

UNIVERSIDAD PRIVADA “ANTONIO GUILLERMO URRELO



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA
MULTISERVICIOS EL IMPERIO S.R.L-2020**

PRESENTADO POR:

Bach. COTRINA COTRINA Anshela Fiorela

Bach. VARGAS BARBOZA Sarita Yulisa

ASESOR:

Dr. Isaias Armando Montenegro Cabrera

Cajamarca – Perú

NOVIEMBRE 2021

UNIVERSIDAD PRIVADA “ANTONIO GUILLERMO URRELO



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA
MULTISERVICIOS EL IMPERIO S.R.L-2020**

**TESIS PRESENTADA EN CUMPLIMIENTO PARCIAL DE LOS
REQUERIMIENTOS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL EN
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

PRESENTADO POR:

Bach. COTRINA COTRINA Anshela Fiorela

Bach. VARGAS BARBOZA Sarita Yulisa

ASESOR:

Dr. Isaias Armando Montenegro Cabrera

Cajamarca – Perú

NOVIEMBRE 2021

COPYRIGHT @2021 by
COTRINA COTRINA, Anshela Fiorela
VARGAS BARBOZA, Sarita Yulisa
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y

ADMINISTRATIVAS

APROBACIÓN DE LICENCIATURA

**EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA**

MULTISERVICIOS EL IMPERIO S.R.L.-2020

Presidente: Víctor Montenegro Díaz

Secretario: Luis Felipe Velasco Luza

Vocal: Anthony Rabanal Soriano

Asesor: Isaias Armando Montenegro Cabrera

DEDICATORIA

Dedicamos la tesis, en primer lugar, a Dios por ser la luz que ilumina nuestro camino todos los días de nuestras vidas.

A nuestros queridos padres, por sus sabios consejos y apoyo constante para lograr nuestras metas.

A toda nuestra familia, por impulsarnos día a día para seguir adelante.

COTRINA COTRINA, Anshela Fiorela

VARGAS BARBOZA, Sarita Yulisa

AGRADECIMIENTO

A Dios todopoderoso, por darnos salud y sabiduría para ser buenas personas y buenos estudiantes para ser profesionales de éxito.

A la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, por permitirnos cursar nuestros estudios universitarios para ser profesionales.

A nuestros docentes que con su paciencia y sabiduría nos formaron integralmente para ser grandes profesionales.

A nuestros padres, por ser fuente motivación constante en nuestra vida personal

A la empresa.

COTRINA COTRINA, Anshela Fiorela

VARGAS BARBOZA, Sarita Yulisa

TABLA DE CONTENIDOS

CARÁTULA EXTERNA	1
CARÁTULA INTERNA	2
DERECHOS DE AUTOR	3
APROBACIÓN DE LICENCIATURA	4
DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTOS	6
TABLA DE CONTENIDO	7
LISTA DE TABLAS	9
LISTA DE FIGURAS.....	11
RESUMEN	12
ABSTRACT.....	13
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. Planteamiento del problema de investigación	15
2.2. Formulación del problema.....	16
1.3. Justificación de la Investigación.....	17
1.3.1. Justificación teórica	17
1.3.2. Justificación práctica	17
1.3.3. Justificación metodológica	17
1.4. Objetivos	18
1.4.1. Objetivo General.....	119
1.4.2. Objetivos Específicos	119
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes de la investigación.....	20
2.1.1. Antecedentes Internacionales	20
2.1.2. Antecedentes Nacionales	20
2.1.3. Antecedentes Locales	21
2.2. Bases teóricas	22
2.2.1. Teoría de la gestión de recursos humanos	22
2.2.2. Teoría del desempeño laboral	24
2.2.3. Reclutamiento de personal.....	25

2.2.4. Selección de personal.....	32
2.2.5. Desempeño laboral	41
2.3. Discusión Teórica	42
2.4. Definición de términos básicos.....	43
2.5. Hipótesis de la investigación	44
2.5.1. Hipótesis	44
2.5.2. Variables	45
2.5.3. Operacionalización de variables	45
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	47
3.1. Unidad de análisis, universo y muestra	48
3.2. Tipo, nivel y diseño de investigación	48
3.3. Métodos de investigación	49
3.4. Técnicas e instrumentos de investigación.....	49
3.5. Validez y confiabilidad.....	50
3.6. Técnicas de análisis de datos.....	50
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	51
4.1. Resultados.....	52
4.1.1. Análisis descriptivo.....	52
4.1.2. Análisis de correlación.....	79
4.2. Discusión	80
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	83
CONCLUSIONES	84
RECOMENDACIONES	86
REFERENCIAS.....	87
APÉNDICES	88
Apéndice 1. Matriz de consistencia	89
Apéndice 2. Instrumento de recopilación de datos	90
ANEXOS	92
Anexo 1: Tabla de valoración de Pearson	93

