3. Población y muestra.....	55
4.4. Lugar de estudio	56
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	56
4.6. Análisis y procesamiento de datos.....	57
4.7. Aspectos Éticos en Investigación.....	62
V. RESULTADOS	63
5.1 Resultados descriptivos	63
5.2 Resultados inferenciales.....	85
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	91

6.1.	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	91
6.2.	Contrastación de los resultados con otros estudios similares.	93
6.3.	Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	95
VII.	CONCLUSIONES	98
VIII.	RECOMENDACIONES	100
IX.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	101
X.	ANEXOS:	110
	<i>Anexo N° 01: Matriz de Consistencia</i>	111
	<i>Anexo N° 02: Instrumentos validados</i>	112
	Instrumento validado-Selección de Personal	112
	Instrumento validado- Desempeño por competencias	114
	<i>Anexo 3: Base de Datos</i>	116
	<i>AnexoN°4: Validación de expertos</i>	117

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Valores de Alfa de Cronbach	58
Tabla 2	Resumen de procesamiento de casos del instrumento de Selección de personal	58
Tabla 3	Estadística de fiabilidad de la variable Selección de personal.....	59
Tabla 4	Resumen de procesamiento del instrumento del Desempeño por competencias	59
Tabla 5	Estadística de fiabilidad	60
Tabla 6	Prueba de Normalidad Shapiro Wilk.....	61
Tabla 7	Valores de coeficiente de r de Pearson	62
Tabla 8	Considera que la empresa tiene bien definidos los perfiles de puestos en el área operativa	63
Tabla 9	¿Usted considera que la empresa tiene política de promover de puesto a los trabajadores que tienen un alto desempeño?	64
Tabla 10	¿Usted considera que la empresa tiene política de promover de puesto a los trabajadores que tienen un alto desempeño?	66
Tabla 11	Considera que la empresa contrata personal que tiene los conocimientos y experiencia necesaria para ejercer su labor	67
Tabla 12	Considera que la empresa difunde la cultura y las políticas organizacionales.	68
Tabla 13	¿Usted considera que la empresa realiza un adiestramiento adecuado a los nuevos trabajadores?	70
Tabla 14	La empresa deja en claro las funciones del puesto de trabajo y los salarios percibidos a los nuevos trabajadores.....	71



Tabla 15 Considera que los capacitadores asignados para capacitaciones son especialistas del tema.....	72
Tabla 16 Considera que las capacitaciones brindadas por la empresa son un aporte para su aprendizaje	73
Tabla 17 La empresa evalúa los resultados obtenidos al poner en práctica lo aprendido.....	74
Tabla 18 ¿Usted demuestra compromiso en las tareas encomendadas	75
Tabla 19 Si surgiese algún problema en su trabajo, ¿usted busca soluciones?	76
Tabla 20 ¿Usted se adapta fácilmente ante los cambios en su trabajo?	77
Tabla 21 ¿Usted considera que hay liderazgo por parte de los jefes de su área?.....	78
Tabla 22 ¿Usted hace lo posible para que el cliente este satisfecho con su trabajo?	80
Tabla 23 ¿Para usted es fácil trabajar en equipo?	81
Tabla 24 Cuando hay trabajos de emergencia, ¿usted colabora?.....	82
Tabla 25 ¿Usted es creativo y hace lo posible para que su trabajo sea de calidad?.....	83
Tabla 26 ¿Usted considera que dentro de su área de trabajo hay buena comunicación?	84
Tabla 27 Correlación entre la selección de personal y desempeño por competencias.....	85
Tabla 28 Correlación entre el reclutamiento y competencias cardinales	86
Tabla 29 Correlación entre la inducción y las competencias específicas gerenciales.....	87
Tabla 30 Correlación entre la capacitación y competencias específicas por área.....	89



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Modelo del proceso de selección	24
Figura 2 Modelo de Iceberg de definición de competencias propuesto por Spencer y Spencer.....	29
Figura 3 Modelo de competencias esquema.....	37
Figura 4 Fuentes de reclutamiento.....	41
Figura 5 <i>Considera que la empresa tiene bien definidos los perfiles de puestos en el área operativa.</i>	63
Figura 6 ¿Usted considera que la empresa tiene política de promover de puesto a los trabajadores que tienen un alto desempeño?	65
Figura 7 ¿Usted considera que la empresa ofrece a sus trabajadores crecer profesionalmente dentro de ella?	66
Figura 8 <i>Considera que la empresa contrata personal que tiene los conocimientos y experiencia necesaria para ejercer su labor.</i>	68
Figura 9 Considera que la empresa difunde la cultura y las políticas organizacionales	69
Figura 10 ¿Usted considera que la empresa realiza un adiestramiento adecuado a los nuevos trabajadores	70
Figura 11 <i>La empresa deja en claro las funciones del puesto de trabajo y los salarios percibidos a los nuevos trabajadores.</i>	71
Figura 12 <i>Considera que los capacitadores asignados para capacitaciones son especialistas del tema.</i>	72
Figura 13 Considera que las capacitaciones brindadas por la empresa son un aporte para su aprendizaje	73
Figura 14 La empresa evalúa los resultados obtenidos al poner en práctica lo aprendido	74



Figura 15	¿Usted demuestra compromiso en las tareas encomendadas?	76
Figura 16	Si surgiese algún problema en su trabajo, ¿usted busca soluciones?	77
Figura 17	¿Usted se adapta fácilmente ante los cambios en su trabajo?	78
Figura 18	¿Usted considera que hay liderazgo por parte de los jefes de su área?.....	79
Figura 19	¿Usted hace lo posible para que el cliente este satisfecho con su trabajo?	80
Figura 20	¿Para usted es fácil trabajar en equipo?	81
Figura 21	Cuando hay trabajos de emergencia, ¿usted colabora?	82
Figura 22	¿Usted es creativo y hace lo posible para que su trabajo sea de calidad?.....	83
Figura 23	¿Usted considera que dentro de su área de trabajo hay buena comunicación?	84



RESUMEN

La presente investigación es acerca de la Selección de Personal y el Desempeño por Competencias en la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa el Salvador, 2023, tuvo como objetivo determinar la influencia de la Selección de personal en el desempeño por competencias de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023. El método de la investigación es cuantitativo, de tipo básica con alcance correlacional, con diseño no experimental y de corte transversal. La muestra fue censal conformada por 35 colaboradores del área de operaciones, la técnica aplicada fue la encuesta y se utilizó dos cuestionarios de cada variable como instrumento de recolección de datos, en el cual se utilizaron la escala de Likert por cada variable. Los resultados demostraron que la selección de personal influye significativamente en el desempeño por competencias, donde las variables tienen una correlación positiva moderada con p-valor de 0,000 y r de Pearson de ,600. Se llegó a la conclusión que se acepta la hipótesis del estudio y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras claves: Selección de personal, desempeño por competencias, capital humano, administración.



ABSTRACT

This research is about Personnel Selection and Performance by Competencies in the company SEM Ingenieros SAC. in Villa El Salvador, 2023, the objective was to determine the influence of personnel selection on the performance by competencies of the company SEM Ingenieros SAC. in Villa El Salvador, 2023. The research method is quantitative, basic with correlational scope, with a non-experimental and cross-sectional design. The sample was a census made up of 35 employees from the operations area, the technique applied was the survey and two questionnaires for each variable were used as a data collection instrument, in which the Likert scale was used for each variable. The results showed that selection significantly influences performance by competencies, where the variables have a moderate positive correlation with p-value of 0.000 and Pearson's r of .600. The conclusion was reached that the study hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

Keywords: Personnel selection, performance by competencies, human capital, administration.



INTRODUCCIÓN

La presente tesis surge como una investigación sobre la selección de personal y su influencia en el desempeño por competencias en la pequeña empresa SEM Ingenieros S.A.C. La selección de personal consiste en la elección de la persona, la cual es apta para el puesto requerido, con la finalidad de aumentar el desempeño y eficiencia del personal (Chiavenato,2017). Por otro lado, en esta investigación se busca entender si hay influencia con el desempeño por competencias, el cual se ve reflejado en los resultados y competencias aplicadas para realizar sus funciones, tal como nos dice, Ipanaqué (2021), que nos relata que hoy en día, se observa una mayor competitividad entre las empresas de diversos países, lo cual implica que las empresas no sólo contraten personal para que ocupe un puesto sino que deben de seleccionar a la persona idónea que genere valor agregado a la organización. Es importante resaltar que para que haya una adecuada selección de personal, se necesita disponer de procesos, herramientas adecuadas y validadas, que permitan captar, entrevistar, evaluar y seleccionar personal idóneo competente.

Por lo cual el objetivo general de la investigación es determinar la influencia de la selección de personal en el desempeño por competencias de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023, es decir conocer si la selección de personal se está aplicando adecuadamente teniendo en cuenta los procesos relacionados a ello, asimismo, si hay factores de la selección de



personal que impacten en el desempeño de competencias del personal operativo.

Presento como objetivos específicos: (1) Determinar la influencia del reclutamiento en las competencias cardinales de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023; (2) Determinar la influencia de la inducción en las competencias específicas gerenciales de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023; (3) Determinar la influencia de la capacitación en las competencias específicas por área de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023.

En cuanto a la hipótesis general se planteó, que la selección de personal influye significativamente en el desempeño por competencias de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023, donde queremos conocer si hay una influencia significativa entre las variables, ya que al haber una selección de personal buena se da como resultado un buen desempeño por competencias, evidenciándose en una buena productividad y eficiencia en el trabajo.

Por consiguiente, se determinó que hay una influencia significativa entre la selección de personal y el desempeño por competencias, donde las dimensiones: reclutamiento, inducción y capacitación influyen en las competencias cardinales, competencias específicas gerenciales y competencias específicas por área. Por lo cual, si hay una adecuada y mejor selección de personal generará un mejor desempeño de competencias, lo mencionado se irá desarrollando en cada capítulo de la presente tesis.



Asimismo, el presente estudio está compuesto por 10 capítulos:

- Primer capítulo, se muestra el planteamiento del problema donde se describió la realidad problemática, la formulación del problema, los objetivos, la justificación y limitantes.
- Segundo capítulo, se muestra el marco teórico, compuesto por los antecedentes a nivel nacional e internacional, las bases teóricas, marco conceptual y definición de términos básicos.
- El tercer capítulo, trata sobre las hipótesis, variables y operacionalización de estas.
- El cuarto capítulo, trata sobre la metodología del proyecto, donde se habla acerca del diseño metodológico, método de investigación, así como, población, muestra, lugar de estudio, técnicas e instrumentos para la recolección de la información, el análisis, procesamiento de datos, y determinaremos aspectos éticos en investigación.
- En el quinto capítulo, tenemos los resultados donde se muestra los resultados descriptivos y resultados inferenciales.
- En el sexto capítulo, se trata de la discusión de resultados donde se desarrolló la contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados, la contrastación de los resultados con otros estudios similares y responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes
- En el séptimo capítulo, se presentó las conclusiones, conformada por la síntesis de los resultados.



- En el capítulo ocho, se presenta las recomendaciones, conformadas por las sugerencias de acuerdo con las conclusiones de la investigación, con el propósito de que sean tomadas en cuenta por la empresa.
- En el capítulo nueve, se muestra las Referencias Bibliográficas, conformadas por las fuentes de los autores citados de la presente tesis.
- En el capítulo diez, Anexos: Matriz de Consistencia, Instrumentos Validados: Instrumento Validado - Selección de Personal, Instrumento Validado - Desempeño por Competencias, Base de Datos, Validación de Expertos.



I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Hoy en día hay una mayor competitividad entre las empresas del mundo, lo cual produce que las empresas no sólo contraten personal para que ocupe un puesto, sino seleccionar a la persona idónea que generará valor agregado a la organización, como nos menciona Ipanaqué (2021) que resalta que se debe de tomar en cuenta el desempeño por competencias que tiene nuestro capital humano, ya que al tener las competencias requeridas se desarrollarán de una forma más eficiente y productiva.

Según Alles (2017), “**el desempeño por competencias**”, consiste en “la medición del desempeño de una persona considerando las competencias requeridas para el puesto y a través de la observación de comportamiento durante un período determinado” (p.30). El *desempeño por competencias* nos sirve para poder evaluar mediante competencias al personal que tenemos en la empresa, por ello es imprescindible que las empresas tengan en cuenta ello y así evitar la baja producción.

En el ámbito internacional, las empresas tienen muy en cuenta que si no hay una adecuada selección de personal, trae consigo serios problemas en la organización en Moscú, Kraev y Tijonov (2020), nos dicen que hoy en día la economía cambia constantemente por ende se produce un desarrollo en el mercado y existen riesgos del personal dentro de la organización, es decir incongruencias del empleado con el puesto ocupado, como por ejemplo: poca experiencia en el trabajo o falta de habilidades interpersonales, lo cual es



causado por un sistema ineficaz de selección y contratación de personal, motivación y estimulación de personal, etc.; por ello es necesario seleccionar a la persona que encaje en el equipo y trabaje de manera más eficiente para la empresa, asimismo esto solo va ser posible con la evaluación objetiva del nivel del candidato, su clasificación y también su aspecto psicológico, el cual ayudará a identificar sus características individuales.

En el Perú, en las pequeñas empresas peruanas presentan un problema muy frecuente según Martínez, en el Diario Gestión nos indica que “muchas veces los empresarios no apuestan por mejorar la gestión del talento humano, porque los ven como un gasto y no una inversión” (Redacción Gestión, 2015), lo que da entender el bajo interés en invertir en el Área de Talento Humano, así como de realizar un apropiado proceso de selección teniendo en cuenta el perfil del puesto y las competencias requeridas.

Asimismo en nuestro país, las empresas deben de mejorar el proceso de selección de personal, por ejemplo, Tito (2019), nos menciona que hay organizaciones que aún presentan problemas de selección de personal, tal es el caso de la empresa Polycoas SAC., donde se encontró que no utilizaban herramientas e instrumentos adecuados para el proceso de selección y se percibió bajo interés en este tema, por lo cual se debe realizar buenas prácticas durante todo el proceso, y estructurar los pasos para realizar el proceso de selección.

En cuanto al **desempeño por competencias** se debe de tomar en cuenta las competencias que son necesarias en cada puesto las cuales nos



ayudarán a que los trabajadores se desempeñen de una forma óptima en su puesto de trabajo.

La investigación se desarrolló en la empresa Servicios Electromecánicos Ingenieros S.A.C. (SEM Ingenieros S.A.C.) ubicada en el distrito de Villa el Salvador, la cual ofrece servicios de montaje y desmontaje de plantas dosificadoras de concreto, fabricación, montaje de silos para almacenamiento de cemento, fajas transportadoras, transportadores helicoidales, tanques y tolvas, entre otros servicios.

Las posibles causas del problema identificado en la empresa las encontramos en el proceso de selección de personal, que no es tan riguroso al momento de evaluar al personal operativo y esto se ve reflejado cuando no se da exámenes de conocimientos del puesto y evaluaciones psicológicas, lo cual forma parte de un proceso de selección de personal adecuado, en este caso se da luego de que el trabajador pase un mes de prueba y no antes de elegir al candidato apto.

Además, los perfiles de puestos que se tienen no van de acuerdo con las exigencias de sus funciones, ya que algunos de los candidatos a veces no tienen conocimiento y experiencia en el rubro metalmecánico; se destaca que hay personal operativo que tiene experiencia empírica el cual sirve de apoyo, ya que han aprendido dentro de la empresa sobre el rubro, pero no es suficiente ya que hay cierto desconocimiento. Por otro lado, encontramos que el área de Recursos Humanos no toma en cuenta el desempeño por competencias, ya que no realiza evaluaciones permanentes sobre ello y eso



hace que no se identifique en qué se debe de mejorar y que no haya retroalimentación entre los trabajadores operativos.

Por otro lado, como consecuencia a futuro si no se da importancia a estos temas surgiría cierta demora en la terminación de los trabajos encomendados, bajo desempeño, no se alcanzaría las metas establecidas por la empresa, y aumentaría la insatisfacción de los clientes por la demora de la entrega de proyectos, por lo cual es necesario contar con talento humano que tenga la conocimientos, habilidades y aptitudes de acuerdo con el puesto requerido, y realizar una evaluación permanente del desempeño por competencias para saber si el capital humano seleccionado se desempeña eficientemente y cumple con las metas establecidas de la empresa, y a su vez la empresa tendría reconocer los logros de los colaboradores que se desempeñan eficientemente.

Por consiguiente, esta investigación se enfoca en determinar la influencia de la selección de personal en el desempeño por competencias de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023, ya que la “**selección de personal**” en las empresas es de suma importancia y se debe de realizar un buen proceso teniendo en cuenta los perfiles de los puestos, los conocimientos y habilidades del capital humano.

Chiavenato (2017), refiere que la **selección de personal** busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño personal.



De esto se desprende el siguiente problema: ¿De qué manera la selección de personal influye en el desempeño por competencias de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023?, y los problemas específicos: ¿De qué manera el reclutamiento influye en las competencias cardinales de la empresa SEM Ingenieros SAC., en Villa El Salvador, 2023?, ¿De qué manera la inducción influye en las competencias específicas gerenciales de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023? y por último, ¿De qué manera la capacitación influye en las competencias específicas por área de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023?, los cuales iremos desarrollando en el presente estudio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera la selección de personal influye en el desempeño por competencias de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿De qué manera el reclutamiento influye en las competencias cardinales de la empresa SEM Ingenieros SAC., en Villa El Salvador, 2023?
- ¿De qué manera la inducción influye en las competencias específicas gerenciales de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023?
- ¿De qué manera la capacitación influye en las competencias específicas por área de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa



El Salvador, 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

- Determinar la influencia de la Selección de personal en el desempeño por competencias de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la influencia del reclutamiento en las competencias cardinales de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023.
- Determinar la influencia de la inducción en las competencias específicas gerenciales de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023.
- Determinar la influencia de la capacitación en las competencias específicas por área de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023.



1.4. Justificación

1.4.1. Justificación Teórica

Según Castro et al. (2021), “En Perú, la gran mayoría de empresas no presta la debida atención al procedimiento de selección de recursos humanos, como también no se le da la debida consideración a la sistematización de este proceso”, es por ello por lo que en esta

investigación se realiza con el fin de poder mejorar el proceso de selección del personal operativo y asimismo resaltar la influencia que tiene en el desempeño por competencias dentro de la empresa.

1.4.2. Justificación Metodológica

Esta investigación tiene como fin determinar la influencia entre la selección del personal operativo y el desempeño por competencias de este en la empresa metalmecánica SEM Ingenieros SAC.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo en el cual se validó el instrumento mediante el juicio de los expertos para poder realizar la encuesta a la muestra, las dimensiones y resultados del análisis estadístico servirán como aporte a futuras investigaciones.

1.4.3. Justificación Práctica

La utilidad práctica de esta investigación se sustenta en que los resultados se deberán tomar en cuenta en la empresa metalmecánica, para que puedan analizar e identificar sus fallas y tratar de mejorarlas eligiendo a la persona adecuada y en el puesto correcto, y tomar en cuenta el desempeño por competencias que demuestra cada trabajador en el área operativa.



1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Delimitante Teórica

En esta investigación se encontró pocos autores que nos hablen de ambas variables: selección de personal y el desempeño por competencias, sin

embargo, se utilizó las investigaciones más recientes que mencionan a las variables de forma independiente.

1.5.2. Delimitante Temporal

Esta investigación se desarrolló en el periodo 2023 -2024.

1.5.3. Delimitante Espacial

La investigación se realizó en la empresa SEM Ingenieros S.A.C. ubicada en la Calle 3 Mz. "M" Lote 5 Cooperativa de Colonización, Las Vertientes de la Tablada de Lurín en el distrito de Villa el Salvador. Se contó con el apoyo de la empresa para recolectar información.