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de Operacionalización	46
Tabla 2. Instrumentos y técnicas	49
Tabla 3. Tabla de Valoración	50
Tabla 4. La empresa hace reclutamiento interno	52
Tabla 5. Inventario de personal para reclutamiento interno	53
Tabla 6. Reclutamiento interno empírico	54
Tabla 7. La empresa hace reclutamiento externo	55
Tabla 8. Reclutamiento externo con medios tradicionales	56
Tabla 9. Reclutamiento externo sin medios tradicionales	57
Tabla 10. Evaluación curricular profesional	59
Tabla 11. Evaluación curricular empírica	60
Tabla 12. Evaluación de conocimientos profesional	61
Tabla 13. Evaluación de conocimientos empírica	62
Tabla 14. Evaluación de psicológica profesional	63
Tabla 15. Evaluación de psicológica empírica	64
Tabla 16. Entrevista profesional	65
Tabla 17. Entrevista empírica	66
Tabla 18. Personal busca ser productivo	67
Tabla 19. Personal trabaja con calidad	68
Tabla 20. Uso adecuado de recursos materiales	69
Tabla 21. Uso adecuado de recursos económicos	70

Tabla 22. Relación adecuada con superiores	71
Tabla 23. Relación adecuada con compañeros	72
Tabla 24. Actitud mental positiva	73
Tabla 25. Conducta adecuada	74
Tabla 26. Busca desempeño adecuado de tareas	75
Tabla 27. Busca logro de objetivos	76
Tabla 28. Colabora permanentemente	77
Tabla 29. Realiza trabajo mancomunado	78
Tabla 30. Correlación de Pearson entre variables	79
Tabla 31. Correlación entre reclutamiento y desempeño laboral	79
Tabla 32. Correlación entre selección y desempeño laboral	80

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Selección de personal como comparación	34
figura 2. Selección de personal como comparación	36
Figura 3. La empresa hace reclutamiento interno	53
Figura 4. Inventario de personal para reclutamiento interno	54
Figura 5. Reclutamiento interno empírico	55
Figura 6. La empresa hace reclutamiento externo	56
Figura 7. Reclutamiento externo con medios tradicionales	57
Figura 8. Reclutamiento externo sin medios tradicionales	58
Figura 9. Evaluación curricular profesional	59
Figura 10. Evaluación curricular empírica	60
Figura 11. Evaluación de conocimientos profesional	61
Figura 12. Evaluación de conocimientos empírica	62
Figura 13. Evaluación de psicológica profesional	63
Figura 14. Evaluación de psicológica empírica	64
Figura 15. Entrevista profesional	65
Figura 16. Entrevista empírica	66
Figura 17. Personal busca ser productivo	67
Figura 18. Personal trabaja con calidad	68
Figura 19. Uso adecuado de recursos materiales	69
Figura 20. Uso adecuado de recursos económicos	70
Figura 21. Relación adecuada con superiores	71
Figura 22. Relación adecuada con compañeros	72

Figura 23. Actitud mental positiva	73
Figura 24. Conducta adecuada	74
Figura 25. Busca desempeño adecuado de tareas	75
Figura 26. Busca logro de objetivos	76
Figura 27. Colabora permanentemente	77
Figura 28. Realiza trabajo mancomunado	78

RESUMEN

El trabajo de investigación denominado: El reclutamiento y selección y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L 2020, Cajamarca, busca determinar la relación que existe entre el reclutamiento y selección con el desempeño laboral de colaboradores.

La investigación es de tipo aplicada, es de diseño no experimental y transversal, porque no hizo experimentación y se realizó en un momento determinado del tiempo y de acuerdo a su nivel es descriptiva-correlacional, porque se analizó a cada variable y se identificó la correlación entre ellas y aplicó el método hipotético, deductivo, porque partió de teorías generales con la intención de incrementar el cuerpo de las teorías que dan lugar para generar o precisar conocimientos existentes.

La población es de 45 colaboradores de la empresa y por ser pequeña la muestra también son los 45 a quienes se le aplicó una encuesta compuesta por 06 ítems (reclutamiento), 8 ítems para la selección de personal y 12 ítems para el desempeño laboral.

La investigación encontró que existe correlación alta entre el reclutamiento y selección de personal con el desempeño laboral porque el Coeficiente de Correlación de Pearson es 0,868 y el reclutamiento tiene una correlación también alta (valor $r= 0,874$), finalmente, la selección de personal también tiene una correlación alta porque el valor $r= 0,708$.

Palabras clave: Reclutamiento de personal, selección de personal. Recursos humanos, desempeño laboral.

ABSTRACT

The research work called: Recruitment and selection and its relationship with the work performance of collaborators in the company Multiservicios el Imperio S.R.L 2020, Cajamarca, seeks to determine the relationship that exists between recruitment and selection with the work performance of collaborators.

The research is of an applied type, it is of a non-experimental and cross-sectional design, because it did not experiment and it was carried out at a certain point in time and according to its level it is descriptive-correlational, because each variable was analyzed and the correlation was identified. between them and applied the hypothetical, deductive method, because it started from general theories with the intention of increasing the body of theories that give rise to generating or specifying existing knowledge.

The population is 45 employees of the company and because the sample is small, there are also 45 to whom a survey composed of 06 items (recruitment), 8 items for personnel selection and 12 items for job performance was applied.

The research found that there is a high correlation between recruitment and selection of personnel with job performance because the Pearson Correlation Coefficient is 0.868 and recruitment has a high correlation (r value = 0.874), finally, personnel selection also has a high correlation because the r value = 0.708.

Keywords: Recruitment of personnel, selection of personnel. Human resources, job performance.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las organizaciones están en una constante búsqueda de la eficiencia para lograr posicionarse en el mercado elegido, para lo cual eligen estrategias no tan correctas, habida cuenta que se enfocan en los recursos materiales, económicos y tecnológicos en forma prioritaria, lo cual si bien es cierto son importantes, pero no son determinantes como los recursos humanos que son los únicos elementos vivos de todo el conjunto de recursos organizacionales y que precisamente son los que dinamizan al resto.

En este contexto es fundamental el reclutamiento y selección de personal como un proceso vital para que una organización pueda contar con el personal idóneo, es decir, aquel que es buena persona y buen trabajador, con lo cual todas las actividades se desarrollarán correctamente y redundará en beneficio a largo plazo.

El reclutamiento entendido como el proceso que consiste en convocar a personal para ocupar puestos de trabajo y que pueden provenir de fuente interna o externa.

La selección de personal, es un proceso clave para elegir al mejor candidato a ocupar el puesto de trabajo y se selecciona mediante técnicas profesionales para tal efecto.

A pesar de la evidente importancia de estos dos procesos en las organizaciones aún no se encuentran bien tomados en cuenta y es más, se llevan a cabo empíricamente con graves consecuencias para las organizaciones como: desarrollo ineficiente de las actividades, clima organizacional negativo, débiles relaciones interpersonales, desmotivación e insatisfacción laboral, falta de compromiso, falta de liderazgo, etc.

Precisamente es lo que está sucediendo en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2020, Cajamarca; en donde se lleva a cabo estos procesos empíricamente, realizándose mediante recomendaciones del propio personal o amistades que sugieren personas para

ocupar puestos de trabajo, lo cual afecta el desempeño individual, grupal y organizacional que perjudica el cumplimiento de los objetivos de la empresa porque el personal no es el idóneo porque no se siguen los procesos que establece la teoría administrativa para tal propósito.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Pregunta principal

¿Cómo se relaciona el reclutamiento y selección de personal con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2020, Cajamarca?

Preguntas auxiliares

¿Cómo se realiza el reclutamiento de personal en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2020, Cajamarca?

¿Cómo se realiza la selección de personal en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2020, Cajamarca?

¿Cómo se puede mejorar el reclutamiento y selección de personal en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2020, Cajamarca?

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Justificación teórica y científica

Los resultados de la investigación contribuirán a la precisión y al incremento del conocimiento científico en cuanto al reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en una empresa, y de este modo se podrá mejorar la discusión en la comunidad científica.

Además, servirá de antecedente para futuras investigaciones relacionadas con la temática esta investigación.

1.3.2. Justificación práctica

La investigación servirá a gerencia de la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2020, Cajamarca para que mejoren sus procesos de personal y el nivel de desempeño del personal y en base a ello corregir la problemática identificada, para mejorar el desarrollo de sus actividades, habida cuenta que debe estar la persona adecuada en el puesto adecuado y eso solo se logra cumpliendo bien los procesos de reclutamiento selección de personal.

1.3.3. Justificación académica

La investigación, contribuye con herramientas y técnicas para evaluar a las variables del estudio con el análisis descriptivo y de regresión lineal para medir el grado de correlación.

Asimismo, la investigación, servirá para que la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo cumpla uno de los pilares fundamentales que establece Ley Universitario 30220, para afianzar mis conocimientos académicos sobre la materia y para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de empresas.

OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Determinar de qué manera se relaciona el reclutamiento y selección de personal con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2020, Cajamarca.

4.2. Objetivos Específicos

Analizar la realización del reclutamiento de personal en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2020, Cajamarca,

Analizar la realización de la selección de personal en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2020, Cajamarca.

Proponer estrategias para mejorar la realización de los procesos de reclutamiento y selección de personal en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2020, Cajamarca.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Navarrete (2015), concluye: que cada organismo social decide a quien emplear y la manera de contratarlo, pactar parámetros y cualidades de escudriñamiento en cada uno de los nuevos aspirantes que se integren en la organización, las organizaciones publican avisos donde se muestran las solicitudes de personal, el cargo y las experiencias necesaria para ingresar a ellas, para lograr una mejor productividad en las empresas de la ciudad de Guayaquil, que el lugar común de incorporación raído por las empresas de seguridad para la contratación de individual no se encuentra modernizado, debido a que lo desarrollan por medio de clasificados habitualmente por ello, se ha mantenido afectado al momento de asalarar, ya que las capacidades de los trabajadores no se ajustan a las necesidades de las empresas, por lo que existe muchos despidos intempestivos.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Cortéz (2018), concluye que: el cambio de reclutamiento y selección de personal es un movimiento propio de las áreas de fortuna el éxito del desarrollo de reclutamiento en la entidad automotriz andina es estimado inapropiado, alcanzando un promedio de 1.60 respecto al proceso de selección, la prueba de hipótesis de Spearman, demuestran que existe una relación positiva y una correlación entre variables.