II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Argote et al. (2021) elaboró su tesis titulada *“Análisis y evaluación del proceso de selección, vinculación y contratación de personal de la empresa Klaren´s de Valledupar”*. Tesis para optar el grado académico de Administrador de empresas en la Universidad Nacional Abierta y a distancia en Colombia. El **objetivo** de esta investigación es analizar el sistema de selección, vinculación y contratación de personal de la empresa Klaren´s de Valledupar. La **metodología** utilizada por el autor es un enfoque es cualitativo y cuantitativo, de tipo descriptivo y deductivo. La población es de 100 empleados y la muestra de 24 empleados a quienes se le aplicó una encuesta de 10 preguntas. La **conclusión** que se llega fue que la empresa no cuenta con un modelo estructurado para realizar los procesos de selección de personal.

Las empresas deben de contar con una estructura de proceso de selección de personal donde se determine los perfiles de puesto, se tenga en cuenta las técnicas que se utilizarán, así también de realizar un buen filtro al reclutar a los posibles candidatos teniendo en cuenta las exigencias que posee el puesto requerido.

Zapata (2021). *“Evaluación de Desempeño Laboral por Competencias para los empleados de La Pizzería Di'rulo y Propuestas de Mejora”* de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, Quito-Ecuador. Tesis para optar la licenciatura en

Administración de Empresas. El **objetivo** de estudio es “realizar la evaluación del desempeño laboral por competencias a los empleados de la Pizzería Di’rulo y proponer estrategias de mejoramiento”. El autor utilizó la siguiente **metodología** cuantitativa, hipotética-deductiva, se utilizó como técnica la encuesta y como el instrumento el cuestionario a una muestra de 44 personas que conforman la Pizzeria Dirulo. El autor llega a las siguientes **conclusiones**: los resultados de la evaluación por competencias en el área de producción las competencias más bajas son el trabajo en equipo y toma de decisiones y en el caso del área administrativa las competencias con valoración más baja son Comunicación y Trabajo en equipo. Se debe de realizar la evaluación de desempeño por competencias haciendo partícipes a los colaboradores, teniendo en cuenta que sus opiniones y las de sus superiores son aportes que deben de tomarse en cuenta para realizar una retroalimentación con los problemas detectados y soluciones de cómo se puede mejorar.

Olmos (2018) *“El proceso de reclutamiento y de selección de personal de la empresa Trade Hammer para el mejor desempeño laboral y reducción de rotación de personal”* de la Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela de Ingeniería Comercial, Guayaquil-Ecuador. Tesis para optar el grado de Licenciada de Administración de Empresas. El **objetivo** es analizar los métodos y procesos de reclutamiento y selección que utiliza la empresa Trade Hammer investigando los problemas que conllevan y proponer métodos y procesos de selección de personal adecuados para mejorar el desempeño dentro de la empresa. La investigación tiene una **metodología** inductiva, con nivel descriptivo y explicativo y se utilizó como muestra a 74



colaboradores del área de ventas a los cuales se aplicó las entrevistas no estructuradas y entrevistas dirigidas.

Las **conclusiones** a que llega el autor es que la empresa Trade Hammer no cuenta con procesos definidos de reclutamiento y selección de personal, además de comprobar que hay cierto número de empleados que no reciben una adecuada inducción y capacitación por lo cual genera un bajo rendimiento laboral debido a la selección y falta de capacitación, conllevando a la rotación de personal.

Según lo observado el inadecuado proceso de selección de personal conlleva a que haya un bajo rendimiento del personal, ya que, al no contar con los conocimientos necesarios, experiencia y habilidades, no alcanzan un desempeño óptimo y genera a su vez inestabilidad de personal dentro de la empresa.

Medina (2017) "*La Selección de Personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO*" de la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, Ambato-Ecuador. Tesis para optar el Título de Psicólogo Industrial. El **objetivo** de la investigación es investigar la incidencia de la selección de personal en el desempeño de los colaboradores de la empresa LO&LO.

El autor utilizó la **metodología**, cuenta con enfoque cuantitativo y cualitativo, nivel exploratorio y correlacional, utilizó una muestra de 50 trabajadores, se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento el Cuestionario estructurado.



Las **conclusiones** fueron que no existe un proceso de selección de personal como tal, ya que no se encontró desarrollados perfiles de cargo que detallen las cualidades de un puesto de trabajo, a su vez descuidan otros sistemas como el reclutamiento el cual no es adecuado para la convocatoria de potenciales empleados para ocupar una vacante, al mismo tiempo que la empresa no cuenta con métodos de evaluación de conocimientos y personalidad que permitan determinar si una persona está capacitada para cumplir las labores de un puesto de trabajo y si se ajusta al perfil del mismo y la empresa cuenta con un nivel bajo de desempeño debido a la falta de actualización de conocimientos.

El proceso de selección de personal debe de contar con evaluaciones que nos ayuden a determinar que el capital humano que estamos seleccionando está realmente capacitada para ejercer sus funciones, así mismo tomar importancia a la capacitación que se da para que haya un buen desempeño laboral y los trabajadores apliquen sus competencias en sus labores diarias.

Contreras et al. (2017) *“Análisis y Rediseño del Proceso de Selección de Personal de La Empresa Diviconstru en Guayaquil”* de la Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela de Ingeniería Comercial-Guayaquil-Ecuador. Tesis para optar el grado de Ingeniero Comercial. El **objetivo** de la investigación es realizar un análisis del proceso de selección del personal de la empresa DIVICONSTRU S.A.

La **metodología** utilizada por el autor es inductivo-deductivo, ya que nos explica casos particulares de los empleados refiriéndose al contexto actual de



la empresa y en cuanto al método deductivo parte de la realidad de la empresa acerca del proceso de contratación viendo cómo lo experimenta cada colaborador; la investigación es descriptiva y tiene enfoque mixto. Utiliza la encuesta y entrevista. La muestra es de 138 personas a las que se le aplicó la encuesta. En caso de la entrevista sólo se le aplicó a los altos funcionarios.

Las **conclusiones** a las que llegó el autor son que la empresa no realiza un adecuado proceso de selección y más de la mitad de los colaboradores encuestados dicen no conocer el reglamento de la empresa, por lo cual se realizó el rediseño del proceso de selección de personal a través de la implementación de un departamento de recursos humanos para mejorar la calidad de selección del personal idóneo.

Como vemos la selección de personal debe realizarse siguiendo los procedimientos necesarios para seleccionar el personal adecuado y realizando una buena inducción dando a conocer la cultura y normas de la empresa, proporcionando una capacitación constante y posterior evaluación al personal.

2.1.2. Nacionales

Abarca (2019) *“Estilos de Liderazgo y evaluación de desempeño por competencias en el Hospital Militar, Arequipa, 2018”* de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Escuela de Posgrado, Facultad Administración. Tesis para optar el grado de Doctor en Administración. El **objetivo** de la investigación fue determinar el nivel de relación que existe entre los estilos de liderazgo y la evaluación del desempeño por competencias en el Hospital Militar, Arequipa, 2018. La **metodología** utilizada en la investigación es de nivel



correlacional y con diseño no experimental. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y de instrumentos se realizaron dos cuestionarios: Cuestionario de Estilos de Liderazgo y el Cuestionario de Desempeño por Competencias; se contó con una población de 300 personas entre clientes internos y externos, tomando como muestra a 140 personas que laboran en Hospital Militar de Arequipa.

Se llegó a la **conclusión** que sí existe una relación significativa y directa entre los estilos de liderazgo y la evaluación de desempeño por competencias en el Hospital Militar, Arequipa, 2018; de acuerdo con lo mencionado anteriormente, el estilo de liderazgo dentro de una organización va a relacionarse con el desempeño por competencias, donde en este caso se ve que si hay buena orientación a los resultados y trabajo en equipo, los cuales son competencias que se destacan entre las áreas.

Arias (2018) *“Selección de Personal y Desempeño Laboral en la empresa Matta Andrade S.A.C. Contratistas y Consultores en Independencia – 2018”*, de la Universidad Autónoma del Perú, Facultad de Ciencias de Gestión, Escuela profesional de Administración de Empresas. Tesis para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas. El **objetivo** de la investigación fue determinar la relación de la selección de personal en el desempeño laboral en la empresa Matta Andrade S.A.C. Contratistas y Consultores-Independencia-2018. La **metodología** que se utilizó fue de tipo correlacional, diseño no experimental. La muestra fue probabilística de 22 personas que pertenecen a la empresa Matta Andrade S.A.C., fue una muestra



censal donde participo todo el personal. Se aplicó dos cuestionarios, uno por cada variable.

La investigación llegó a la **conclusión** que el proceso de selección de personal se relaciona con el desempeño laboral de la empresa, por lo cual la correcta selección de personal, donde haya un buen filtro de los postulantes hace que haya una mejor adaptación y desempeño por parte de los colaboradores en sus puestos.

Como vemos el proceso de selección de personal tiene que llevarse adecuadamente para evitar que haya baja productividad, por ello se debe de buscar al capital humano más adecuado al puesto teniendo en cuenta los pasos que se deben realizar.

Barrios (2019) *“Selección de personal y competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C. Callao 2019”* Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración. Tesis para optar el título de Licenciado en Administración. El **objetivo** de esta investigación fue determinar cómo se relaciona la selección de personal en las competencias laborales en los servicios logísticos F&B S.A.C., Callao 2019. La **metodología** que utilizo es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental-transversal, aplicada, descriptiva y correlacional. Se aplicó un cuestionario usando la escala de Likert a la muestra de 92 trabajadores. Las **conclusiones** son: que el reclutamiento, la selección de personal y la inducción se relaciona en las competencias laborales de la empresa Servicios Logísticos F&B S.A.C., se toma en cuenta que se debe de tener en cuenta las aptitudes en el perfil del puesto requerido.

La selección de personal como se menciona en la investigación se relaciona con las competencias laborales, ya que al momento de escoger nuevos colaboradores se debe tener en cuenta los conocimientos, experiencias, cualidades y aptitudes que complementan con el puesto para que la persona se desempeñe satisfactoriamente.

Pachas (2019), "*Selección del personal y la permanencia en el puesto laboral, empresa Polycoas SAC., Ica-Perú 2019*" de la Universidad Autónoma de Ica, Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración. Tesis para optar el título de Licenciada en Administración y Finanzas. El **objetivo** de la investigación fue determinar el nivel de relación entre la Selección del Personal y la permanencia en el puesto laboral, empresa POLYCOAS SAC. ICA-Perú, 2019. La **metodología** de la investigación es de nivel correlacional descriptivo, su diseño es no experimental de corte transversal e hipotético -deductivo. Se tomó como población y muestra a los 40 trabajadores de la empresa Polycoas SAC. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

La **conclusión** que llegó el autor fue que el nivel de relación entre la selección del personal y la permanencia en el puesto laboral, empresa Polycoas SAC. existe un nivel de correlación positiva moderada, es decir, a medida que se incrementa la selección del personal, se incrementa moderadamente la permanencia en el puesto laboral.

Según lo anteriormente señalado por el autor, si el proceso de selección de personal se da de una forma adecuada va a influir en la permanencia del personal evitando la rotación del personal en la empresa, la cual trae consigo pérdidas para la empresa ya que si entra personal nuevo este empezará de



nuevo desde cero, por lo cual se debe seleccionar al personal idóneo para el puesto.

Olaya (2018) *“Desempeño por Competencias y la Satisfacción de los Clientes de la Caja Piura, Agencia Tumbes, 2018”*, de la Universidad Nacional de Tumbes, Escuela de posgrado. Tesis para optar el grado de Magíster en Ciencias Económicas con mención en Administración y Gestión Empresarial. El **objetivo** de la investigación es determinar la influencia del desempeño por competencias en la satisfacción de los clientes de la Caja Piura, Agencia Tumbes, 2018. La **metodología** de la investigación es aplicada y descriptiva transversal y el diseño es descriptivo correlacional. La población está formada por 41 colaboradores de la Agencia Tumbes y la muestra es de 41 colaboradores para el caso de obtención de los datos de la variable de Desempeño y para la variable Satisfacción del Cliente se tomó a 350 clientes de la Agencia de Tumbes.

La **conclusión** que llegó el autor en esta investigación fue que el desempeño por competencias tiene influencia directa y positiva en la satisfacción de los clientes de la Caja Piura, Agencia Tumbes, 2018. Las dimensiones tomadas presentan influencia directa y positiva en la satisfacción de los clientes, como la motivación y la comunicación.

El desempeño por competencias es fundamental tenerlo en cuenta en las organizaciones ya que es un medio que nos ayuda a alcanzar los objetivos organizacionales que la empresa tiene trazados; teniendo en cuenta las competencias que tiene el capital humano.



2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Selección de personal

Teoría de las Relaciones Humanas

La teoría de las Relaciones Humanas nos habla acerca de cómo se descubre que los trabajadores son parte importante de la empresa, pues son personas que sienten y expresan emociones dentro del trabajo, asimismo, se demuestra que son entes sociales, es decir, se relacionan con sus compañeros de trabajo y superiores (Mayo, 1945).

Dentro de la selección de personal tenemos en cuenta que el colaborador aparte de tener conocimientos teóricos y prácticos, también como toda persona tiene habilidades, pensamientos y emociones dentro del ámbito laboral, lo cual va a influir dentro de la forma de trabajo de la persona.

Además, Mayo (1945) destaca la importancia de la entrevista dentro del área de trabajo en las empresas, con la finalidad de escuchar a los trabajadores para saber qué opinan, acerca de la forma de trabajo y sus necesidades. Actualmente dentro de la selección de personal se emplea diferentes métodos para poder elegir al personal adecuado para el puesto requerido, y también empleamos la entrevista donde se conoce más acerca a la persona que está postulando, es ahí donde se observa el comportamiento y forma de pensar de las personas.

Adicionalmente, Flores (2005) nos habla acerca de los experimentos que realizaron en Hawthorne, el cual fue dirigido por Elton Mayo, aquí se llegó a la conclusión que la selección de personal que el colaborador es un ser social,



dónde busca integrarse con sus demás compañeros, por lo cual se debe de tener en cuenta sus capacidades para el puesto de trabajo y siguiendo la filosofía de la empresa.

Por ello es fundamental que se identifique la personalidad del trabajador al momento de la selección para poder deducir su comportamiento dentro de la organización y determinar su adaptación a su puesto de trabajo y a la empresa.

Modelo de proceso de Selección de Personal según Puchol

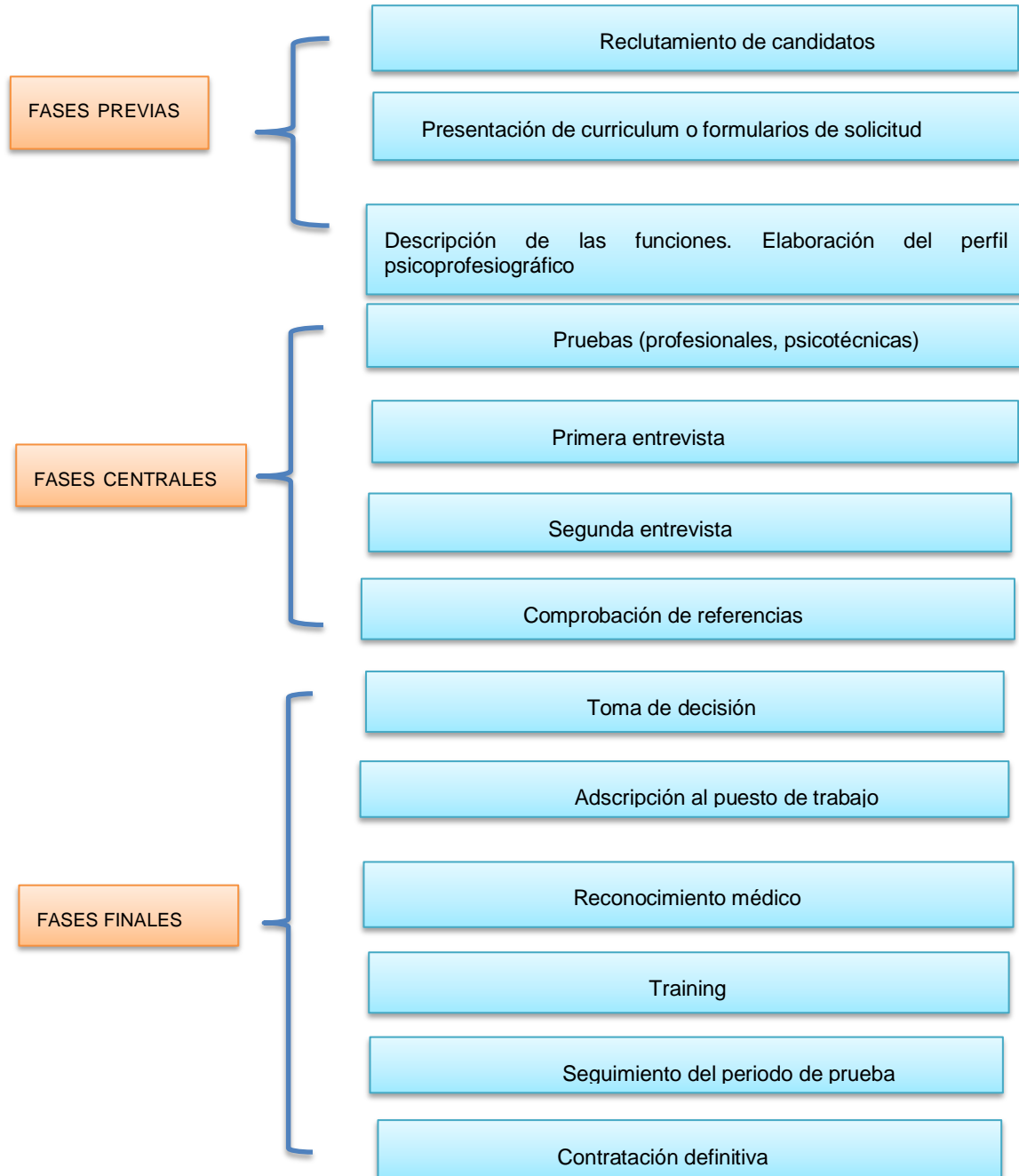
Según Puchol (2005) nos presenta el modelo clásico de selección donde están conformada por tres fases: las fases previas, las fases centrales y las fases finales de la selección.

El modelo demuestra cómo se da el proceso de selección de forma integrada, algunas pruebas pueden varias de ubicación dependiendo de la empresa.



Figura 1

Modelo del proceso de selección



Fuente: Puchol (2005)

La selección de personal la podemos definir como la búsqueda entre los candidatos reclutados a aquellos que dependiendo sus conocimientos y experiencia son los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño personal (Chiavenato, 2017).

También Alfaro (2012) nos indica que la selección de personal es un proceso para determinar cuál dentro de todos los solicitantes son los mejores para que se pueden adaptar a las descripciones y especificaciones del puesto.

La selección de personal elige a los candidatos aptos para el puesto requerido, el cumple con el perfil y las habilidades requeridas (Chiavenato,2017); por lo cual es necesario tener bien establecidos los perfiles de los puestos y seleccionar cuidadosamente al candidato que este apto para cumplir el puesto.

Chiavenato (2017), nos relata que las bases de la selección de personal es la información obtenida sobre el puesto a cubrir o las competencias deseadas, para ellos se reúne a través de 5 maneras.

1. Descripción y análisis del puesto: consiste en los aspectos internos del puesto (conocimientos y experiencia) y extrínsecos del puesto (habilidades que requiere el puesto).
2. Técnicas de los incidentes críticos: se trata cuando los gerentes exigen ciertos comportamientos que mejoran el desempeño debe de tener el candidato seleccionado y los comportamientos no deseados los cuales no debe de tener el candidato.



3. Solicitud de personal: se da cuando el gerente solicita un nuevo trabajador para el puesto vacante, teniendo en cuenta los requisitos y características.
4. Análisis del puesto en el mercado: esto se da si no se cuenta con información acerca de los requisitos y de las características primordiales para el puesto, por lo cual la empresa compara con otras empresas acerca de los perfiles de puestos vacantes.
5. Hipótesis de trabajo: se refiere a una idea aproximada del contenido de trabajo y de las exigencias a quien se desempeñe.