Accilio, Espinoza y Guardia (2018), concluye, que: el reclutamiento y selección de personal se promueve para que ellos desarrollen eficientemente sus destrezas y

habilidades que sean capaces de construir compromisos con la compañía, no utiliza acertadamente el reclutamiento y selección del individual que ayude a lograr un mejor desempeño gremial, el mismo que ayude a acontecer un buen servicio y contribuirá con el cambio personal, desarrollo, y que el Hotel Huánuco no cuenta con una política de palanca y selección de colaboradores que le ayude a seleccionar, y así asegurar el buen funcionamiento de la compañía.

2.1.3. Antecedentes Locales

Sánchez (2019), concluye, que: el reclutamiento y selección de personal, con capacidades, habilidades, actitudes y destrezas que los conlleve a lograr sus objetivos personales y organizacionales no se realiza adecuadamente y hay un evidente empirismo, el proceso de reclutamiento y selección de personal no contribuye significativamente a la mejora de las empresas, y que las organizaciones están integradas por personas, las cuales son el recurso más importante que estas poseen, sin estas las empresas no podrían operar.

Bases teóricas

Teoría de la administración de recursos humanos de Idalberto Chiavenato

Chiavenato (2016), afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

Asimismo, confirma que gestionar el talento humano, consiste en asumir un enfoque estratégico de dirección, cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la

organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro. La persona es vital para la operación eficaz de una institución, es su activo más importante, a pesar de que no aparecen reflejados en los balances generales como una categoría en sí misma a pesar de la gran cantidad de dinero que se invierte en ellos.

La gestión del talento humano, se apoya en procesos fundamentales para el desarrollo de sus operaciones, que son esenciales y analizados, se concentran en:

Reclutamiento: proceso de comunicación donde la organización divulga y ofrece oportunidades de trabajo al mercado de recursos humanos. Representa un proceso de comunicación dos vías: comunica y divulga oportunidades de empleo, al mismo tiempo que atrae a los candidatos al proceso de selección.

Selección: consiste en escoger a los mejores candidatos para la organización. Está compuesto por una secuencia de etapas con varias opciones. La evaluación de los resultados de la selección es importante para determinar su costo operacional y los beneficios que ofrece.

Capacitación: proceso sistemático de mejora del comportamiento de las personas para que alcancen los objetivos de la organización. La capacitación y el desarrollo constituyen procesos de aprendizaje, modificando el comportamiento de las personas por medio de cuatro tipos de cambios: transmisión de información, desarrollo de habilidades, de actitudes y de conceptos.

Recompensa: retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien. La recompensa más común es la remuneración. Existen recompensas financieras y no financieras. Las recompensas financieras pueden ser directas (como el salario directo,

los premios y las comisiones) o indirectas (vacaciones, descanso semanal remunerado, gratificaciones, etc.)

Evaluación del desempeño: da a conocer el valor del desempeño de cada individuo, en función de las actividades que desempeña, de los objetivos y resultados que debe lograr, y de su posible desarrollo; es un sistema que sirve para juzgar, estimar, la excelencia de las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al desarrollo de la empresa.

Esta teoría, permitirá dimensionar los procesos de recursos humanos tanto de reclutamiento como de selección de personal que se llevan a cabo, y en base a ello analizar e interpretar adecuadamente los resultados de la investigación.

Teoría de las expectativas

La teoría fue propuesta por Víctor Vroom, un profesor de psicología originario de Canadá, en el año 1964. A través de la teoría de la expectativa de Vroom, se establece que la motivación depende de tres factores: la expectativa, la valencia y la instrumentalidad. V. Vroom centra su teoría en el ámbito de las organizaciones, y es por ello que hace alusión especialmente a la motivación en el trabajo.

Esta teoría sostiene que la motivación depende de tres factores: la expectativa, la instrumentalidad y la valencia. En este artículo conoceremos estos componentes, las características de la teoría y cómo se relaciona todo esto con el esfuerzo y el rendimiento laboral.

Los componentes básicos que determinan la motivación de los trabajadores son: la expectativa, la instrumentalidad y la valencia. Vamos a ver en qué consiste cada uno de ellos:

Expectativa

Consiste en la expectativa de que invirtiendo “X” esfuerzo, se obtendrán “X” resultados. Para ello, es imprescindible que el empresario conozca qué motiva a sus trabajadores, a fin de que pueda motivarlos adecuadamente.

Instrumentalidad

Ésta tiene que ver con el hecho de que cada trabajador tendrá su función y será una parte indispensable para que funcione todo el engranaje y la organización en su conjunto.

Valencia

Tiene que ver con lo que valora cada colaborador. Habrá algunos que valoran más el sueldo, otros las vacaciones, otros el tiempo libre.

2.2.3. Reclutamiento de personal

Definición

Según Mondy (2010). El reclutamiento es un proceso que permite atraer a los individuos de manera oportuna, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización.

Según Ibáñez (2005) “El reclutamiento es la investigación y recolección de los aspirantes calificados y adecuados para llegar a ocupar los cargos dentro de las

organizaciones cumpliendo con los requisitos brindados para ser llegar a ser contratados, y también cubrir la ausencia de personal: renuncias o retiros, despidos o jubilaciones de los trabajadores, para la obtención de nuevos puestos de trabajos.

Tipos

Reclutamiento interno

Chiavenato (2014), explicó que “La incorporación es jurisdiccional más cuando al venir determinada el puesto, la organización ayuda a replantear la ubicación de los colaboradores de la empresa para que estos pasos ayuden a los encargados a ver quiénes pueden ascender (movimiento vertical) o transferir (movimiento horizontal) o desplazar con prominencia (actividad diagonal).

El reclutamiento interno se rige en la adquisición de datos:

Resultados de apreciación de desempeño.

Exploración y relato del cargo existente.

Planes

Condiciones de ascenso del candidato

Reclutamiento externo

Chiavenato (2016), explicó que reclutar externamente ayuda a los postulantes del puesto para que surjan aplicando y desarrollando una selección de personal eficaz, para de esta manera obtener habilidades, competencias y destrezas que no se encuentra en la organización en ese segundo. Reclutar de manera externa es una forma de ayudar a los encargados del almacén en colaboración de medios humanos de forma precisa y oportuna, para ganar a los postulantes ideales.

Se basa a través de:

Cuestionar los archivos referido a los candidatos: los sujetos que se muestran reflexivamente interrogan porque no han sido seleccionados el cual guardan intempestivamente su currículum y en acontecimiento de satisfacer una vacancia se consulta con una base de datos.

Cartel o aviso en la puerta de la organización: tiene menos costo, es inmóvil ya que el tipo debe ir hasta él y generalmente se usa para cargos de niveles inferiores.

Contacto con sindicatos: su fondo es que es de mínimo costo e involucra a otras organizaciones en el cambio del proceso.

Contacto con otras organizaciones de la misma categoría ayudando a contribuir de forma mutua.

Fuentes de reclutamiento

Chiavenato (2016), señala que la forma condicional de como las organizaciones reclutan a los postulantes posibles, contribuyendo positivamente al método que van a reclutar. El mercado cooperativo es conocido, una entidad debe saber dónde rebuscar, de tal manera ayuda a elevar a las personas que se busca para que sean aplicantes

Formas condicionales de buscar personas que ayuden a ser aplicantes relacionado con la vacante:

Fuentes internas: las formas intrínsecas buscan reclutar postulantes importantes, con habilidades que ayuden de manera positiva a la organización, ellos tienen que conocer todas las características que tiene la empresa. Las personas que postulan al puesto de trabajo requerido son externos o sea opuestos para poder ver de distintas formas a la empresa incluyendo así la experiencia, características, destrezas que brinda el colaborador que requiere el puesto y como es la experiencia en el rubro al que postula.

Aplicaciones directas y recomendaciones: este tipo de reclutamiento consiste en que el postulante ingresa a la organización sin ser llamado, por lo tanto, ayuda para que sea recomendado por algún familiar o amigo que labore en la institución. Las recomendaciones son personas brindan ayuda al postulante al recomendarlos en la entidad actual a la que se está presentando y se considera como un postulante de confianza .En otro de los casos el postulante inserta su curriculum con todas las características, destrezas, habilidades, y aspiraciones, convenciendo al reclutador que él es el personaje correcto e idóneo para el puesto indicando que quiere formar parte de la organización, muchos han hecho algún tipo de investigación acerca de la empresa y han concluido que se sienten identificados con ella o simplemente la consideran un buen lugar para trabajar.

Anuncios en periódicos y revistas: generalmente este tipo de fuente de reclutamiento ayuda a atraer a un número importante de postulantes que se presente a la vacante requerida, es indispensable recalcar que llegan personas que no cumplen con las condiciones o características que el puesto requiere. Acotando dicho procedimiento al momento de reclutar agrega una suma elevada de dinero esto conlleva a no cumplir con los puestos que se requiere.

Agencias de empleo privada: las organizaciones que se dedican a brindar servicios de reclutamiento exclusivos son empresas que su hoja de vida están en el mercado laboral componiendo al grupo de personas que tienen conocimientos primordiales y amplio conocimiento del tema .Usualmente estas organizaciones cuentan con sistema de datos amplias con la hoja de vida que muchas personas quisieran tener, los encargados de reclutar son personas que tienen que estar bien concentrados para ver quien cumple con la vacante específica que su institución requiere , cumpliendo con

las expectativas que el cliente desea. La negativa desventaja de este tipo de reclutamiento es el costo de dinero es alto ofreciendo buenos candidatos para los puestos.