Pintado (2011), nos dice que la selección de personal es un proceso sistemático mediante el cual se elige de entre un conjunto de solicitantes a la persona o personas que con más probabilidades se ajusta a las características y requerimiento del puesto, teniendo en cuenta las condiciones internas o externas de la organización.

El proceso de selección se realiza teniendo en cuenta que se busca elegir a la persona más apta y ver si el talento contribuye al puesto que desempeñe.

Bohlander et al. (2018), define a la selección de personal como un proceso donde se elige a las personas con las mejores calificaciones para cubrir las vacantes existentes y proyectadas.

Como vemos los autores definen la selección de personal como un proceso de elección de las personas que poseen altas calificaciones para cubrir el puesto buscado, para ello se debe de emplear diferentes técnicas y pasar



por etapas que las explicaremos a continuación y las cuales las tomaremos como las dimensiones de nuestra variable.

Chiavenato (2017), nos explica que en la selección de personal se debe de tomar en cuenta las especificaciones del puesto, es decir lo que requiere el puesto y las características del candidato, por lo cual ambos deben de ser similares a los que se requiere, para poder tomar una decisión de elección.

En nuestro país observamos que las empresas deben de mejorar el proceso de selección de personal, tal como nos relata Colca (2016), que hay una mala selección de personal dentro de la Municipalidad Distrital de Atuncolla en Puno, donde no se realiza pruebas psicológicas y sólo a veces dan evaluaciones teóricas o prácticas, por lo cual el autor propuso realizar lineamientos para el proceso de selección de personal.

A nivel regional en el sur del Perú, Tito (2019), nos dice que hay organizaciones que aún tienen problemas de selección de personal, tal es el caso de la empresa Polycoas SAC., donde se encontró que no utilizaban herramientas e instrumentos adecuados para el proceso de selección y se percibió bajo interés en este tema. El autor recomendó que se debe de realizar buenas prácticas durante todo el proceso, y estructurar los pasos para realizar el proceso de selección.



2.2.2. Variable 2: Desempeño por competencias

Teoría de Competencias Spencer y Spencer

La competencia es una característica subyacente de una persona que se asocia con un criterio referente a un trabajo determinado (Spencer y Spencer, 1993).

Dentro de la teoría de competencias de Spencer y Spencer, nos menciona que una característica subyacente es cuando una competencia es inherente a la personalidad de la persona, además sobre el término causalmente referenciada significa que se puede pronosticar el comportamiento en diferentes contextos y actividades en el trabajo.

También dentro de una competencia hay el criterio referenciado donde se infiere si se hace algo bien o mal, viendo si se cumple o no los objetivos organizacionales de la empresa.

Tipos de características de competencia

Spencer y Spencer (1993) nos menciona cinco características que tiene una competencia las cuales son a continuación:

1. Motivos: son las cosas que piensa o quiere una persona las cuales impulsan a una acción.
2. Rasgos: Son las características físicas y respuestas consistentes a ciertas situaciones.
3. Autoconcepto: es la imagen que tiene una persona de sí misma.
4. Conocimiento: es la información que una persona tiene sobre

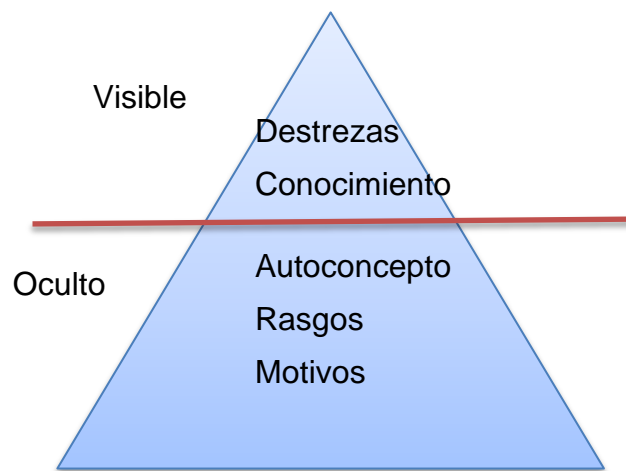


distintos temas en diferentes contextos.

5. Destreza: La habilidad de realizar una determinada actividad física o mental.

Figura 2

Modelo de Iceberg de definición de competencias propuesto por Spencer y Spencer



Fuente: Spencer y Spencer (1993)

En el modelo presentado se muestra que las competencias de destrezas y de conocimiento se desenvuelven como características visibles de las personas, las cuales son más fáciles de desarrollar; el entrenamiento es la forma más efectiva para garantizar la mejora de las habilidades de los colaboradores. Las competencias que están debajo de la punta del Iceberg, es decir en la base, como el autoconcepto, rasgos y motivos, no son visibles a las demás personas por lo cual es difícil evaluar y analizar, por lo cual es más efectivo el saber seleccionar para estas características.



Categorización de Competencias

Por otro lado, Spencer y Spencer (1993) nos habla de dos categorizaciones de competencias:

- Competencias de Umbral: son aquellas competencias importantes que se necesita para un puesto de trabajo, por ejemplo: los conocimientos básicos como leer, hacer operaciones matemáticas, entre otros.
- Competencias Distintivas: son aquellas competencias que nos dan un valor agregado en el trabajo, el cual nos permite tener éxito en las tareas realizadas.

Teoría de competencias de McClelland

En el año 1973, David McClelland utilizó el término “competencias” donde se refería a estudiar a los colaboradores en su puesto de trabajo, constatando los altos y medianos rendimientos de los empleados; es decir, las competencias son las habilidades para desarrollar una tarea de acuerdo con un cargo específico, cuyo fin es aumentar la productividad y adaptabilidad del colaborador a las empresas (Buitrago & Carmona, 2008).

Por consiguiente, se realizó entrevistas con un enfoque conductual en el cual se encontró que las competencias son una mezcla de comportamientos, conformado de habilidades, conocimientos y atributos personales, los cuales son definibles, observables y mensurables (McClelland, 1973, como se citó en Puchol, 2007).



A consecuencia de ello, McClelland innova determinando que el análisis de puestos enfocado en las competencias es de forma inductiva y radica en el estudio de las características básicas de quienes lo están realizando mejor, es decir, se tiene que elegir a quienes se desempeñan mejor en cierto puesto y observar qué cualidades tienen en común (Puchol, 2007).

Se realiza de dos maneras:

- Entrevista de incidentes críticos: en esta manera se recolecta información de los empleados de un puesto determinado y teniendo en cuenta su nivel de desempeño, se les pregunta que realizaron, sintieron y pensaron en diferentes contextos de sus actividades diarias.
- Cuestionario de competencias: aquí se recoge las percepciones de los colaboradores hacia sus jefes, compañeros o superiores y su percepción acerca de la forma en que actúa.

Por lo tanto, de esta forma se pueden determinar las competencias, donde observamos que es una característica personal que puede observarse y medirse de forma íntegra; la competencia está conformada de conocimientos y habilidades, así como de actitudes o valores (Puchol,2007).

En la teoría de McClelland, se determina que las competencias se pueden identificar a través de la evaluación mediante las entrevistas a los colaboradores de cierto puesto de trabajo, con el fin de conocer más acerca de qué competencias se requieren para un determinado puesto y cómo estos influyen en el desempeño de los trabajadores.



Definición de desempeño

Chiavenato (2017) nos dice que el desempeño es la forma en que las personas, equipos u organizaciones realizan sus tareas y actividades para alcanzar sus objetivos organizacionales y así se promueve excelentes resultados.

El desempeño es el conjunto integrador de comportamientos y resultados de un colaborador dentro de un periodo de tiempo (Alles, 2017).

La evaluación del desempeño

Es un proceso constante que realiza una organización para medir el valor que los trabajadores aportan para alcanzar las metas organizacionales.

Brazzolotto (2012) nos menciona que la evaluación de desempeño es la forma de valoración del desarrollo de la persona en su cargo, esto proporciona identificar problemas de supervisión del recurso humano como: la integración del trabajador a la empresa o la adaptación al cargo que ocupa.

- *Beneficios de la evaluación del desempeño*

Chiavenato (2017) resalta que cuando se realiza una buena evaluación de desempeño genera beneficios, a corto, mediano y largo plazo, los cuales se desarrollan a continuación:

- *Beneficios para el jefe como administrador de personas*

Chiavenato (2017) nos dice que evaluar el desempeño nos proporciona medidas para mejorar el desempeño estándar de los colaboradores y además nos proporciona comunicación con ellos, dándoles a entender que la



evaluación del desempeño es un sistema objetivo que nos ayuda a identificar cómo está su desempeño.

- *Beneficios para la persona*
 - ✓ Conocer los aspectos del comportamiento y desempeño que la empresa valora.
 - ✓ Conocer las medidas que el líder toma para mejorar su desempeño.
 - ✓ Realizar una autoevaluación y una crítica personal en cuanto a su desarrollo.
- *Beneficios para la organización*
 - ✓ Evaluar su potencial humano de corto, mediano y largo plazos y definir la contribución de cada empleado.
 - ✓ Identificar a los empleados que necesitan mejorar su desempeño y a quienes necesitan ser promovidos o un ascenso, para estimular su productividad.

Definición de Competencia

La competencia se ve como una habilidad, destreza o un rasgo de personalidad de la persona que le ayuda obtener resultados significativos. La empresa debe de procurar que los colaboradores demuestren sus competencias de acuerdo con el puesto donde trabajan.

Por otro lado, las competencias las podemos definir como el conjunto de la capacidad, los conocimientos, destrezas y cada una de las habilidades que la persona desarrolla para realizar con éxito una actividad de trabajo específica



(Durán y Rodríguez, 2017).

También podemos decir que la competencia, es una característica inherente en las personas la cual está relacionada con el performance superior en un trabajo o situación (Spencer y Spencer,1993, como se citó en Reina,2017).

Según Sánchez (2016) define a las competencias como las características estables que posee el ser humano que se demuestra a través de sus comportamientos o conductas al ejecutar una actividad o trabajo.

Asimismo, Saracho (2011) nos dice que una competencia es la capacidad que tiene la persona de realizar un comportamiento que le logra alcanzar un resultado exitoso a los demás en situaciones similares y teniendo los mismos recursos.

Escobar (2005) nos comenta que el término competencia se refiere al conjunto de factores, que se relaciona con el desempeño laboral de las personas en su puesto de trabajo. Las competencias se demuestran en el valor diferenciado que hay en buen desempeño entre el desempeño promedio

También podemos definir las competencias laborales como una mezcla de conocimientos, habilidades y actitudes específicas que debe poseer la persona para llevar a cabo satisfactoriamente sus actividades laborales (Preciado, 2002).

Desempeño por competencias

Según Alles (2017) el desempeño por competencias es la medición del desempeño de una persona considerando las competencias requeridas para el



puesto y a través de la observación de su comportamiento durante un período determinado.

Asimismo, el desempeño por competencias también define como el modo apropiado para realizar una tarea o desempeñarse en un determinado puesto siendo eficaz y poseer una calificación adecuada según lo que requiere el puesto (Olaya, 2018).

También podemos definir el desempeño por competencias como la aplicación de conocimientos, habilidades, y actitudes que tiene el colaborador frente a los retos que se le presenta en su puesto de trabajo (Bazán & Llontop, 2021).

El desempeño por competencias consiste en el control del desempeño de acuerdo a las competencias que demuestran nuestros colaboradores de acuerdo a las tareas encomendadas según su puesto, el cual vemos si alcanza los objetivos esperados por la empresa.

Para medir las competencias de los colaboradores se requiere de estos 3 pasos a continuación:

- 1) Observación de comportamientos: En este paso se identifican los comportamientos de los colaboradores en un determinado periodo de tiempo.
- 2) Relación del comportamiento con las competencias: se determina a que competencia corresponde cada comportamiento usando el Diccionario de comportamientos.
- 3) Relación del comportamiento con el grado de competencia: Se coteja



los distintos niveles para identificar con el nivel que corresponden: A, B, C, ND.

- *La Evaluación de Desempeño por Competencias*

Es un proceso de buscar las evidencias de desempeño y conocimiento de un individuo en relación con las competencias de su puesto de trabajo, a través de la comprensión del comportamiento del colaborador y como se relaciona con la organización la cual busca el logro de sus metas establecidas (Camejo, 2008).

La evaluación de desempeño por competencias se da de acuerdo con el puesto evaluado, como nos menciona Ibídem (2011, como se citó en Brazzolotto,2012) “si la compañía trabaja con el esquema de competencia evaluará en función de estas” (p.57). De acuerdo con lo señalado la empresa debe de contar con un esquema de competencias en los perfiles de los puestos, esto nos ayudará comparar el comportamiento del personal con los comportamientos expresados dentro del área de trabajo.

Asimismo, Párraga (2018) nos menciona que la evaluación de desempeño por competencias es un proceso que se proyecta de acuerdo con las características, interés y necesidades propias de cada organización, cuyo proceso puede convertir a los recursos humanos en recursos estratégicos, al permitir diferenciar la organización de otras.

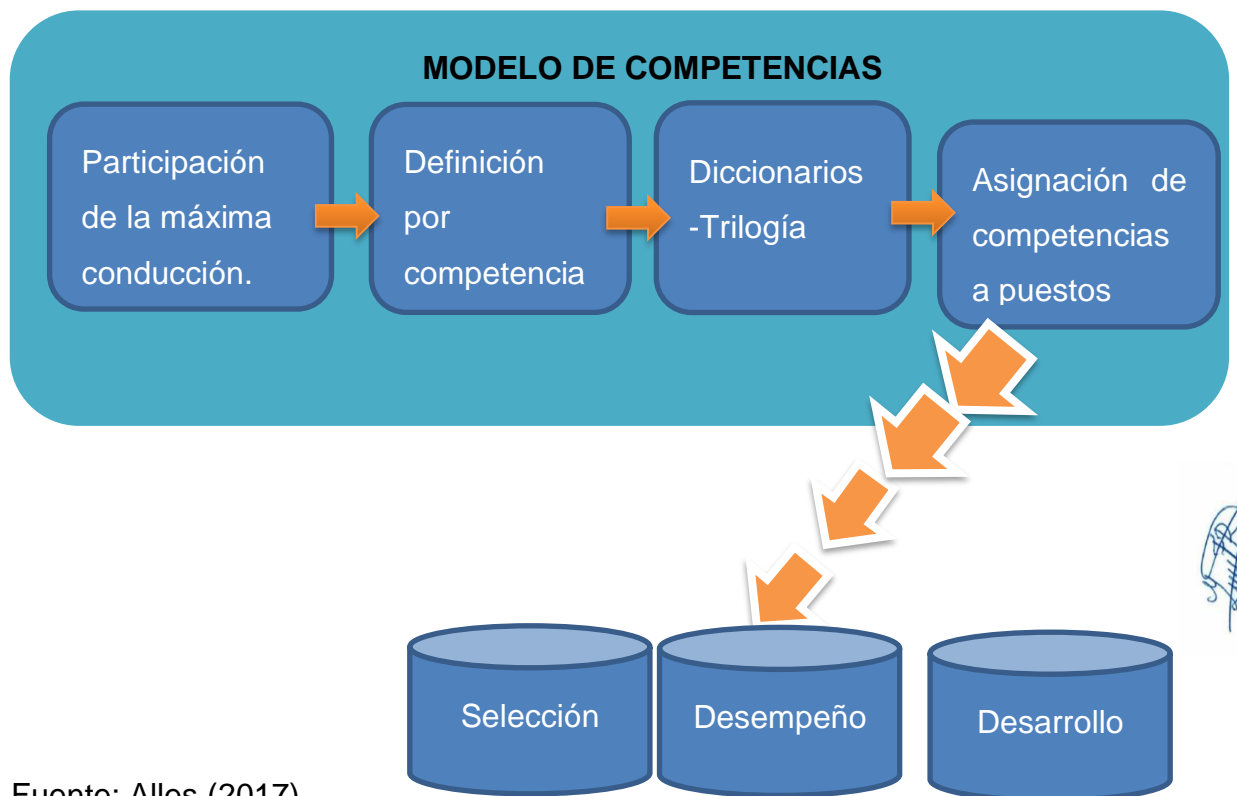
Dentro de las actuales prácticas organizacionales que se realizan hoy en día encontramos el Modelo de Competencias, Alles (2017), lo define como el conjunto de procesos que se relacionan con los colaboradores, con la finalidad



de identificar competencias que ayudarán a alcanzar los objetivos organizacionales. A continuación, se observa cómo se relaciona el modelo de competencia con 3 pilares: Selección, Desempeño y Desarrollo.

Figura 3

Modelo de competencias esquema



Fuente: Alles (2017)

Alles (2017), nos comenta que para medir competencias se utilizan 3 diccionarios: Diccionario de competencias, diccionario de comportamientos y de preguntas.

- Diccionario de competencias: es un documento interno en donde se encuentra las competencias determinadas de la estrategia.
- Diccionario de comportamientos: es un documento en el que se determinan comportamientos observables relacionados con las competencias del modelo organizacional.
- Diccionario de preguntas: documento interno donde se realiza preguntas que permiten evaluar las competencias del modelo en una entrevista.

Las competencias identificadas se utilizarán como base para evaluar el desempeño de los colaboradores, desde la etapa de la selección al identificar que competencias tiene el colaborador, y en el desempeño donde se verá a través de evaluaciones que permitan detectar aquellos comportamientos donde se manifiesten las competencias necesarias para el puesto.



2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Variable 1: Selección del personal

Amo (2019) nos dice que la selección de personal se basa en seleccionar al candidato que sea más apto al perfil del puesto y que sea eficiente en el puesto, por ello se debe de tomar en cuenta que el candidato aparte de tener las capacidades y aptitudes, debe de saber integrarse de forma adecuada a su ambiente laboral.

Dimensiones de la Variable 1: Selección de Personal

Para la presente investigación se ha tomado 3 dimensiones para la variable Selección de Personal, tomadas por Arias (2018): Reclutamiento, Inducción y Capacitación.

Dimensión 1: Reclutamiento

En cuanto a la dimensión reclutamiento, Chiavenato (2017), menciona que es un conjunto de técnicas y procedimientos que tiene la finalidad de atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización; es decir es un sistema de información por el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende abastecer.

Díaz y León (2019) el reclutamiento dependerá del perfil de cada puesto y requisitos exigidos a los candidatos. El perfil de cada puesto debe de estar determinado por la empresa según los conocimientos, experiencia, habilidades y competencias necesarias para el puesto.



López y Ruiz (2015) nos dice que el reclutamiento se trata de captar determinados candidatos que califican para cubrir los puestos solicitados.

Tipos de Reclutamiento

Dentro de esta dimensión tenemos dos tipos de reclutamiento, Chiavenato (2017) nos define a continuación cada tipo de reclutamiento:

- Reclutamiento Interno:

Este tipo de reclutamiento consiste cuando la empresa trata de ocupar la vacante mediante la reorganización de sus empleados, con ascensos o transferencias; este tipo de reclutamiento exige una continua integración entre el departamento de Recursos Humanos y los demás departamentos de la empresa.

La base del reclutamiento interno es la información de los resultados del candidato interno en exámenes cuando ingreso, resultado de los programas de entrenamiento y capacitación, planes de carrera y condiciones de promoción del candidato, es decir si se encuentra listo para ascender y ser reemplazo, si es que hay un sustituto.