Universidades y colegios: las organizaciones que dan ventaja y benefician a las universidades y colegios son las que recomiendan de forma rápida a los postulantes que cumplen con los requisitos y son los que siempre sobresalen en las clases como jóvenes talentos para la empresa

Reclutamiento electrónico: con el avance de la tecnología el internet ayuda de forma positiva e importante en todos los ámbitos ayudando como si fuese feria laboral sin la necesidad de que el empleador y la persona que busca trabajo necesiten estar en el mismo oficio

Herramientas de reclutamiento

Chiavenato (2016), describe a las siguientes:

Candidaturas espontáneas: personas en búsqueda de empleo envían curriculum o solicitudes de empleo de forma voluntaria a las empresas para ofrecerse como futuros trabajadores. En ocasiones, la empresa no dispone de ofertas activas de empleo en ese momento, pero quizá esta sea una forma por parte del trabajador de demostrar que está interesado en formar parte de esa empresa. Actualmente, las empresas están valorando mucho este tipo de candidatura, ya que demuestra que los trabajadores no están esperando a una oferta de empleo, sino que están interesados en incorporarse a la empresa de una forma activa.

Referencias de otros empleados: es posible que los actuales empleados de la empresa le comuniquen al departamento de recursos humanos algunas referencias de personas que conozcan.

Estas referencias presentan varias ventajas, que los empleados especializados en distintas áreas en las que es difícil obtener solicitantes puedan conocer a otras personas con similares conocimientos.

Anuncios de prensa: los periódicos destinan secciones o algunas páginas a publicar ofertas y demandas de empleo. Es una herramienta que se sigue utilizando, pero con el paso del tiempo ha ido perdiendo fuerza en comparación de otras herramientas de reclutamiento más tecnológicas, aunque bien es cierto, que los periódicos ya incluyen en sus páginas webs apartados de empleo, donde colocar las ofertas y demandas de empleo.

Empresas de trabajo temporal o agencias de empleo: estas compañías se dedican a abastecer de trabajadores a las empresas, que en la mayoría de las ocasiones solicitan trabajadores de manera temporal. Las empresas comunican las necesidades de personal a la empresa de trabajo temporal o las agencias de empleo y estas últimas a través de sus bolsas de trabajo o publicando ofertas de empleo se encargan de proporcionar a las empresas los candidatos con los requisitos exigidos.

Ferias de empleo: esta es una herramienta que comienza a utilizarse cada vez más, las empresas acuden a ferias de trabajo en búsqueda de talento, ya sean organizadas por patrocinadores, universidades o por la propia empresa. La mayoría de universidad española organizan una o varias ferias de empleo anuales, a través de las cuales empresas aprovechan para publicitar su marca y buscar talento universitario.

Redes sociales: reclutar utilizando las redes sociales como herramienta para filtrar y evaluar candidaturas. Redes sociales como linkedin son utilizadas hoy en día más que cualquier otra herramienta de reclutamiento por parte de los expertos en búsqueda de talento.

Dimensiones de reclutamiento

Dimensión 1: Reclutamiento interno

Dessler & Varela (2011). Señala que suele ser la mejor opción del empleador. Para que resulte efectivo, ese enfoque requiere del uso de anuncios internos de puestos y registros del personal.

Los anuncios internos de puestos implican “la publicación de avisos sobre una vacante, listando características como las habilidades, supervisor, horario laboral y salario”.

Registro de personal para integrar una cantidad de datos que proporcionara información útil (no solo para la nómina y los asuntos legales) de los subalternos a todas las jefaturas de la empresa.

Dimensión 2: Reclutamiento externo

(Chiavenato, I., 2016, pág. 146). Señala que funciona con candidatos que provienen de fuera. Cuando hay una vacante, la organización trata de cubrirla con personas ajenas, es decir, con candidatos externos atraídos mediante las técnicas de reclutamiento. El reclutamiento externo incide en candidatos reales o potenciales de la organización.

Candidatos reales o potenciales son candidatos reales que buscan alguna oportunidad, ya sea que estén empleados o no, y son candidatos potenciales si están en condiciones de desempeño satisfactorio, aunque no estén buscando empleo.

2.2.4. Selección del personal

Definición

Chiavenato (2014), indica que la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o maximizar

la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. De acuerdo a ello, la selección pretende solucionar dos problemas básicos:

Adecuación de la persona al trabajo.

Eficiencia y eficacia de la persona en el puesto.

Sin embargo, hoy las organizaciones abandonan sus características burocráticas en favor de nuevos formatos de organización del trabajo. Los departamentos y puestos son reminiscencias del viejo modelo burocrático, y se les sustituye por unidades de negocios y equipos. Si todas las personas fueran iguales y tuvieran las mismas condiciones individuales para aprender y trabajar, podríamos olvidarnos de la selección de personal. Pero la variabilidad humana es enorme: por las diferencias particulares tanto en el plano físico (estatura, peso, complexión, fuerza, agudeza visual y auditiva, resistencia a la fatiga, etc.) como en el psicológico (temperamento, carácter, inteligencia, aptitudes, habilidades mentales, etc.), las personas se comportan, perciben situaciones y se desempeñan de manera diferente (con mayor o menor éxito) en las organizaciones. El proceso selectivo debe proporcionar no sólo un diagnóstico, sino sobre todo un pronóstico de esas dos variables. No sólo debe dar una idea actual, sino también una proyección del aprendizaje y nivel de realización futuro.

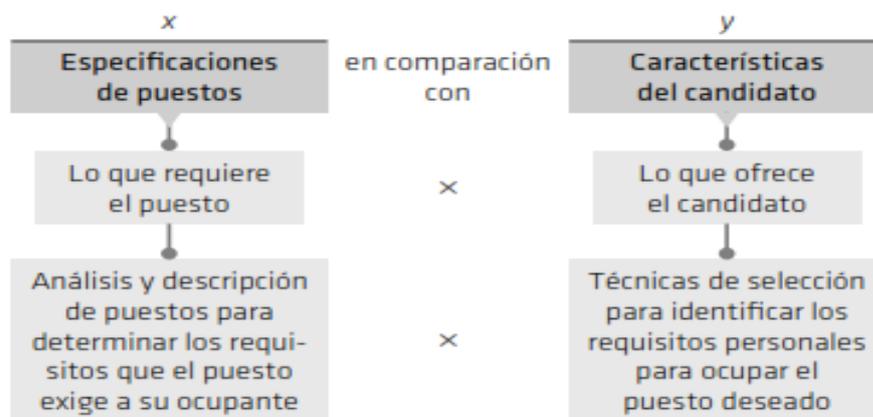
La selección como proceso de comparación

La selección es un proceso de comparación entre dos variables: por un lado, los criterios de la organización (como los requisitos del puesto por ocupar o las competencias individuales necesarias para la organización); y, por otro lado, el perfil de los candidatos que se presentan.

La primera variable la proporciona la descripción y el análisis del puesto o de las habilidades requeridas, y la segunda se obtiene por la aplicación de las técnicas de

selección. La primera variable se denomina X, y la segunda, Y, cuando X es mayor que, Y, se dice que el candidato no satisface las condiciones ideales para ocupar determinado puesto, y se le rechaza. Cuando X e Y son iguales, se dice que el candidato reúne las condiciones, por lo que se le contrata. Cuando la variable Y es mayor que X, el candidato reúne más características de las exigidas para el puesto, por lo que resulta sobre calificado. Esta comparación exige que la descripción y el análisis de puestos o de las competencias requeridas se transformen en una ficha profesiográfica, o ficha de especificaciones, a partir de la cual se estructure con mayor rigor el proceso de selección.

Figura 1.
Selección de personal como comparación



Nota, recuperada de Chiavenato (2016).

La selección como proceso de decisión

De la Calle y Ortiz (2018), señala que una vez comparados los requisitos del puesto y los de los candidatos, puede ocurrir que algunos candidatos tengan requisitos aproximados y quieran proponerse al departamento que solicitó la ocupación del puesto. El órgano de selección (staff) no puede imponer al departamento solicitante

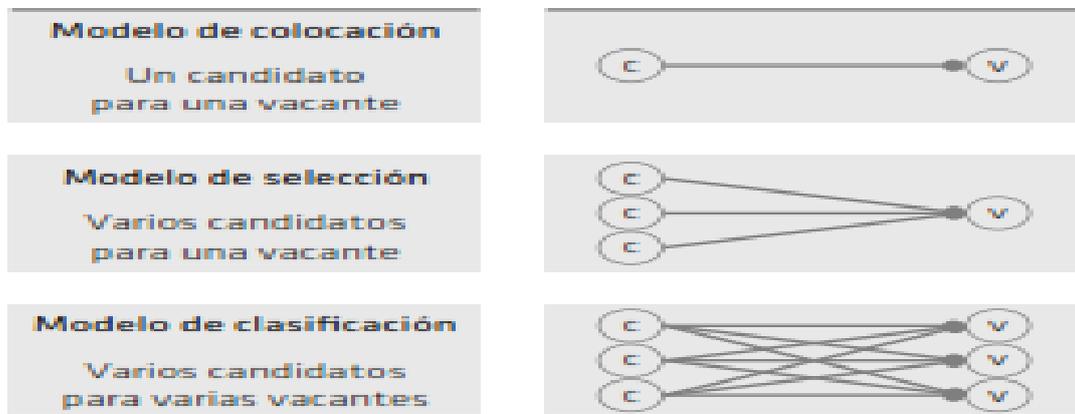
que acepte a los candidatos aprobados en el proceso de comparación. Lo único que puede hacer es proporcionar una asesoría especializada con técnicas de selección para recomendar a los candidatos que juzgue más adecuados. La decisión final de aceptación o rechazo de los candidatos es siempre responsabilidad del departamento solicitante. Así, la selección es siempre responsabilidad de línea (de cada jefe) y función de staff (prestación de los servicios del departamento especializado). Como proceso de decisión, la selección de personal admite tres modelos de comportamiento: Modelo de colocación: cuando no se incluye la categoría de rechazo. En este modelo hay un solo candidato y una sola vacante, que debe ocupar ese candidato. En otras palabras, debe admitirse al candidato sin más trámites.