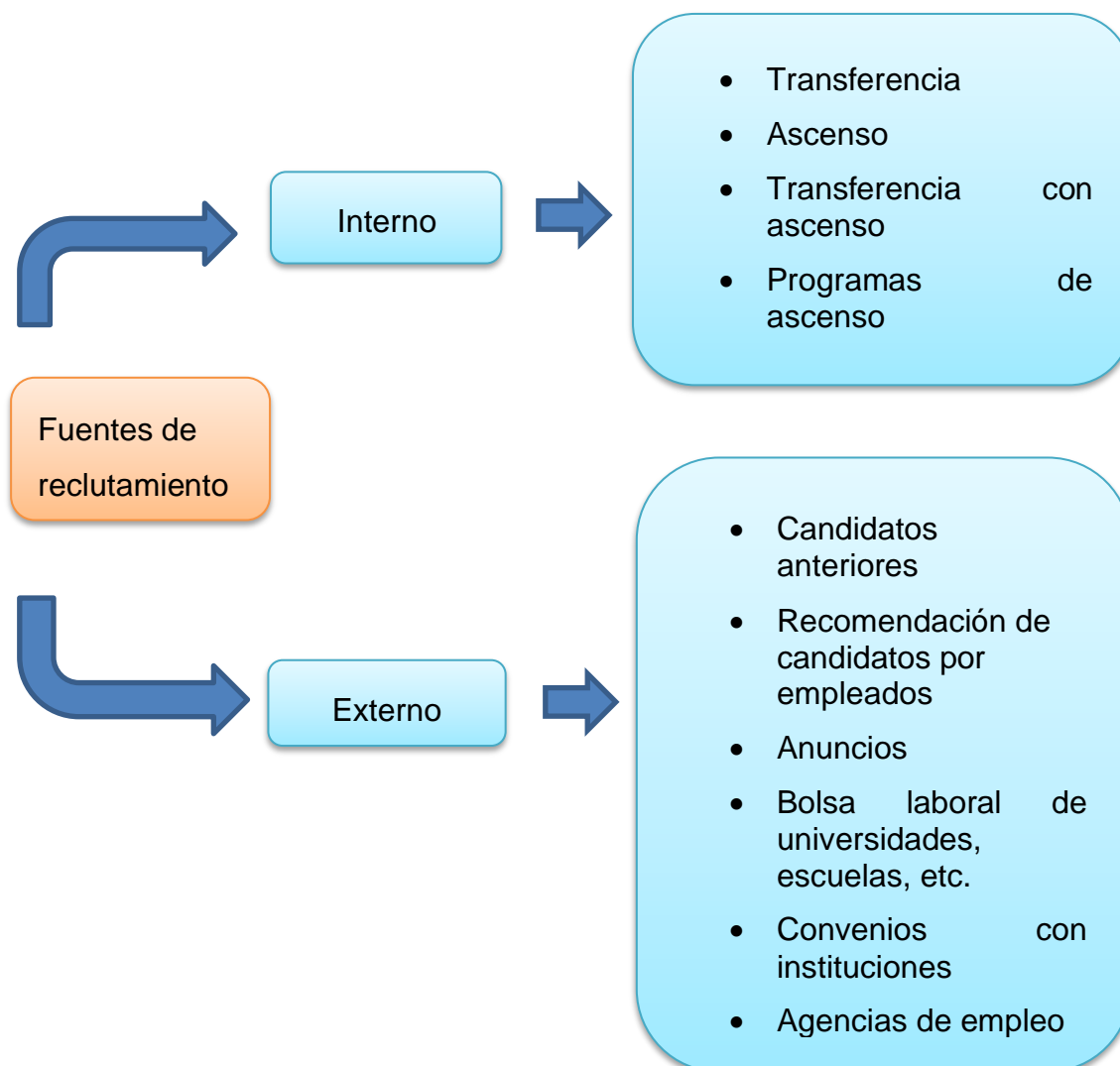
- Reclutamiento Externo:

En cuanto al reclutamiento externo consiste en atraer candidatos externos mediante técnicas de reclutamiento, las cuales se mencionan en la siguiente figura.

Las fuentes de reclutamiento se dividen en dos: reclutamiento interno y externo, a continuación, se presenta la figura.



Figura 4 Fuentes de reclutamiento



Fuente: Idalberto Chiavenato (2017).

Dimensión 2: Inducción

Sobre el proceso de inducción, según Bohlander et al. (2018), es un proceso formal que trata de familiarizar a los nuevos empleados con la organización, sus puestos y unidades de trabajo.

Aquí en este proceso se realiza con la finalidad que el colaborador se integre de una forma más amena a la empresa y conociendo la cultura, políticas y filosofía de la empresa, donde se busca el compromiso del trabajador con su puesto de trabajo y la empresa.

Amador (2016) menciona que dentro de esta dimensión la persona contratada debe de pasar una inducción inicial, donde se explica temas relacionados a la empresa como:

- Organización general: reseña histórica, misión y visión, organización, producto o servicio y expectativas, enseñar las instalaciones administrativas y técnicas en la empresa, y la presentación frente a sus compañeros.
- Específicas: Políticas de la empresa, medidas correctivas, desarrollo y jubilación, servicios recreativos y sociales.
- Identificación del puesto: Aquí se explican las funciones, relaciones y ubicación de su área de trabajo.

Beneficios de la inducción

La inducción es vital para introducir a los colaboradores a la organización, a continuación, mencionamos:

- Identificación con la organización
- Realización eficaz y eficiente de las funciones del puesto
- Socialización con sus compañeros.
- Colaboración con los equipos de trabajos.



- Disposición del colaborador para agregar valor a lo que realiza
- Reducción de la rotación

Dimensión 3: Capacitación

Según Dessler y Valera (2017) nos dice que la capacitación, “es un proceso para enseñar a los empleados nuevo o activo las habilidades básicas que necesitan para desempeñar su trabajo” (p.154).

La capacitación tiene el fin de que se fortalezca los conocimientos y habilidades del colaborador para que se desempeñe adecuadamente en su trabajo, dentro de la capacitación se debe de trazar objetivos que se quieren lograr con la capacitación, por ello es importante que se identifique las habilidades necesarias para mejorar la productividad y el desempeño.

La capacitación consiste en un proceso programado y basado en las necesidades de la empresa con la finalidad de un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador (Siliceo, 2006).

La capacitación es un proceso el cual nos ayuda a que los colaboradores afiancen sus conocimientos y asimismo demuestren sus habilidades y competencias al momento de poner en práctica lo aprendido en su área de trabajo esto nos ayudará a tener un buen desempeño y productividad en la empresa.

Dessler & Valera (2017) define 5 pasos en el proceso de capacitación y desarrollo:

1. Diagnóstico de necesidades: en este paso se tiene que identificar las habilidades específicas necesarias para mejorar el



desempeño y la productividad. Se debe tener en cuenta los niveles de educación, experiencia y habilidades específicos de los aprendices y determinar los objetivos de la capacitación.

2. Diseño Didáctico:

En este paso se determina los métodos, medios, descripción y secuencia de contenido y actividades que se tomarán en la capacitación. La finalidad es que el proceso genere un manual de capacitación de cada puesto donde se describa las funciones y programas de capacitación.

3. Validación:

Dentro de este paso se busca que se valide y presente la capacitación frente a los colaboradores, aquí se busca garantizar la efectividad del programa.

4. Implementación

Se busca que el instructor se enfoque en la presentación del conocimiento y habilidades, así como el contenido de la capacitación.



5. Evaluación

En este último paso encontramos la evaluación donde se evaluará las reacciones, el aprendizaje y resultados de los capacitados.

2.3.2. Variable 2: Desempeño por competencias

Alles (2017) nos comenta que el desempeño por competencias es la medición del desempeño de una persona considerando las competencias requeridas para el puesto y a través de la observación de su comportamiento durante un período determinado.

Dimensiones de la Variable 2: Desempeño por Competencias

En esta investigación se tomará como dimensiones los tipos de competencias tomadas en el estudio de Olaya (2018) las cuales se mencionan las siguientes: Competencias cardinales, Competencias específicas gerenciales y Competencias específicas por Área.

Dimensión 1: Competencias Cardinales

Son aplicables a todos los integrantes de la organización, las cuales permiten alcanzar la misión de la empresa (Alles, 2017).

La finalidad de las competencias cardinales es que son esenciales en la organización, las cuales son los valores y ciertas características que nos ayudarán a alcanzar la estrategia organizacional.

En esta dimensión tomaremos como indicadores: el nivel de compromiso, nivel de orientación a los resultados y nivel de adaptabilidad al cambio.

Dimensión 2: Competencias específicas gerenciales

Se refieren a las competencias que son necesarias para los niveles gerenciales y/o de supervisión (Alles, 2017). Aquí tomaremos como



indicadores: el nivel de liderazgo, nivel de orientación a los resultados y nivel de trabajo en equipo.

Dimensión 3: Competencias específicas por área

Son las competencias para las diferentes áreas de la organización, es decir competencias requeridas que se necesitan para trabajar en un área en particular (Alles, 2017).

Los indicadores para esta dimensión son: el nivel de colaboración, nivel de calidad de trabajo y nivel de comunicación.



2.4. Definición de términos básicos

Términos relacionados con la Variable 1: Selección de personal

- ✓ **Adiestramiento:** proceso de instruir o enseñar nuevos conocimientos a las personas, es también la búsqueda del perfeccionamiento para lograr el buen desempeño en el puesto de trabajo (Cejas et al. ,2018).
- ✓ **Evaluación:** Conjunto de actividades, análisis y reflexiones que permiten lograr un conocimiento, actualmente representa una herramienta estratégica para un eficiente proceso de toma de decisiones (Alles, 2017).
- ✓ **Perfil de puesto:** es el detalle de los conocimientos, tareas, responsabilidades y competencias que debe de poseer una persona para ocupar la vacante de trabajo (Bohlander et al., 2018).
- ✓ **Autoevaluación:** se refiere a la evaluación que se realiza uno mismo sobre sus acciones o comportamientos frente a alguna situación, desarrollar esta capacidad permite identificar las fortalezas y debilidades de cada trabajador (Alles, 2017).
- ✓ **Actitud:** es la forma en que reaccionamos ante una situación particular, mediante la expresión de nuestras emociones y comportamientos, podemos considerarla como una respuesta favorable siendo el resultado de estar plenamente motivado (Chiavenato, 2017).
- ✓ **Habilidades:** son el conjunto de destrezas para realizar ciertas actividades en distintos ámbitos donde las realiza con facilidad e ingenio, son cualidades que identifican a cada persona y requieren ser potenciadas. (Chiavenato, 2017).



- ✓ **Personal Operativo:** Son aquellos colaboradores que producen directamente los bienes y servicios de una empresa, se les delega funciones estratégicas a través de las cuales se esperan los mejores resultados (Jop, 2012).
- ✓ **Análisis de puestos:** Se define como la búsqueda de los deberes y responsabilidades que se desarrollan en los distintos puestos que hay en la empresa, lo cual se lleva a cabo teniendo en cuenta las funciones, tiempo y la información requerida según el perfil del puesto (Arias G. , 2018).
- ✓ **Talento:** Se refiere a la inteligencia y capacidad intelectual que posee la persona, lo cual es imprescindible saber identificarlo y administrarlo, el talento dentro de la organización es pieza clave para poder llegar a las metas organizacionales (Arias G. , 2018).
- ✓ **Empírico:** Se refiere al uso de la observación de objetos y fenómenos para generar conocimiento, se destaca la experimentación y el uso de los sentidos, por lo cual se puede denominar un conocimiento práctico que el hombre obtiene a través del tiempo. (Rodríguez y Pérez, 2017).



Términos relacionados con la Variable 2: Desempeño por competencias

- ✓ **ACM:** Según sus siglas en inglés el Assessment Center Method, es una dinámica de grupo para seleccionar por competencias, observando los comportamientos y actitudes de los candidatos, según el puesto buscado. (Cejas et al ,2018).

- ✓ **Integración:** proceso de unir a los integrantes de la organización, consiste en poner en práctica estrategias motivacionales para lograr que el personal se identifique plenamente con la organización de la cual forman parte (Alfaro, 2012).
- ✓ **Retroalimentación:** Es la acción por la cual se le comunica al colaborador aquello que hace bien y aquello que debe de mejorar, las empresas modernas aplican a retroalimentación matricial de acuerdo con su estructura orgánica (Dessler G. y Valera, 2017).
- ✓ **Eficiente:** Es cuando una persona consigue los objetivos trazados, utilizando estrategias y técnicas para llegar a buenos resultados, es una cualidad que identifica la calidad de trabajo de cada colaborador (Rojas, Jaimes, y Valencia, 2017).
- ✓ **Comportamiento:** Se refiere a lo que hace o dice una persona ante las diversas situaciones que afronta, el comportamiento humano define la estabilidad de las relaciones laborales en una determinada área de trabajo (Alles, 2017).
- ✓ **Estrategia:** Es la acción que realizamos teniendo en cuenta nuestros recursos y decisiones para realizar nuestras metas trazadas, también considerada como un plan especializado para obtener resultados óptimos. (Alles, 2017).
- ✓ **Rendimiento laboral:** es el resultado del trabajo obtenido de un colaborador o grupo de colaboradores, mide la responsabilidad, la identificación con el puesto y el compromiso con la organización a la cual



pertenece (Fadul, 2021).

- ✓ **Observación:** Consiste en la descripción de una perspectiva guiándose de hechos, dónde se discierne lo importante y se va interpretando de acuerdo al contexto desarrollado, cabe precisar que esto se da antes del conocimiento (Arias & Covinos, 2021).
- ✓ **Calidad:** Se refiere a un producto o servicio que cumple los estándares establecidos, lo cual satisface al cliente y genera un valor agregado en la empresa, por lo cual genera una mayor competitividad (Gutiérrez, 2010).
- ✓ **Modelo:** Consiste en la representación de una teoría, la cual va tomando sentido de acuerdo con los ejemplos y explicaciones que se presentan en ciertos fenómenos los cuales son similares en cierto contexto (Mujica y Rincón, 2011).



III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Hipótesis General

H_i: La Selección de personal influye significativamente en el desempeño por competencias de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador,2023.

H₀: La Selección de personal no influye significativamente en el desempeño por competencias de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador,2023.

Hipótesis Específicas

H_{i1}: Existe influencia significativa entre el reclutamiento y las competencias cardinales de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador,2023.

H₀₁: No existe influencia significativa entre el reclutamiento y las competencias cardinales de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador,2023.

H_{i2}: Existe influencia significativa entre la inducción y las competencias específicas gerenciales de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador,2023.

H₀₂: No existe influencia significativa entre la inducción y las competencias específicas gerenciales de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador,2023.



H_{i3}: Existe influencia significativa entre la capacitación y las competencias específicas por área de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador,2023.

H₀₃: No existe influencia significativa entre la capacitación y las competencias específicas por área de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador,2023.



3.1.1. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO / ESCALA
Variable 1 (X): Selección de personal	El autor nos dice que la selección de personal se basa en seleccionar al candidato que sea más apto al perfil del puesto y que sean eficientes en el puesto, por ello se debe de tomar en cuenta que el candidato aparte de tener las capacidades y aptitudes, debe de saber integrarse de forma adecuada a su ambiente laboral (Amo,2019).	La selección de personal es un proceso en el cual se elige las personas que poseen los conocimientos, experiencia y habilidades necesarias para cubrir el puesto solicitado, en este proceso se inicia con el reclutamiento de personal en donde se convoca internamente y externamente a los posibles candidatos los cuales pasarán diversos filtros y evaluaciones, al elegir al candidato apto este pasará a inducción, en esta etapa se le enseñará acerca de las políticas y cultura organizacional de la empresa así como las funciones que debe de cumplir en su puesto y luego se dará la capacitación donde se le enseñará nuevas herramientas y conocimientos al trabajador para que pueda ejercer su función aumentando su eficiencia.	X₁ = Reclutamiento X₂ = Inducción X₃ = Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nivel de Perfil de puestos ○ Nivel de promoción ○ Nivel de reclutamiento interno ○ Nivel de reclutamiento externo ○ Nivel de integración ○ Nivel de adiestramiento ○ Nivel de puesto de trabajo ○ Nivel de reacción ante la capacitación ○ Nivel de aprendizaje ○ Nivel de resultados 	Escala / Tipo Likert.
Variable 2(Y): Desempeño por competencias	El autor nos comenta que el desempeño por competencias es la medición del desempeño de una persona considerando las competencias requeridas para el puesto y a través de la observación de su comportamiento durante un período determinado (Alles, 2017).	El desempeño por competencias consiste en la medición del desempeño en este caso del personal operativo, donde se considera las competencias que se requieren en cada puesto y se da a través de la observación del comportamiento y se agrupará en los tres tipos de competencias, los cuales son aplicables a los integrantes de la empresa teniendo en cuenta los niveles de puesto.	Y₁ = Competencias cardinales Y₂ = Competencias específicas gerenciales Y₃ = Competencias específicas por área	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nivel de compromiso ○ Nivel de orientación a los resultados ○ Nivel de adaptabilidad al cambio ○ Nivel de liderazgo ○ Nivel de orientación al cliente ○ Nivel de trabajo en equipo ○ Nivel de colaboración ○ Nivel de calidad de trabajo ○ Nivel de comunicación 	

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Tipo y Diseño de Investigación

4.1.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación es básica, la cual sirve de base teórica, es decir como fuente para otras futuras investigaciones (Arias & Covinos, 2021).

4.1.2. Diseño metodológico

El diseño de la investigación es no experimental, porque los resultados no se manipulan, y es de corte transversal porque se realizó en un tiempo fijo respetando los criterios de evaluación, así como menciona Hernández y Mendoza (2018), refieren que es aquel que se realiza sin manipular premeditadamente variables. Se basa primordialmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlo.

4.2. Método de Investigación

El tipo de método de investigación es cuantitativo, que consiste en un enfoque de investigación basado en métodos numéricos y estadísticos para medir y analizar los datos (Arias y Covinos, 2021). Este método nos ayuda a medir las variables y establecer relaciones entre ellas.

El alcance de la investigación es **Correlacional**, según Hernández, et al. (2014) “su finalidad es identificar la relación o grado de asociación que exista entre dos o más variables en una muestra” (p.93).

Asimismo, el nivel de investigación es **Descriptivo**, el cual consiste en describir los hechos y fenómenos de un problema que sucede dentro de un



contexto, cuya finalidad es recoger la información de manera independiente sobre las variables (Hernández & Mendoza,2018).

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

Hadi et al. (2023) nos afirman que “la población es el conjunto de individuos o elementos sobre los cuales se desea obtener información o conocimiento, cuya población puede ser grande o pequeña”. (p.70)

En esta investigación, la población está conformada por 35 colaboradores del Área de Operaciones cuyos puestos son operativos como: supervisores, técnicos, soldadores, montajistas, pintores y ayudantes de la empresa SEM Ingenieros SAC.

4.3.2. Muestra

Hernández et al. (2014) mencionaron que la muestra es un subconjunto de la población de interés, se recolectarán los datos de este subconjunto, que además de representar a la población, se debe definir con precisión y delimitar con anticipación.

En esta investigación se usó la muestra censal, donde Hernández y Mendoza (2018) nos menciona que en caso de usar toda la población se denomina censo, en donde se utiliza a todos los casos de la población (personas, productos, procesos, organizaciones, animales, plantas, objetos).(p.196),asimismo, la muestra censal se determina ya que la población es finita y se puede manejar la cantidad de la población que se ha identificado, por lo cual se selecciona toda la población como unidades de análisis (Barba,



2021). Por lo cual la muestra para trabajar es igual a la población compuesta por 35 colaboradores del área de Operaciones de la empresa SEM Ingenieros SAC.

4.4. Lugar de estudio

El estudio se desarrolló en la empresa SEM Ingenieros SAC., que se encuentra ubicado en la Calle 3 MZ. "M" Lote 5, Cooperativa de Colonización, Las Vertientes de la Tablada de Lurín, en el distrito de Villa el Salvador, en el periodo 2023.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

4.5.1. Técnica

La técnica elegida es la encuesta, es una herramienta que nos permite recoger datos por medio de la interrogación que se da al encuestado con el propósito de obtener información necesaria para la investigación (Hadi et al., 2023).

4.5.2. Instrumento

El instrumento que vamos a utilizar es el cuestionario, que es un conjunto de preguntas normalizadas que se aplican a un grupo de personas (Hadi et al., 2023).

La escala que se utilizó es la escala de Likert, según Hernández et al. (2014) consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios lo que se espera la reacción de los participantes.



4.6. Análisis y procesamiento de datos

Para la realización de este estudio se coordinó con el gerente general mediante el administrador de la empresa, quien dio la autorización para realizar las encuestas a los colaboradores de la empresa, a quienes se aplicó los cuestionarios. Cuando se aplicó las encuestas, se brindó una presentación de apertura condensada y una aclaración del objetivo de la investigación, se indicó que la encuesta es deliberada, por lo tanto, antes de realizar la evaluación, los resultados fueron analizados completamente, para sustentar la influencia de los factores en estudio.

Las respuestas se calificaron organizándolas en una base de datos en Excel, de igual manera los datos fueron procesados en el programa SPSS V-24, en el cual se ingresó los datos obtenidos a partir de los cuestionarios aplicados a los 35 colaboradores del área de Operaciones de la empresa SEM Ingenieros SAC.

Para determinar la validez del instrumento se utilizó la técnica de validación por expertos, lo cual está presente en los anexos de la investigación.



4.6.1. Fiabilidad

Para determinar la fiabilidad o confiabilidad, se utilizó el Alfa de Cronbach según Guacho (2018) nos comenta que sirve para calcular la correlación de cada reactivo o ítem con cada uno de los demás, produciéndose así una ostentosa cantidad de coeficientes de correlación, teniendo en cuenta los valores del coeficiente Alfa de Cronbach, según la escala mostrada a continuación:

Tabla 1*Valores de Alfa de Cronbach*

Índice	Nivel de Fiabilidad	Valor de Alfa de Cronbach
1	Excelente	[0,9;1]
2	Bueno	[0,8;0,9]
3	Aceptable	[0,7;0,8[
4	Débil	[0,6;0,7[
5	Pobre	[0,5;0,6[
6	Inaceptable	[0;0,5[

Fuente: Guacho (2018).

Se realizó el análisis de fiabilidad en el cual se obtuvieron los siguientes resultados.

1. Variable 1: Selección de Personal**Tabla 2***Resumen de procesamiento de casos del instrumento de Selección de personal*

		N	%
Casos	Válidos	35	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	35	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaborado con base a los resultados del SPSS.



Tabla 3*Estadística de fiabilidad de la variable Selección de personal*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	10

Fuente: Elaborado con base a los resultados del SPSS.

Se muestra como resultado que la variable Selección de Personal tiene un nivel de 0,919, un nivel de fiabilidad Excelente, así como sus dimensiones e indicadores.

2. Variable 2: Desempeño por competencias

Tabla 4

Resumen de procesamiento del instrumento del Desempeño por competencias

		N	%
Casos	Válidos	35	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

n

Fuente: Elaborado con base a los resultados del SPSS.

Tabla 5
Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	9

Fuente: Elaborado con base a los resultados del SPSS.

Se muestra como resultado que la variable Desempeño por competencias tiene un nivel de 0,87, lo cual significa que tiene un nivel de fiabilidad Bueno, así como sus dimensiones e indicadores.

4.6.2. Prueba de Normalidad

La prueba de normalidad de los datos es una herramienta que sirve en para saber si los datos tienen una distribución normal y de ahí verificar la aplicación o no de ciertos estadísticos. (Flores y Flores, 2021).

4.6.2.1. Formulación de Hipótesis

H1: Los datos no tienen una distribución normal

H₀: Los datos tienen una distribución normal

4.6.2.2. Elección del Nivel de Significación (α)

Confianza= 95%

Nivel de significancia (Alfa) es $\alpha= 0,05$ (5 %)

4.6.2.3. Prueba Estadística

Considerando que la muestra de estudio es menor a 50 personas se ha determinado el uso de la prueba de Shapiro-Wilk, esta prueba nos ayuda a

contrastar, si las muestras tienen una distribución normal o no (Flores y Flores, 2021).

Tabla 6

Prueba de Normalidad Shapiro Wilk

		Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Selección de Personal		,940	35	,057
Desempeño por competencias		,944	35	,076

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Elaborado con base a los resultados del SPSS.

En la tabla 6 se observa que el p-valor en la variable de selección de personal es de 0,057 es mayor a 0,05, lo cual se acepta la hipótesis nula, la cual indica que la distribución de la variable de selección de personal tiene una distribución normal, asimismo en cuanto a la variable desempeño por competencias el p-valor es de 0,076 es mayor a 0,05, lo que nos indica que también tiene una distribución normal; por lo cual se aplicó la prueba paramétrica de Coeficiente de Correlación de Pearson para verificar la relación entre las dos variables.

Tabla 7

Valores de coeficiente de r de Pearson

Valores del coeficiente r de Pearson	
+1.00	Correlación positiva perfecta
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.50	Correlación positiva media
+0.25	Correlación positiva débil
+0.10	Correlación positiva muy débil
0.0	No existe correlación alguna entre las variables
-0.10	Correlación negativa muy débil
-0.25	Correlación negativa débil
-0.50	Correlación negativa media
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-1.00	Correlación negativa perfecta

Fuente: Hernández et al. (2014).

4.7. Aspectos Éticos en Investigación

La presente tesis fue desarrollada respetando todos los aspectos como los jurídicos y los éticos, para desarrollar las teorías se consultó diferentes tipos de fuentes como revistas científicas, tesis y otros. También es importante mencionar que la información consignada en este trabajo no es copia textual de otro trabajo de investigación, se realizó respetando la normativa de la universidad, así como las normas APA 7ma edición.



V. RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

5.1.1. Resultados descriptivos de la Variable 1: Selección de personal

Tabla 8

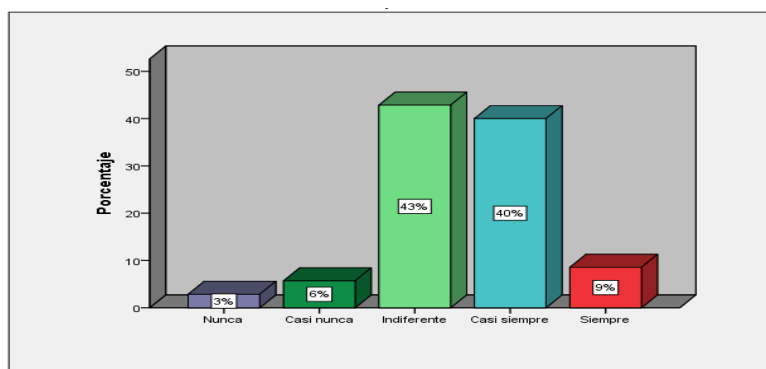
Considera que la empresa tiene bien definidos los perfiles de puestos en el área operativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,9	2,9
Casi nunca	2	5,7	8,6
Indiferente	15	42,9	51,4
Casi siempre	14	40,0	91,4
Siempre	3	8,6	100,0
Total	35	100,0	

Fuente: Elaborado con base a los resultados del SPSS.

Figura 5

Considera que la empresa tiene bien definidos los perfiles de puestos en el área operativa.



Fuente: Elaborado con base a los resultados del SPSS.

En la tabla 8 y Figura 5 se observa que el 43% del total de operarios encuestados es Indiferente con respecto a que la empresa tiene bien definidos los perfiles de puestos en el área operativa, el 40 % considera que Casi Siempre y el 9% considera que Siempre.

Tabla 9

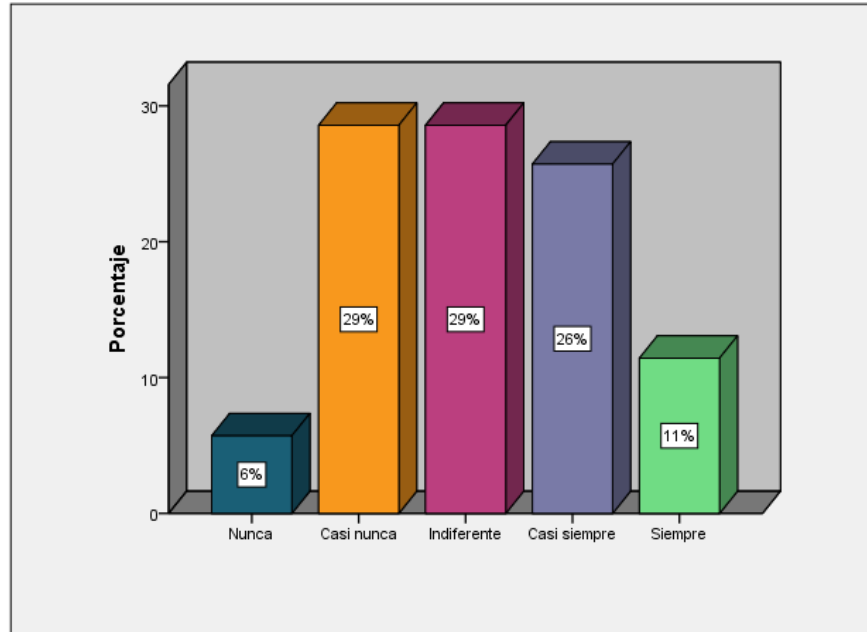
¿Usted considera que la empresa tiene política de promover de puesto a los trabajadores que tienen un alto desempeño?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5,7	5,7
Casi nunca	10	28,6	34,3
Indiferente	10	28,6	62,9
Casi siempre	9	25,7	88,6
Siempre	4	11,4	100,0
Total	35	100,0	

Fuente: Elaborado con base a los resultados del SPSS.

Figura 6

¿Usted considera que la empresa tiene política de promover de puesto a los trabajadores que tienen un alto desempeño?



Fuente: Elaborado con base a los resultados del SPSS.

En la tabla 9 y figura 6 los resultados mostraron que el 29% de los encuestados considera que Casi nunca la empresa tiene la política de promover de puesto a los trabajadores que tienen un alto desempeño, el 29% tiene una opinión Indiferente y el 26% tiene considera que Casi siempre.

Tabla 10

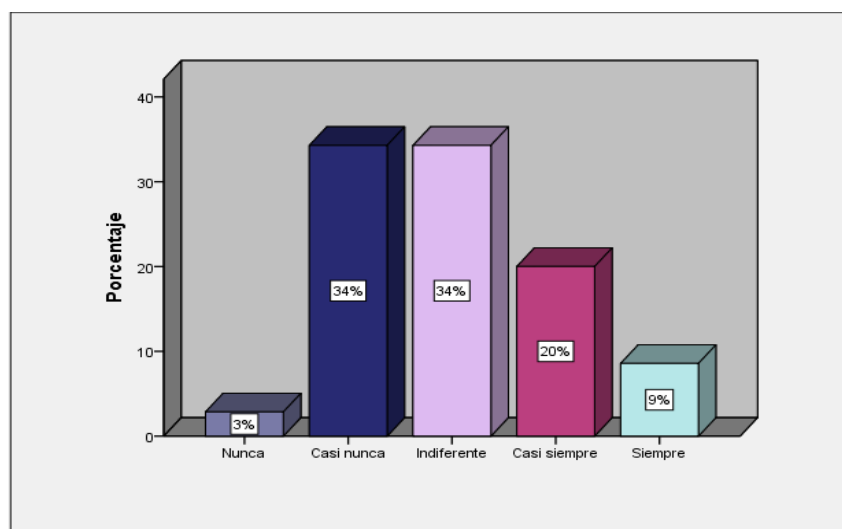
¿Usted considera que la empresa ofrece a sus trabajadores crecer profesionalmente dentro de ella?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,9	2,9
Casi nunca	12	34,3	37,1
Indiferente	12	34,3	71,4
Casi siempre	7	20,0	91,4
Siempre	3	8,6	100,0
Total	35	100,0	

Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.

Figura 7

¿Usted considera que la empresa ofrece a sus trabajadores crecer profesionalmente dentro de ella?



Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.

En la tabla 10 y la figura 7 se observa que el 34% de los encuestados tiene una opinión Indiferente, con respecto a que la empresa les ofrece crecer profesionalmente dentro de ella, asimismo sobre ello el 34% opina que Casi nunca y el 20% opina que Casi Siempre.

Tabla 11

Considera que la empresa contrata personal que tiene los conocimientos y experiencia necesaria para ejercer su labor

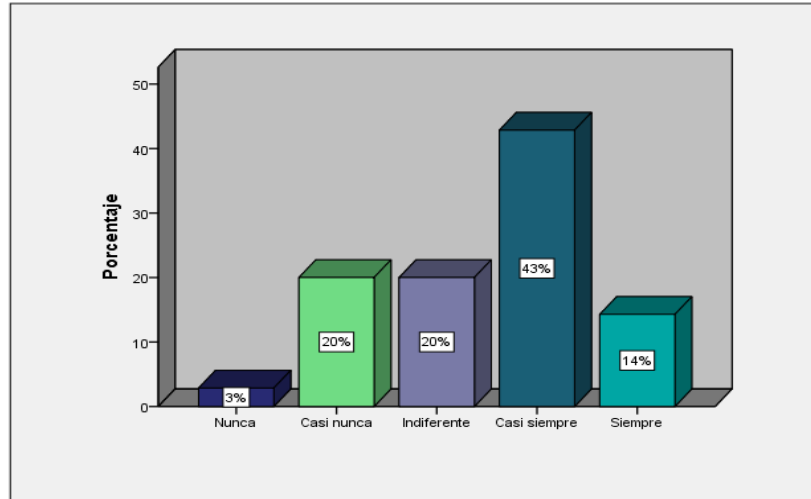
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,9	2,9
Casi nunca	7	20,0	22,9
Indiferente	7	20,0	42,9
Casi siempre	15	42,9	85,7
Siempre	5	14,3	100,0
Total	35	100,0	

Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.



Figura 8

Considera que la empresa contrata personal que tiene los conocimientos y experiencia necesaria para ejercer su labor



Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.

En la tabla 11 y figura 8 se observa que el 43% de los encuestados opina que Casi Siempre, la empresa contrata personal que tiene los conocimientos y experiencia necesaria para ejercer su labor, el 20% tiene una opinión Indiferente con respecto a ello y hay un 20% que opina que Casi Nunca.

Tabla 12

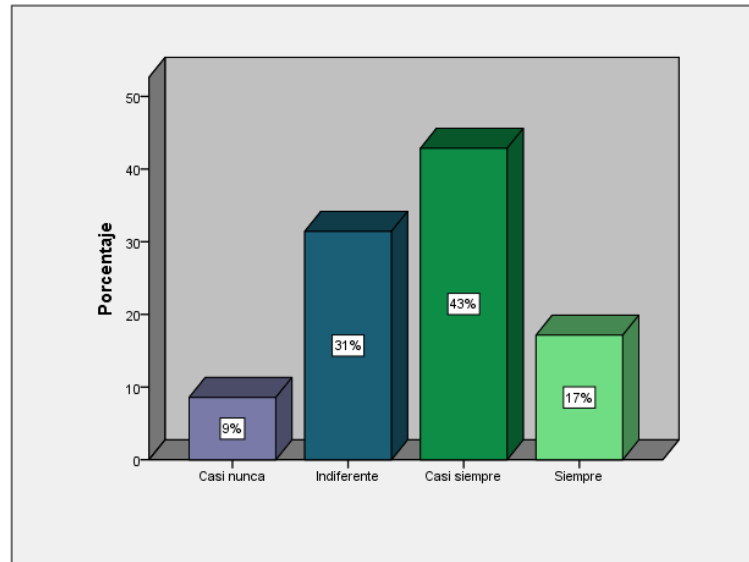
Considera que la empresa difunde la cultura y las políticas organizacionales.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	8,6	8,6
Indiferente	11	31,4	40,0
Casi siempre	15	42,9	82,9
Siempre	6	17,1	100,0
Total	35	100,0	

Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.

Figura 9

Considera que la empresa difunde la cultura y las políticas organizacionales



Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.

En la tabla 12 y figura 9 se observa que el 43% de los encuestados considera que Casi Siempre la empresa difunde la cultura y las políticas organizacionales, el 31% tiene una opinión Indiferente y el 17% opina que Siempre.

Tabla 13

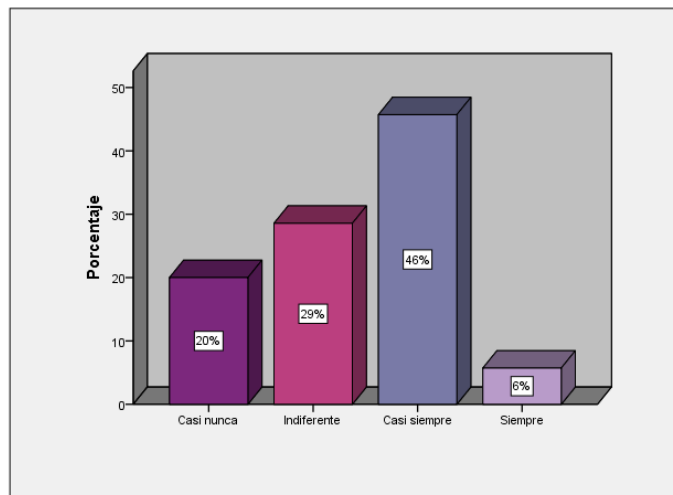
¿Usted considera que la empresa realiza un adiestramiento adecuado a los nuevos trabajadores?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	7	20,0	20,0
Indiferente	10	28,6	48,6
Casi siempre	16	45,7	94,3
Siempre	2	5,7	100,0
Total	35	100,0	

Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.

Figura 10

¿Usted considera que la empresa realiza un adiestramiento adecuado a los nuevos trabajadores



Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.

En la tabla 13 y figura 6 se observa que el 46% de los encuestados opina que Casi Siempre la empresa realiza un adiestramiento adecuado a los nuevos trabajadores, el 29% tiene una opinión Indiferente con respecto a ello y el 20% opina que Casi nunca.

Tabla 14

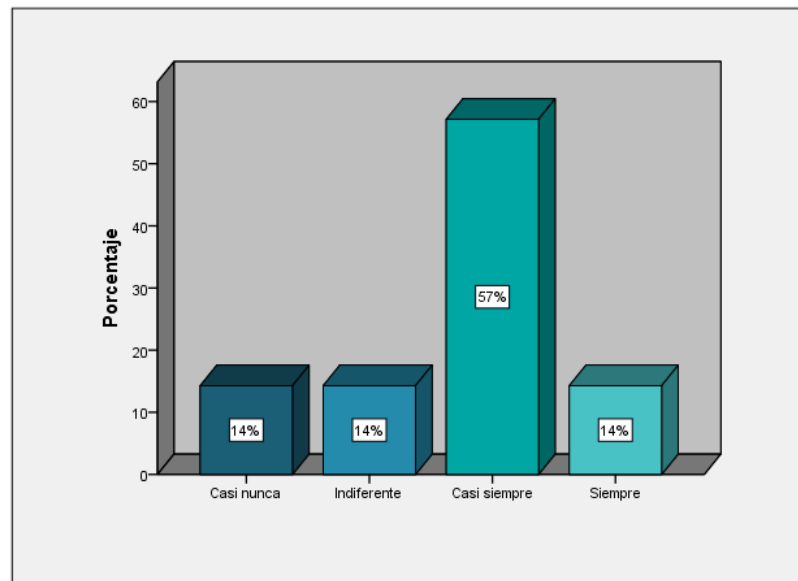
La empresa deja en claro las funciones del puesto de trabajo y los salarios percibidos a los nuevos trabajadores

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	5	14,3	14,3
Indiferente	5	14,3	28,6
Casi siempre	20	57,1	85,7
Siempre	5	14,3	100,0
Total	35	100,0	

Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.

Figura 11

La empresa deja en claro las funciones del puesto de trabajo y los salarios percibidos a los nuevos trabajadores



Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.

En la tabla 14 y figura 11 se observa que el 57% de los encuestados opina que Casi Siempre, la empresa deja en claro las funciones del puesto de trabajo y

los salarios percibidos a los nuevos trabajadores, el 14% opina que Siempre y otro 14% que Casi Nunca con respecto a la pregunta.

Tabla 15

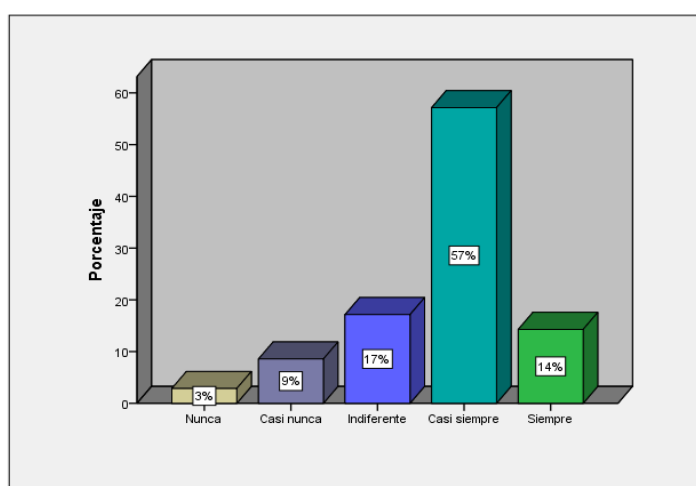
Considera que los capacitadores asignados para capacitaciones son especialistas del tema

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,9	2,9
Casi nunca	3	8,6	11,4
Indiferente	6	17,1	28,6
Casi siempre	20	57,1	85,7
Siempre	5	14,3	100,0
Total	35	100,0	

Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.

Figura 12

Considera que los capacitadores asignados para capacitaciones son especialistas del tema



Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.

En la tabla 15 y la figura 12 se observa que el 57% de los encuestados considera que los capacitadores asignados para las capacitaciones son especialistas del tema, el 17% tiene una opinión Indiferente y el 14% opina que Siempre.

Tabla 16

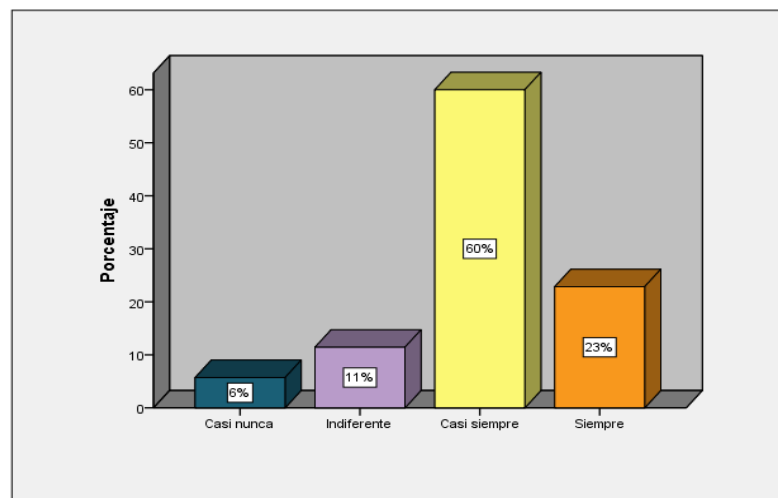
Considera que las capacitaciones brindadas por la empresa son un aporte para su aprendizaje

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	5,7	5,7
Indiferente	4	11,4	17,1
Casi siempre	21	60,0	77,1
Siempre	8	22,9	100,0
Total	35	100,0	

Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.

Figura 13

Considera que las capacitaciones brindadas por la empresa son un aporte para su aprendizaje



Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.

En la tabla 16 y figura 13 se observa que el 60% de los encuestados considera que las capacitaciones brindadas por la empresa son un aporte para su aprendizaje, el 23% opina que Siempre y el 11% tiene una opinión Indiferente.

Tabla 17

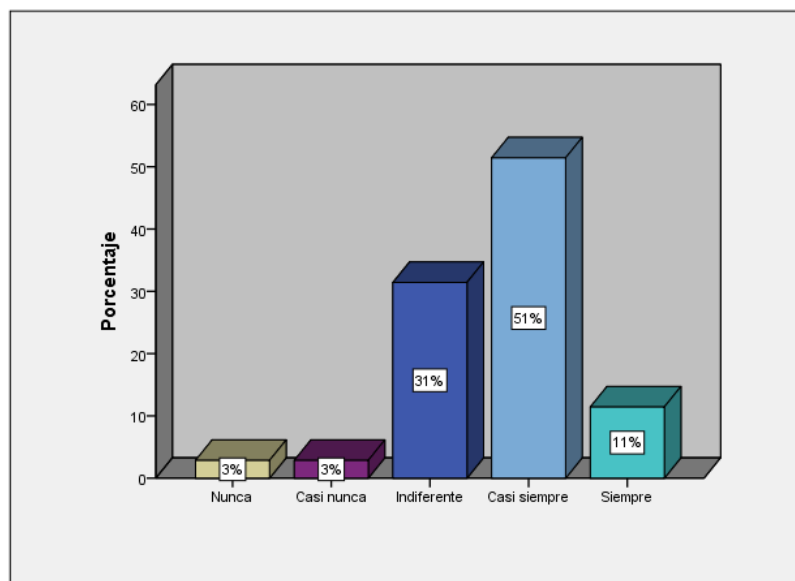
La empresa evalúa los resultados obtenidos al poner en práctica lo aprendido

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,9	2,9
Casi nunca	1	2,9	5,7
Indiferente	11	31,4	37,1
Casi siempre	18	51,4	88,6
Siempre	4	11,4	100,0
Total	35	100,0	

Fuente: Elaborado por a base de los resultados del SPSS.

Figura 14

La empresa evalúa los resultados obtenidos al poner en práctica lo aprendido



Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.

En la tabla 17 y figura 14 se observa que el 51% de los encuestados opina que Casi Siempre, la empresa evalúa los resultados obtenidos al poner en práctica lo aprendido, el 31% opina que es Indiferente y el 11% opina que Siempre con respecto a ello.

5.1.2. Resultados descriptivos de la Variable 2: Desempeño por competencias

Tabla 18

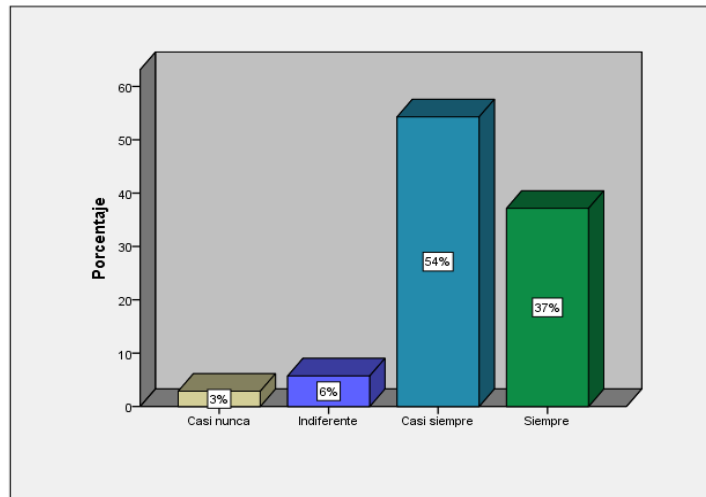
¿Usted demuestra compromiso en las tareas encomendadas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	2,9	2,9
Indiferente	2	5,7	8,6
Casi siempre	19	54,3	62,9
Siempre	13	37,1	100,0
Total	35	100,0	

Fuente: Elaborado por a base de los resultados del SPSS.

Figura15

¿Usted demuestra compromiso en las tareas encomendadas?



Fuente: Elaborado por a base de los resultados del SPSS.

En la tabla 18 y figura 15 se observa que el 54% de los encuestados opinan que Casi Siempre demuestra compromiso en las tareas encomendadas, el 37% opina que Siempre y el 6% tiene una opinión Indiferente.

Tabla 19

Si surgiese algún problema en su trabajo, ¿usted busca soluciones?

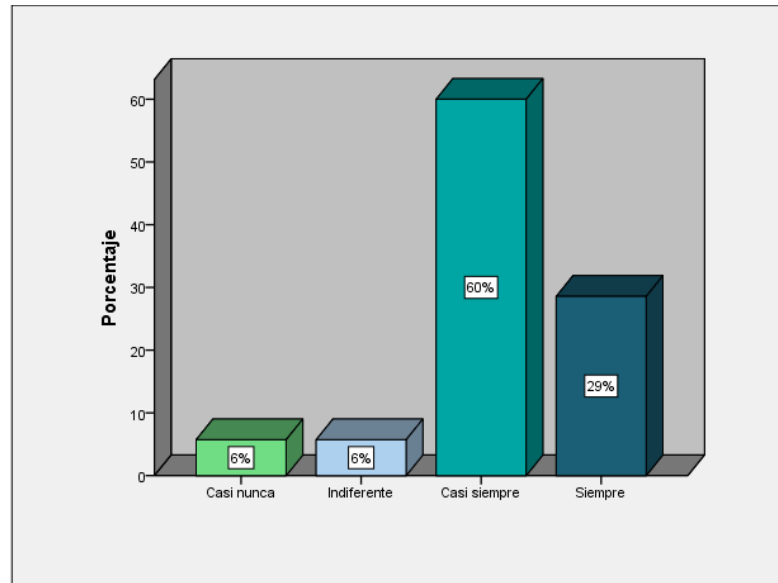
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	5,7	5,7
Indiferente	2	5,7	11,4
Casi siempre	21	60,0	71,4
Siempre	10	28,6	100,0
Total	35	100,0	

Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.



Figura 16

Si surgiese algún problema en su trabajo, ¿usted busca soluciones?



Fuente: Elaboración a base de los resultados del SPSS.

En la tabla 19 y figura 16 se observa que el 60% de los encuestados opina que Casi Siempre busca soluciones si surgiese algún problema, el 29% opina que Siempre y el 6% tiene una opinión Indiferente con respecto a la pregunta.

Tabla 20

¿Usted se adapta fácilmente ante los cambios en su trabajo?

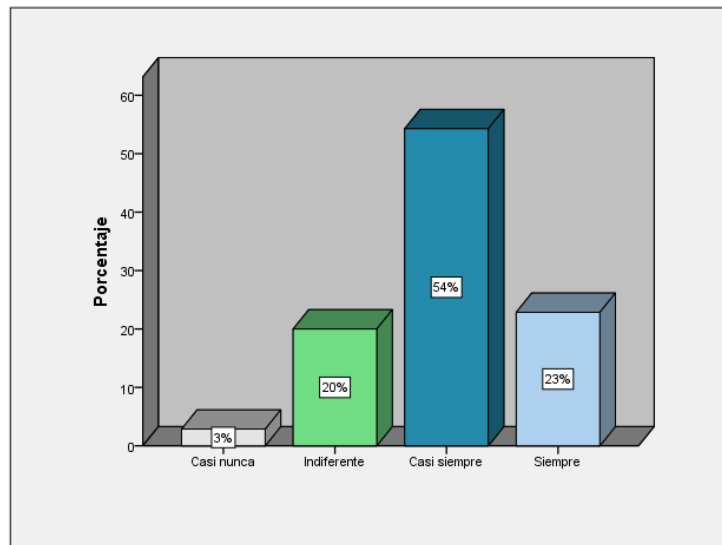
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	2,9	2,9
Indiferente	7	20,0	22,9
Casi siempre	19	54,3	77,1
Siempre	8	22,9	100,0
Total	35	100,0	

Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.



Figura 17

¿Usted se adapta fácilmente ante los cambios en su trabajo?



Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.

En la tabla 20 y figura 17 se observa que el 54% de los encuestados opina que Casi Siempre se adapta fácilmente ante los cambios en su trabajo, el 23% opina que Siempre y el 20% tiene una opinión Indiferente.



Tabla 21

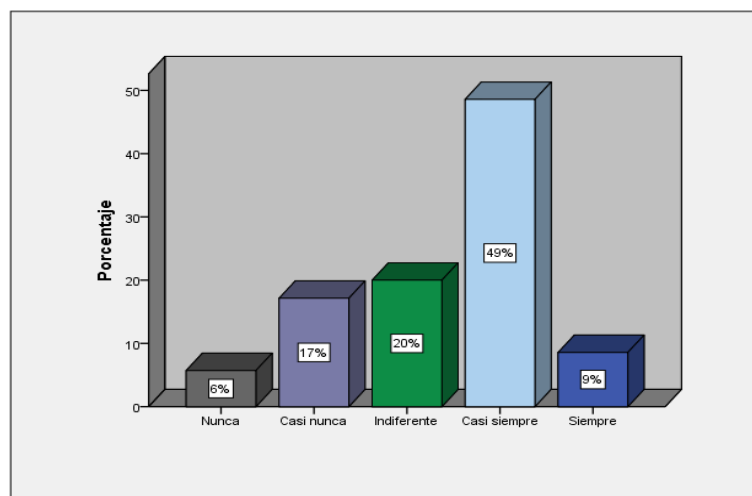
¿Usted considera que hay liderazgo por parte de los jefes de su área?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5,7	5,7
Casi nunca	6	17,1	22,9
Indiferente	7	20,0	42,9
Casi siempre	17	48,6	91,4
Siempre	3	8,6	100,0
Total	35	100,0	

Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.

Figura 18

¿Usted considera que hay liderazgo por parte de los jefes de su área?



Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.

En la tabla 21 y figura 18 se observa que el 49% de los encuestados opina que Casi Siempre hay liderazgo por parte de los jefes de su área, el 20% tiene una opinión Indiferente y el 17% opina que Casi Nunca.

Tabla 22

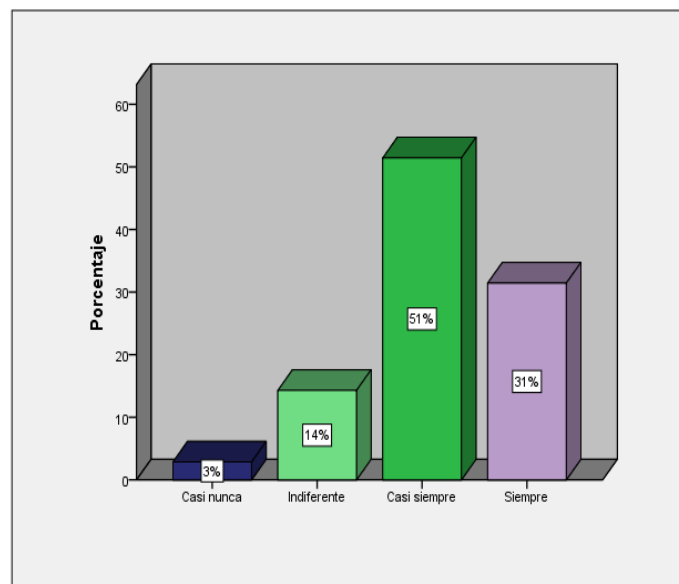
¿Usted hace lo posible para que el cliente este satisfecho con su trabajo?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	2,9	2,9
Indiferente	5	14,3	17,1
Casi siempre	18	51,4	68,6
Siempre	11	31,4	100,0
Total	35	100,0	

Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.

Figura 19

¿Usted hace lo posible para que el cliente este satisfecho con su trabajo?



Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.

En la tabla 22 y figura 19 se observa que el 51% de los encuestados opina que Casi Siempre, hace lo posible para que el cliente este satisfecho con su trabajo, el 31% opina que Siempre y el 14% tiene una opinión Indiferente.

Tabla 23

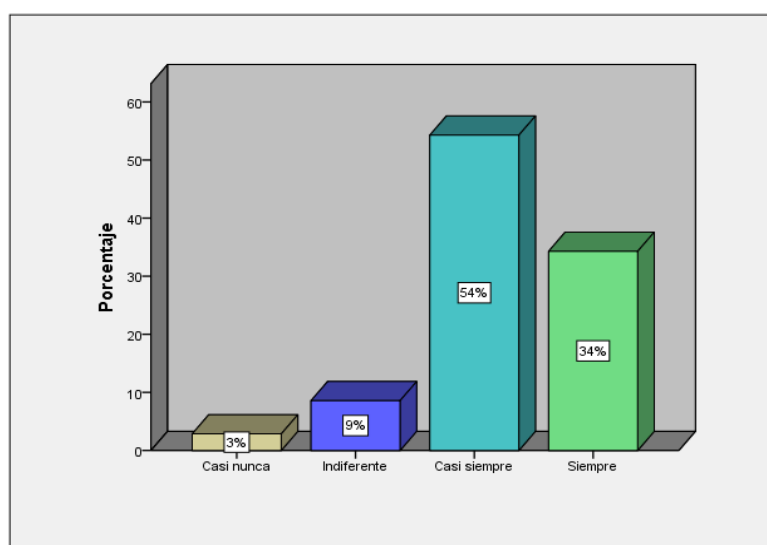
¿Para usted es fácil trabajar en equipo?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	2,9	2,9
Indiferente	3	8,6	11,4
Casi siempre	19	54,3	65,7
Siempre	12	34,3	100,0
Total	35	100,0	

Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.

Figura 20

¿Para usted es fácil trabajar en equipo?



Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.

En la tabla 23 y figura 20 se observa que el 54% de los encuestados opina que Casi Siempre es fácil trabajar en equipo, el 34% opina que Siempre y el 9% tiene una opinión indiferente.

Tabla 24

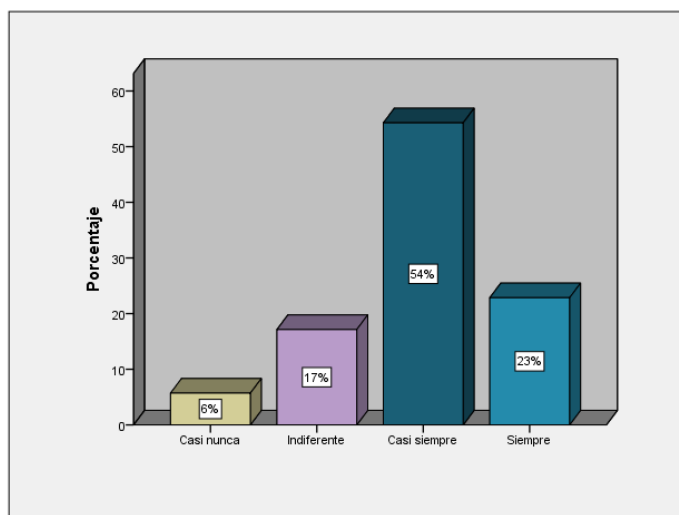
Cuando hay trabajos de emergencia, ¿usted colabora?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	5,7	5,7
Indiferente	6	17,1	22,9
Casi siempre	19	54,3	77,1
Siempre	8	22,9	100,0
Total	35	100,0	

Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.

Figura 21

Cuando hay trabajos de emergencia, ¿usted colabora?



Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.

En la tabla 24 y figura 21 se observa que el 54% de los encuestados opina que Casi siempre colabora cuando hay trabajos de emergencia, el 23% opina que Siempre y el 17% tiene una opinión Indiferente respecto a ello.

Tabla 25

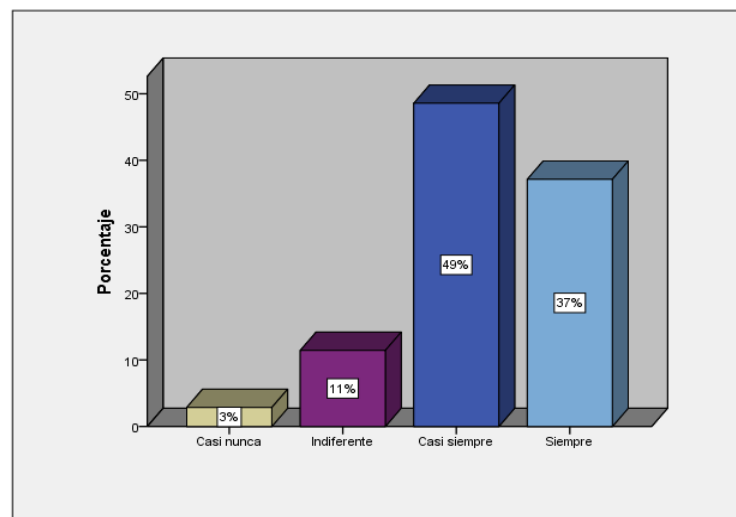
¿Usted es creativo y hace lo posible para que su trabajo sea de calidad?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	2,9	2,9
Indiferente	4	11,4	14,3
Casi siempre	17	48,6	62,9
Siempre	13	37,1	100,0
Total	35	100,0	

Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.

Figura 22

¿Usted es creativo y hace lo posible para que su trabajo sea de calidad?



Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.

Escritura

En la tabla 25 y en la figura 22 se observa que el 49% de los encuestados opinan que casi Siempre son creativos y hacen lo posible para que su trabajo sea de calidad, el 37% opina que Siempre y el 11% tiene una opinión Indiferente.

Tabla 26

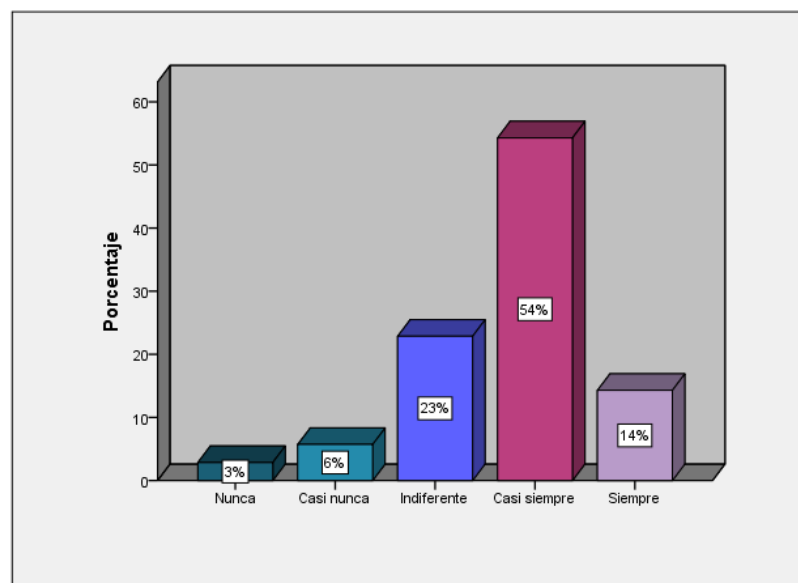
¿Usted considera que dentro de su área de trabajo hay buena comunicación?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,9	2,9
Casi nunca	2	5,7	8,6
Indiferente	8	22,9	31,4
Casi siempre	19	54,3	85,7
Siempre	5	14,3	100,0
Total	35	100,0	

Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.

Figura 23

¿Usted considera que dentro de su área de trabajo hay buena comunicación?



Fuente: Elaborado a base de los resultados del SPSS.

En la tabla 26 y en la figura 23 se observa que el 54% de los encuestados opina que Casi Siempre dentro de su área de trabajo hay buena comunicación, el 23% opina que tiene una opinión Indiferente y el 14% opina que Siempre.

5.2 Resultados inferenciales

5.2.1. Hipótesis General

H_i: La Selección de personal influye significativamente en el desempeño por competencias de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023.

H₀: La Selección de personal no influye significativamente en el desempeño por competencias de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023.

Tabla 27

Correlación entre la selección de personal y desempeño por competencias

		Selección personal	de	Desempeño por competencias
Selección de personal	Correlación de Pearson		1	,600**
	Sig. (bilateral)			,000
	N		35	35
Desempeño por competencias	Correlación de Pearson	,600**		1
	Sig. (bilateral)	,000		
	N	35		35

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

Fuente: Elaborado con base a los resultados del SPSS

Interpretación

En la presente tabla se muestra que el valor de la R de Pearson es de 0.600, lo cual significa que existe una correlación positiva moderada, y un p-valor de 0.000, menor a 0.05, con lo cual se acepta la hipótesis (Hi) y se rechaza la hipótesis nula(H₀), por lo cual se afirma que la Selección de personal influye significativamente en el desempeño por competencias de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023.

5.2.2. Hipótesis Específica 1

H_{i1}: Existe influencia significativa entre el reclutamiento y las competencias cardinales de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023.

H₀₁: No existe influencia significativa entre el reclutamiento y las competencias cardinales de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023.

Tabla 28

Correlación entre el reclutamiento y competencias cardinales

		Reclutamiento	Competencias cardinales
Reclutamiento	Correlación de Pearson	1	,340*
	Sig. (bilateral)		,046
	N	35	35
Competencias cardinales	Correlación de Pearson	,340*	1
	Sig. (bilateral)	,046	
	N	35	35

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaborado a base de los datos del SPPS.

Interpretación

En la presente tabla se muestra que el valor de R de Pearson es de 0.340, lo cual significa que existe una correlación positiva baja y un p-valor de 0.046 que es menor que 0.05, por lo cual se acepta la hipótesis (H_i) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), donde se afirma que existe influencia significativa entre el reclutamiento y las competencias cardinales de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023.

5.2.3. Hipótesis Específica 2

H_{i2} : Existe influencia significativa entre la inducción y las competencias específicas gerenciales de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023.

H_{02} : No existe influencia significativa entre la inducción y las competencias específicas gerenciales de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023.



Tabla 29*Correlación entre la inducción y las competencias específicas gerenciales*

		Inducción	Competencias específicas gerenciales
	Correlación de Pearson	1	,611**
Inducción	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
	Correlación de Pearson	,611**	1
Competencias específicas gerenciales	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

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

Fuente: Elaborado a base de los datos del SPSS.

Interpretación

En la presente tabla se muestra que el valor de R de Pearson es de 0.611, lo que significa que existe una correlación positiva moderada y un p-valor de 0.000 que es menor a 0.05 por lo cual se acepta la hipótesis (H_i) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), donde se afirma que existe influencia significativa entre la inducción y las competencias específicas gerenciales de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023.

5.2.4. Hipótesis Específica 3

H₁₃: Existe influencia significativa entre la capacitación y las competencias específicas por área de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023.

H₀₃: No existe influencia significativa entre la capacitación y las competencias específicas por área de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023.

Tabla 30

Correlación entre la capacitación y competencias específicas por área

		Capacitación	Competencias específicas por área
Capacitación	Correlación de Pearson	1	,509**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	35	35
Competencias específicas por área	Correlación de Pearson	,509**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	35	35

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

Fuente: Elaborado a base de los datos del SPSS.

Interpretación

En la presente tabla se muestra que el valor de R de Pearson es de 0.509, lo que significa que existe una correlación positiva moderada y un p-valor de 0.002 que es menor a 0.05 por lo cual se acepta la hipótesis (H_i) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo cual se afirma que existe influencia significativa entre la capacitación y las competencias específicas por área de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023.



VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

De los resultados inferenciales, se determina lo siguiente:

Sobre la hipótesis general, los resultados indican que hay un p-valor de 0.000 lo cual es menor a 0.05 lo que significa que se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula. Por otra parte, la r de Pearson es de 0.600 lo que significa que existe una correlación positiva moderada, por lo cual se determina que la selección de personal influye significativamente en el desempeño por competencias de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023. Estos resultados nos demuestran que al realizar una mejor selección de personal siguiendo y teniendo en cuenta los procesos de reclutamiento, inducción y de capacitación puede tener un impacto positivo en el desempeño por competencias

Con respecto a la hipótesis específica 1, los resultados indican que se obtuvo un p-valor de 0.046 que es menor que 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis específica 1 planteada en la presente investigación. Además, la r de Pearson es de 0.340, se concluye que existe una correlación positiva baja. Estos resultados demuestran que existe influencia significativa entre el reclutamiento y las competencias cardinales de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023; es decir, el perfil de puestos, la promoción, el reclutamiento interno y externo que hay en la empresa tienen cierta influencia en las competencias cardinales, las cuales son el compromiso, la orientación a los resultados y la adaptabilidad al cambio del personal operativo de la empresa SEM Ingenieros SAC.



Con respecto a la hipótesis específica 2, los resultados indican que se obtuvo un p-valor de 0.000, cuyo valor es menor a 0.05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2 planteada en la presente investigación. Adicional a ello, se muestra que el valor de r de Pearson es de 0.611, lo que significa que existe una correlación positiva moderada. Estos resultados nos muestran que existe influencia significativa entre la inducción y las competencias específicas gerenciales de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023.; es decir, que la integración, el adiestramiento y el puesto de trabajo influyen en el liderazgo, la orientación al cliente y el trabajo en equipo que posee el personal operativo de la empresa.

Por otro lado, respecto a la hipótesis específica 3, los resultados indican que se obtuvo un p-valor de 0.000, el cual es menor a 0.05, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3 planteada en la presente investigación. También se muestra que el valor de r de Pearson es de 0.509, lo que significa que existe una correlación positiva moderada, por lo cual se determina que existe influencia significativa entre la capacitación y las competencias específicas por área de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023; es decir, la reacción ante la capacitación, el aprendizaje y los resultados que posee el personal operativo influye en la colaboración, calidad de trabajo y la comunicación que se desarrolla en el personal del área de Operaciones de la empresa SEM Ingenieros SAC.



6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

Según Barrios (2019), en su tesis “Selección de personal y competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019”, cuyo objetivo fue determinar cómo se relaciona la selección de personal en las competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C., 2019, por lo cual en la prueba Rho de Spearman se encontró que el p-valor es de 0.000 menor que 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta que hay relación entre la selección de personal y las competencias laborales. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0.756, lo que significa que hay una correlación positiva alta. Por lo tanto, estos resultados muestran similitud con los obtenidos en la presente investigación, ya que teniendo una mejor selección de personal donde se tenga presente los perfiles de puestos, la promoción que se da dentro la empresa y el reclutamiento interno y externo que se da, influye en las competencias laborales, ya que al saber identificar aquellas competencias claves de los colaboradores según su puesto, nos garantizaría un mejor desempeño y productividad dentro de la empresa.

Según la tesis realizada por Arias (2018), titulada “ Selección de Personal y Desempeño Laboral en la empresa Matta Andrade S.A.C. Contratistas y Consultores en Independencia – 2018”, donde el objetivo fue determinar la relación de la selección de personal y el desempeño laboral en la empresa Matta Andrade S.A.C. Contratistas y Consultores en Independencia – 2018, se verificó la hipótesis planteada mediante la correlación de r de Pearson donde se obtuvo un valor de 0.848 ,lo que significa una correlación positiva considerable y se encontró un p-valor de 0.00 que es menor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo cual consideramos que hay similitud con la presente

investigación, esto se debe a que sin importar el tamaño de la empresa, la selección de personal y el desempeño del personal va a ser importante porque están relacionadas y el mejoramiento de ambas va a producir que haya trabajadores comprometidos con su trabajo y un mejor desempeño en la empresa.

Según la tesis elaborada por Medina (2017), titulada “ La Selección de Personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO”, el objetivo fue investigar la incidencia de la selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa “LO&LO”, donde se verificó la hipótesis planteada mediante la utilización del método del Chi Cuadrado, donde se obtuvo un valor de 40,07, donde queda fuera de la región de aceptación por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que la selección de personal si incide en el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa “LO&LO”. Por consiguiente, se considera que la hay similitud con la investigación presente, ya que si hay una adecuada selección de personal esto impactaría en el desempeño del personal, si se tiene un capital humano competente dentro de determinado puesto de trabajo produciría que se alcance los objetivos en los tiempo establecidos, consiguiéndose así una mejor calidad en el trabajo.



6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

Se adjunta la siguiente declaración jurada, la cual fue suscrita por la autora de la presente investigación.



Declaración Jurada

Yo, Geraldyne Jaqueline Fernandez Rafael, Bachiller en Administración de la Facultad de Ciencias Administrativas, identificado con DNI 72030559, domiciliado en Mz. F Sub.lote 30-A, República Federal Alemana, en el distrito de San Juan de Miraflores, con el Proyecto de Tesis titulado: “Selección de Personal y Desempeño por Competencias de la empresa SEM Ingenieros SAC. En Villa El Salvador,2023””.

Declaro bajo juramento que:

1. Conocer y estar de acuerdo con el Reglamento de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado con Resolución N.º 150-2023-CU 15/06/2023.
2. Conocer y estar de acuerdo con el Protocolo del Proyecto e informe final de investigación de pregrado, posgrado y/o docentes, equipos, centros e institutos de investigación. Resolución Rectoral N° 319-2022-R de 22/04/22, que centraliza la información de diversos documentos normativos sobre investigación.
3. El desarrollo del contenido de la Tesis es de mi autoría.
4. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para fuentes consultadas de acuerdo al Manual de Publicaciones de la Asociación Americana de Psicología – APA.
5. La Tesis final no ha sido plagiado o/y auto plagiada; es decir, no ha sido publicado ni presentada anteriormente.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la Tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.



De identificarse la falla de fraude (datos falsos), plagios (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya haya sido publicado) piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente.

Lima, 10 de abril del 2024



FERNANDEZ RAFAEL, GERALDYNE JAQUELINE



VII. CONCLUSIONES

- En la presente tesis se determinó que la selección de personal influye significativamente en el desempeño por competencias de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa el Salvador, 2023; donde mediante la prueba de correlación de r de Pearson, se encontró que el p-valor es de **0.000** menor a 0.05 y el coeficiente de Pearson con un valor de **0.600**, lo que significa que existe una correlación positiva moderada.
- En la presente tesis, se determinó que hay influencia significativa del reclutamiento en las competencias cardinales de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa el Salvador, 2023; donde mediante la prueba de correlación de r de Pearson, se encontró que el p-valor es de **0.046** menor a 0.05 y el coeficiente de Pearson con un valor de **0.34**, lo que significa que existe una correlación positiva baja.
- En la presente tesis, se determinó que hay influencia significativa de la inducción en las competencias específicas gerenciales de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa el Salvador, 2023; donde mediante la prueba de correlación de r de Pearson, se encontró que el p-valor es de **0.000** es menor a 0.05 y el coeficiente de Pearson con un valor de **0.611**, lo que significa que existe una correlación positiva moderada.
- En la presente tesis, se determinó que hay influencia significativa de la capacitación en las competencias específicas por área de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa el Salvador, 2023; donde mediante la prueba de correlación de r de Pearson, se encontró que el p-valor es



de **0.002** es menor a 0.05 y el coeficiente de Pearson con un valor de **0.509**, lo que significa que existe una correlación positiva moderada.



VIII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la empresa SEM Ingenieros SAC. que, en la selección de personal, se refuerce los perfiles de puestos, identificando las competencias requeridas para cada puesto y teniendo en cuenta la experiencia en el rubro metalmeccánico, por otro lado, con el personal que ya trabaja en la empresa ofrecerles cursos prácticos dependiendo el puesto operativo que ocupen, para que se consolide su conocimiento, a fin de que los colaboradores del área de operaciones puedan desempeñarse mejor en las tareas encomendadas.
- Se recomienda a la empresa SEM Ingenieros SAC. que evalúe semestralmente el desempeño por competencias de sus trabajadores a través de la evaluación de competencias y los logros alcanzados durante ese periodo de tiempo, asimismo, realizar una retroalimentación para que los colaboradores tengan en cuenta que aspectos le faltan mejorar, con la finalidad de que sean más productivos para la empresa.
- Se recomienda a la empresa SEM Ingenieros SAC. incentivar al personal operativo por los logros alcanzados, a través de bonos de desempeño y evaluarlos previamente para un posible ascenso, a fin de que crezcan profesionalmente en la empresa.
- Se recomienda a la empresa SEM Ingenieros SAC. en fortalecer las competencias que posee el personal operativo a través de dinámicas grupales y casos de resolución de problemas presentados en el área operativa a fin de afianzar su comunicación y liderazgo.



IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, J. (2019). *Estilos de Liderazgo y Evaluación de desempeño por competencias en el hospital Militar, Arequipa, 2018*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8442>
- Alfaro, M. (2012). *Administración de Personal*. Red Tercer Milenio S.C. Obtenido de <https://clea.edu.mx/biblioteca/items/show/39>.
- Alles, M. (2017). *Desempeño por competencias: Estrategia: Desarrollo de persona. Evaluación de 360°*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Granica.
- Amador, A. (2016). *Administración de recursos humanos: su proceso organizacional*. Monterrey, Mexico: Universitaria UANL. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>
- Amo, A. (2019). *Reclutamiento y Selección de Personal*. Editorial Elearning, S.L. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=63fIDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=concepto+de+seleccion+de+personal+segun+autores&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=concepto%20de%20seleccion%20de%20personal%20segun%20autores&f=false
- Argote, A., Montero, S., Marínez, E., Serrano, F., & García, Y. (2021). *Análisis y evaluación del proceso de selección, vinculación y contratación de personal de la empresa Klaren's de Valledupar*. [Tesis de Título Profesional, Universidad Nacional Abierta y a Distancia de Colombia]. Repositorio Institucional Universidad Nacional Abierta y a Distancia de Colombia. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/43608/amargoteo.pdf?sequence=1&isAllowed=y---ultima>



- Arias, G. (2018). *Selección de Personal y Desempeño Laboral en la empresa Matta Andrade S.A.C. Contratistas y Consultores en Independencia – 2018*. [Tesis de Título Profesional, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Universidad Autónoma del Perú. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/806>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Arequipa-Perú: Enfoques Consulting EIRL.
- Barba, M. (2021). *La Rotación de Personal y la Productividad de la empresa Constructora, consultora y servicios Mineros Perú S.A.C., Huallanca-Ancash 2021*. [Tesis de Título Profesional, Universidad Nacional "Santiago Antunez de Mayolo"]. Repositorio Institucional UNSAM-Perú. Obtenido de https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/5629/T033_71813216_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barrios, N. (2019). *Selección de personal y competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C.* [Tesis de Título Profesional, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54710>
- Bazán, K., & Llontop, J. (2021). *Compromiso organizacional y el desempeño por competencias de los trabajadores de la empresa HGV Contratista Generales S.A.C., Chimbote 2021*. [Tesis de Título Profesional, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86661/Baz%
%a1n_TKI-Llontop_VJT-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86661/Baz%c3%a1n_TKI-Llontop_VJT-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Bohlander, G., Scott, A., & Morris, S. (2018). *Administración de Recursos Humanos*. México, DF. México: Cengage Learning, Inc.
- Brazzotto, S. (2012). *Aplicación de la Evaluación del desempeño por competencias*. [Tesis de Título Profesional, Universidad Nacional de Cuyo]. Biblioteca Digital Universidad Nacional de Cuyo. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5289/brazzotto-trabajo-de-investigacion.pdf



- Buitrago, A., & Carmona, M. (2008). *La teoría de competencias y su influencia en la gestión del talento humano en las organizaciones contemporáneas desde el 2000 al 2008 (Revisión bibliográfica)*. [Tesis de Grado, Institución Universitaria de Envigado]. Repositorio Institucional Institución Universitaria de Envigado. Obtenido de <http://bibliotecadigital.iue.edu.co/jspui/handle/20.500.12717/195>
- Camejo, A. (2008). El Modelo de Gestión por Competencias y la Evaluación de la Gerencia de los Recursos Humanos. *Entelquia. Revista Interdisciplinar*, 97-115. Obtenido de <http://www.eumed.net/entelequia>>”
- Castro, D., Zapata, R., Díaz, M., & Reyes, R. (2021). Administrative Management in the Selection of Human Talent. A literature review article. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1, 1-16. Obtenido de <http://www.revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/view/114/275>
- Cejas, M., Vasquez, G., Chirinos, N., Hernandez, G., & Sandoval, L. L. (2018). *Administración de recursos humanos: La arquitectura estratégica de las organizaciones*. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Obtenido de <http://biblioteca.usfa.edu.bo/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=3575>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F. México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Colca, H. (2016). *Proceso de Selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Atuncolla, período 2015*. [Tesis de Título Profesional, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/1555>
- Contreras, Z., Johana, K., & Parra, M. (2017). *Análisis y Rediseño del Proceso de Selección de Personal de La Empresa Diviconstru en Guayaquil*. [Tesis de Título Profesional, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/20657>



- Dessler G. & Valera, R. (2017). *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano*. Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com/?il=4874&pg=4>
- Díaz, E., & León, M. (2019). Recursos Humanos y dirección de equipos en restauración. 2. Ediciones Parainfo,SA. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=NaiXDwAAQBAJ&pg=PA96&dq=reclutamiento+de+personal&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjCyoCA4p38AhXnLbkGHe dfDns4ggEQ6AF6BAgMEAl#v=onepage&q=reclutamiento%20de%20personal&f=false>
- Durán, Y., & Rodríguez, K. (2017). *Modelo de atracción y selección de talento humano basado en competencias en el nivel administrativo y operativo en el Concejo Municipal del Municipio de Acevedo*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional Experimental de Simón Rodríguez]. Obtenido de https://www.academia.edu/37787807/MODELO_DE_ATRACCI%C3%93N_Y_SELECCI%C3%93N_DE_TALENTO_HUMANO_BASADO_EN_COMPETENCIAS_EN_EL_NIVEL_ADMINISTRATIVO_Y_OPERATIVO_DEL_CONCEJO_MUNICIPAL_DEL_MUNICIPIO_ACEVEDO?from=cover_page
- Escobar, M. (2005). Las Competencias Laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Revista Scielo*, 31-55.
- Fadul, A. (2021). *Relación de la satisfacción profesional y rendimiento laboral de los empleados del Departamento de Conciliaciones de una Entidad Financiera, en el año 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional del Organismo de la Comunidad Andina, CAN. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/8346>
- Flores, C., & Flores, K. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson Darling, Ryan-Joiner, Shapiro -Wilk y Kolmogórov-Smirnov. *Societas. Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 23(2), 83-97. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3412237018/3412237018.pdf>
- Flores, M. (2005). Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanas. *Revista Espacios*, 26(2), 21. Obtenido de

<https://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260244.html#:~:text=La%20Teor%C3%ADa%20de%20las%20Relaciones%20Humanas%20considera%20que%20las%20motivaciones,la%20realizaci%C3%B3n%20del%20trabajo%20mismo.>

Guacho, E. (2018). *Criterios confiabilidad y validez de la escala de bienestar psicológico de RYFF en la zona de planificación 3 del Ecuador*. [Tesis de Título Profesional, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2478>

Gutiérrez, H. (2010). *Calidad Total y Productividad*. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. DE C.V. Obtenido de <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/56cf64337c2fcc05d6a9120694e36d82.pdf>

Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, C., & Arias, J. (2023). *Metodología de la Investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Puno, Peru: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. Obtenido de https://upla.edu.pe/nw/wp-content/uploads/2023/02/Libro_UPLA_Metodologia_investigacion_omyc.pdf

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F: Mc Graw- Hill Interamericana editores, S.A. DE CV.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F: Mc Graw-Hill Interamericana Editores, S.A. DE CV.

Ipanaqué, A. (2021). Sabemos cómo impacta selección y contratación de un talento humano para la organización? *Gestión en el Tercer Milenio*(24(48)), 85-92. doi:<https://doi.org/10.15381/gtm.v24i48.21822>

Jop, J. (2012). *Diferencia de valor al trabajo entre el personal administrativo y operativo en la empresa Calzado Modelo*. [Tesis de Título Profesional, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Universidad Rafael



- Landívar. Obtenido de https://crailandivarlibrary.primo.exlibrisgroup.com/discovery/delivery/502URL_I NST:502URL/1285350080007696
- Kraev, M., & Tikhonov, I. (2020). Enfoques modernos de contratación en la selección de personal. *Revista Espacios*(41(12)), 12. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n12/20411212.html>
- Mayo, E. (1945). *Problemas sociales de una civilización industrial*. The Andover Press. Obtenido de <https://ia801308.us.archive.org/1/items/socialproblemsof00mayo/socialproblemsof00mayo.pdf>
- Medina, A. (2017). *La Selección de Personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO*. [Tesis de Título Profesional, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/25037>
- Mujica, N., & Rincón, S. (2011). Consideraciones teórico-epistémicas acerca del concepto de modelo. *TELOS Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 13, Pág.51-64. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99318408004>
- Olaya, R. (2018). *Desempeño por competencias y la satisfacción de los clientes de la Caja Piura, Agencia Tumbes, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio Digital Universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/229>
- Olmos, A. (2018). *El proceso de reclutamiento y de selección de personal de la empresa Trade Hammer para el mejor desempeño laboral y reducción de rotación de personal*. [Tesis de Grado, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio Institucional Universidad Mayor de San Andrés. Obtenido de <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/18193>
- Pachas, J. (2019). *Selección del personal y la permanencia en el puesto laboral, Empresa Polycoas SAC. ICA-PERU 2019*. [Tesis de Título Profesional, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional



Universidad Autónoma de Ica. Obtenido de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/683>

Párraga, L. (2018). Evaluación del desempeño por competencias. *Revista Científica.*, 3, 37-52. doi:10.23857/fipcaec.v3i9.52

Pintado, E. (2011). *Comportamiento Organizacional: Generación y liderazgo conductivo del talento humano*. Lima-Perú: Negociaciones Arco Iris S.R.L.

Preciado, A. (2002). *Modelo de Evaluación por competencias Laborales*. Juárez-México: Publicaciones Cruz O., S.A. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=47aiKacwZrUC&pg=PA26&dq=competencia+laboral+concepto&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjBwvP9vpv9AhW2rJUCHY6fB0EQ6wF6BAgKEAE#v=onepage&q=competencia%20laboral%20concepto&f=false>

Puchol, L. (2005). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Ediciones Díaz de Santos. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=yFEV7E1iy0IC&pg=PA43&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=1#v=onepage&q=training&f=false

Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Ediciones Díaz de Santos. Obtenido de <https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479788315.pdf>

Redacción Gestión. (1 de junio de 2015). Mayoría de pymes ven a la gestión de RR.HH. más como un “gasto” y no como una inversión. *Diario Gestión*, pág. 1. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/mayoria-pymes-ven-gestion-rr-hh-gasto-inversion-91358-noticia/?ref=gesr>

Reina, D. (2017). *Evaluación de Desempeño con enfoque en la Competencia Laboral*. [Tesis de grado, Universidad Metropolitana de Educación, Ciencias y Tecnologías]. Repositorio Universidad Metropolitana de Educación, Ciencias y Tecnologías. Obtenido de <http://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/690>

Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de*



Negocios.(82), 1-26. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>

Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2017). Efectividad,eficacia y eficiencia de equipos de trabajo. *Revista Espacios*, 6, 11. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

Sánchez, R. (2016). Recursos Humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones. Ediciones Octaedro E.I.R.L. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=GgilDwAAQBAJ&pg=PT74&dq=definicion+de+desempe%C3%B1o+por+competencias++segun+autores&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj147zi7-X5AhVIBdQKHUrgBCA4ChC7BXoECAkQBw#v=onepage&q=definicion%20de%20desempe%C3%B1o%20por%20competencias%20%2>

Saracho, J. (2011). Talento Organizacional. Ril Editores. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=Wz5VUaPVKyAC&pg=PA79&dq=dese mpe%C3%B1o+por+competencias+libros&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj8rZ6hhvr5AhUoGbkGHTxZBU44PBDoAXoECAIQAg#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20por%20competencias%20libros&f=false>

Siliceo, A. (2006). *Capacitación y desarrollo personal*. Mexico DF: Editorial Limusa. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=CJhlsrSuIMUC&printsec=frontcover&dq=selecci%C3%B3n+de+personal&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjD0_bck-38AhWJCrkGHegEDiM4WhDoAXoECAcQAg#v=onepage&q=selecci%C3%B3n%20de%20personal&f=false

Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Evaluación de competencia en el trabajo:Modelos para un desempeño Superior*. John Wiley & Sons. Obtenido de <https://dokumen.tips/documents/libro-competencias-spencer-y-spencer.html?page=10>

Tito, J. (2019). *Selección del personal y la permanencia en el puesto laboral, Empresa Polycoas SAC. Ica-Perú 2019*. [Tesis de Título Profesional,Universidad Autónoma de Ica].Repositorio Universidad Autónoma de Ica. Obtenido de <http://hdl.handle.net/autonomadeica/683>



Zapata, K. (2021). *Evaluación de Desempeño Laboral por Competencias para los empleados de La Pizzería Di'rulo y Propuestas de Mejora.*[Tesis de Título Profesional,Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Pontificia Universidad Católica del Ecuador.



X. ANEXOS:



Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

TÍTULO: “SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS DE LA EMPRESA SEM INGENIEROS SAC. EN VILLA EL SALVADOR,2023”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables - Dimensiones	Indicadores	Diseño Metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera la Selección de personal influye en el desempeño por competencias de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la influencia de la Selección de personal en el desempeño por competencias de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La Selección de personal influye significativamente en el desempeño por competencias de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023.</p>	<p>VARIABLE 1 = Selección de personal</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>$X_1 = \text{Reclutamiento}$</p> <p>$X_2 = \text{Inducción}$</p> <p>$X_3 = \text{Capacitación}$</p>	<p>Reclutamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Nivel de Perfil de puestos ○ Nivel de promoción ○ Nivel de reclutamiento interno ○ Nivel de reclutamiento externo <p>Inducción</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Nivel de. integración ○ Nivel de adiestramiento ○ Nivel de puesto de trabajo <p>Capacitación</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Nivel de reacción ante la capacitación ○ Nivel de aprendizaje ○ Nivel de resultados 	<p>MÉTODO:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>TIPO:</p> <p>Básica.</p> <p>ALCANCE:</p> <p>Correlacional</p> <p>NIVEL:</p> <p>Descriptivo</p> <p>DISEÑO:</p> <p>No experimental</p> <p>CORTE:</p> <p>Transversal.</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>a) ¿De qué manera el reclutamiento influye en las competencias cardinales de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023?</p> <p>b) ¿De qué manera la inducción influye en las competencias específicas gerenciales de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023?</p> <p>c) ¿De qué manera la capacitación influye en las competencias específicas por área de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Determinar la influencia del reclutamiento en las competencias cardinales de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023.</p> <p>b) Determinar la influencia de la inducción en las competencias específicas gerenciales de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023.</p> <p>c) Determinar la influencia de la en las competencias específicas por área de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>a) Existe influencia significativa entre el reclutamiento y las competencias cardinales de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023.</p> <p>b) Existe influencia significativa entre la inducción y las competencias específicas gerenciales de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023.</p> <p>c) Existe influencia significativa entre la capacitación y las competencias específicas por área de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa El Salvador, 2023.</p>	<p>VARIABLE 2 = Desempeño por competencias</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>$Y_1 = \text{Competencias Cardinales}$</p> <p>$Y_2 = \text{Competencias específicas gerenciales}$</p> <p>$Y_3 = \text{Competencias específicas por área}$</p>	<p>Competencias Cardinales</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Nivel de compromiso ○ Nivel de orientación a los resultados ○ Nivel de adaptabilidad al cambio <p>Competencias específicas gerenciales</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Nivel de liderazgo ○ Nivel de orientación al cliente ○ Nivel de trabajo en equipo <p>Competencias específicas por área</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Nivel de colaboración ○ Nivel de calidad de trabajo ○ Nivel de comunicación 	<p>POBLACIÓN:</p> <p>35 colaboradores del área operativa de SEM Ingenieros SAC.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>Se consideró una muestra censal, igual a 35 colaboradores de la empresa SEM Ingenieros SAC.</p> <p>TÉCNICA:</p> <p>a) Encuestas</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <p>a) Cuestionarios</p>



Anexo N° 02: Instrumentos validados

Instrumento validado-Selección de Personal

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Cuestionario de la “*Selección de personal y desempeño por competencias de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa el Salvador, 2023*”.

Buenos días, agradeciendo su amabilidad por permitirme unos minutos de su valioso tiempo.

El presente cuestionario tiene por objetivo conocer la opinión con respecto a la Selección de personal y el Desempeño por competencias de la empresa. Responder cada una de las preguntas marcando con una X y utilizando la escala que se presenta a continuación:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Indiferente
4. Casi siempre
5. Siempre

VARIABLE 1: Selección de personal

DIMENSIÓN 1: Reclutamiento	ESCALA				
1. Considera que la empresa tiene bien definidos los perfiles de puestos en el área operativa.	1	2	3	4	5
2. ¿Usted considera que la empresa tiene política de promover de puesto a los trabajadores que tienen un alto desempeño?	1	2	3	4	5
3. ¿Usted considera que la empresa ofrece a sus trabajadores crecer profesionalmente dentro de ella?	1	2	3	4	5
4. Considera que la empresa contrata personal que tiene los conocimientos y experiencia necesaria para ejercer su labor.	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN 2: Inducción					
5. Considera que la empresa difunde la cultura y las políticas organizacionales.	1	2	3	4	5
6. ¿Usted considera que la empresa realiza un adiestramiento adecuado a los nuevos trabajadores?	1	2	3	4	5
7. La empresa deja en claro las funciones del puesto de trabajo y los salarios percibidos a los nuevos trabajadores.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: Capacitación					
8. Considera que los capacitadores asignados para capacitaciones son especialistas del tema.	1	2	3	4	5
9. Considera que las capacitaciones brindadas por la empresa son un aporte para su aprendizaje.	1	2	3	4	5
10. La empresa evalúa los resultados obtenidos al poner en práctica lo aprendido.	1	2	3	4	5

Instrumento validado- Desempeño por competencias

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Cuestionario del “Desempeño por competencias en la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa el Salvador, 2023”.

Buenos días, agradeciendo su amabilidad por permitirme unos minutos de su valioso tiempo.

El presente cuestionario tiene por objetivo conocer la opinión con respecto al Desempeño por competencias de la empresa. Responder cada una de las preguntas marcando con una X y utilizando la escala que se presenta a continuación:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Indiferente
4. Casi siempre
5. Siempre

DIMENSIÓN 1: Competencias Cardinales	ESCALA				
1. ¿Usted demuestra compromiso en las tareas encomendadas?	1	2	3	4	5
2. Si surgiese algún problema en su trabajo, ¿usted busca soluciones?	1	2	3	4	5
3. ¿Usted se adapta fácilmente ante los cambios en su trabajo?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: Competencias específicas gerenciales.					



4. ¿Usted considera que hay liderazgo por parte de los jefes de su área?	1	2	3	4	5
5. ¿Usted hace lo posible para que el cliente este satisfecho con su trabajo?	1	2	3	4	5
6. ¿Para usted es fácil trabajar en equipo?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: Competencias específicas por área.					
7. Cuando hay trabajos de emergencia, ¿usted colabora?	1	2	3	4	5
8. ¿Usted es creativo y hace lo posible para que su trabajo sea de calidad?	1	2	3	4	5
9. ¿Usted considera que dentro de su área de trabajo hay buena comunicación?	1	2	3	4	5

Anexo 3: Base de Datos

Nº	Selección de personal										Desempeño por competencias								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4
2	3	1	2	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4
3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3
4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3
5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	3	4	3	3	5
6	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
7	3	3	2	2	3	2	4	2	3	3	4	5	4	3	5	5	4	5	4
8	2	1	1	1	2	2	2	3	4	3	4	4	3	1	4	4	3	5	5
9	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4
10	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	2	2	5	3	3	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	5	4
12	3	2	3	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3
13	5	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
14	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	5	4	5	2	4	3	5	5	3
15	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
16	1	2	2	2	2	2	2	1	4	1	5	5	4	1	4	5	4	5	1
17	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
18	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	5	3	4	2
19	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4
20	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
21	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3
22	2	2	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3
23	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3
24	3	2	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2
25	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
26	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	3	3	2	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
29	4	5	4	4	5	3	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4
30	3	3	2	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
31	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
32	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4

AnexoN°4: Validación de expertos

Nombre del experto	Puntaje	Estado
Dra. Flor de María Garivay Torres	92.7 %	Aplicable
Dr. Reyes Ulfe, Juan Carlos	93.67%	Aplicable
Dr. José Luis Reyes Doria	94.78%	Aplicable
Mg. Jorge Castillo Prado	87.22%	Aplicable
Dr. Rufino, Alejos Ipanaque	77%	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.



INSTRUMENTO DE OPINION DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor(a)(es)
Dra. Flor de María Garivay Torres	Docente Principal UNJFSC	Cuestionarios de Selección de Personal y Desempeño por Competencias	-Geraldine Jaqueline Fernandez Rafael.
Título del estudio	"Selección de personal y desempeño por competencias de la empresa SEM Ingenieros SAC. en Villa el Salvador, 2023".		

ASPECTOS DE VALIDACION:

Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%			EXCELENTE 81-100%				Sub Total	
		0	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.																		90			90
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas o actividades, observables en una organización.																			95		95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																		90			90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																			95		95
5. SUFFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																		90			90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contextos.																			95		95
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos.																		90			90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																			95		95

INSTRUMENTO DE OPINION DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor(a)(es)
Dr. Reyes Ulfe, Juan Carlos	Docente FCA -UNAC	Cuestionarios de Selección de Personal y Desempeño por Competencias	-Geraldine Jaqueline Fernandez Rafael.
Título del estudio	"Selección de personal y desempeño por competencias de la empresa SEM Ingenieros S.A.C. en Villa el Salvador,2023".		

ASPECTOS DE VALIDACION:

Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 60-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%			EXCELENTE 81-100%					Su b To tal		
		0	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.																				X		95	
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas o actividades, observables en una organización.																					X		94
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																					X		95
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica coherente.																					X		95
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																					X		85
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contextos.																					X		95
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teoricos-cientificos.																					X		95
8.COHERENCIA	Entre los indices, indicadores y las dimensiones.																					X		94

INSTRUMENTO DE OPINION DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor(a)(es)
Dr. José Luis, Reyes Doria	Docente FCA -UNAC	Cuestionarios de Selección de Personal y Desempeño por Competencias	-Geraldine Jaqueline Fernandez Rafael.
Título del estudio	"Selección de personal y desempeño por competencias de la empresa SEM Ingenieros S.A.C. en Villa el Salvador, 2023".		

ASPECTOS DE VALIDACION:
Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%			EXCELENTE 81-100%					Su b To tal		
		0	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.																				X		95	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas o actividades, observables en una organización.																					X		95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																					X		95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																					X		95
5. EFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																					X		95
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contextos.																					X		93
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos.																					X		95
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																					X		95

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del Instrumento	Antor(a)(es)
ALEJOS IPANAQUÉ, RUFINO	DOCENTE, FCA	Cuestionarios de Selección de Personal y Desempeño por Competencias	-Geraldyna Jaqueline Fernandez Rafael.
Título del estudio	"Selección de personal y desempeño por competencias de la empresa SEM Ingenieros S.A.C. en Villa el Salvador, 2023".		

ASPECTOS DE VALIDACION:
Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00- 20%				REGULAR 21 - 40%				BUENA 41 - 60%				MUY BUENA 61 - 80%			EXCELENTE 81 - 100%					Sub Total	
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		3	10	13	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	83	90	93	100		
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																78						78
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas o actividades, observables en una organización.															75							75
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																	77					77
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.															75							75
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																	77					77
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contextos.															75							75
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos.																	78					78
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																	77					77

INSTRUMENTO DE OPINION DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor(a)(es)
Jorge Alfredo Castillo Prado	Docente FCA - UNAC	Cuestionarios de Selección de Personal y Desempeño por Competencias	-Geraldine Jaqueline Fernandez Rafael.
Título del estudio	"Selección de personal y desempeño por competencias de la empresa SEM Ingenieros S.A.C. en Villa el Salvador, 2023".		

ASPECTOS DE VALIDACION:

Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00- 20%				REGULAR 21 - 40%				BUENA 41 - 60%				MUY BUENA 61 - 80%			EXCELENTE 81 - 100%				Sub Total	
		0	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				85
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas o actividades, observables en una organización.																	85				85
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																	85				85
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																		90			90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																		90			90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contextos.																	85				85
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos.																		90			90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																		90			90