Modelo de selección: cuando hay varios candidatos y una sola vacante. Se compara cada candidato con los requisitos del puesto; las alternativas son aprobación o rechazo. Si se rechaza, queda eliminado del proceso, pues hay varios candidatos para una sola vacante.

Modelo de clasificación: es un enfoque más amplio y situacional, con varios candidatos para cada vacante y varias vacantes para cada candidato. Cada candidato se compara con los requisitos de cada puesto que se pretende llenar. Para el candidato hay entonces dos opciones por puesto: aprobación o rechazo. Si es rechazado, se le compara con los requisitos que exigen los demás puestos hasta agotar las vacantes, y por ello se le denomina modelo de clasificación. Para cada puesto vacante se presentan varios candidatos, sólo uno de los cuales lo ocupará si resulta.

Figura 2.

Modelos de colocación, selección y clasificación de candidatos



Nota, recuperada de Chiavenato (2016).

Bases para la selección de personal

Werther & Davis (2008), indica que como la selección de RH es un sistema de comparación y elección, para tener validez necesita algún estándar o criterio, el cual se obtiene de los requisitos del puesto vacante; así, el punto de partida es la información sobre el puesto o sobre las competencias individuales que se requieren.

Obtención de la información sobre el puesto. La información del puesto vacante se recopila de seis maneras:

Descripción y análisis de puestos: es la presentación de los aspectos intrínsecos (contenido del puesto) y extrínsecos (requisitos que se exige al candidato, especificaciones particulares) del puesto. Cualquiera que sea el método de análisis, lo importante en la selección es la información de los requisitos y características que debe tener la persona que lo ocupe, a fin de que el proceso de selección se concentre en estos requisitos y características

Aplicación de la técnica de los incidentes críticos: consiste en la anotación sistemática y prudente, a cargo del jefe inmediato, sobre las habilidades y comportamiento que debe tener la persona que ocupe el puesto considerado, lo que tendrá como consecuencia un mejor o peor desempeño del trabajo. Esta técnica identifica las habilidades deseables (que favorecen el desempeño) y las indeseables (que lo desfavorecen) de los candidatos. Obviamente, tiene el inconveniente de basarse en el arbitrio del jefe inmediato; además, es difícil definir lo que este último considera comportamiento deseable o indeseable.

Requisición de personal: consiste en verificar los datos que llenó el jefe directo en la requisición de personal, con la especificación de los requisitos y características que el candidato al puesto debe tener. Si la empresa no tiene un sistema de análisis de puestos, el formulario de requisición de personal debe contar con campos adecuados en los que el jefe inmediato especifique esos requisitos y características. Todo el esquema de selección se basa en estos datos.

Análisis de puestos en el mercado: cuando se trata de algún puesto nuevo sobre el cual la empresa no tiene ninguna definición a priori, la alternativa es verificar en empresas similares puestos equiparables, su contenido, los requisitos y características de quienes los desempeñan.

Hipótesis de trabajo: en el caso de que no se pueda utilizar ninguna de las opciones anteriores, sólo queda la hipótesis de trabajo, es decir, una idea aproximada del contenido del puesto y sus exigencias para quien lo desempeñe (requisitos y características necesarias), como simulación inicial.

Competencias individuales requeridas: son las habilidades y competencias que la organización exige del candidato para ocupar determinada posición. Con esta

información, el departamento de selección tiene las condiciones para convertir esta información a su lenguaje de trabajo. En otras palabras, la información que recibe el departamento sobre los puestos y sus ocupantes se transforma en una ficha de especificaciones del puesto, con los atributos psicológicos y físicos que debe satisfacer la persona que desempeñe el puesto considerado. Con esta ficha, el departamento de selección establece las técnicas de selección pertinentes.

El proceso de selección

Chiavenato (2016), indica que funciona como un proceso compuesto de varias etapas o fases consecutivas por las que pasa el candidato. En las etapas iniciales se emplean las técnicas más sencillas y económicas, por lo que se dejan las técnicas más caras y complejas para el final. Como suele aplicarse más de una técnica de selección, las opciones son muchas y varían de acuerdo con el perfil complejidad del puesto vacante.

Entre las principales opciones para el proceso de selección están:

Selección con un único acto para decidir: es el caso en que las decisiones se basan en una sola técnica de selección, sea una entrevista o una prueba de conocimientos. Es el tipo más simple e imperfecto de selección de personal.

Selección secuencial de dos actos de decisión: se utiliza cuando la información obtenida en el primer paso es insuficiente para tomar la decisión definitiva de aceptar o rechazar al candidato. Su objetivo es mejorar la eficacia del programa de selección por medio de un plan secuencial que permita a quien decide continuar con otra técnica de selección para evaluar al candidato. En la selección secuencial de dos actos se exige una decisión definitiva después del segundo paso. Se trata también de un proceso sencillo de selección de personas cuya realización está sujeta a errores y distorsiones.

Selección secuencial de tres actos de decisión: es un proceso de selección que comprende una sucesión de tres decisiones basadas en tres técnicas de selección.

Selección secuencial en cuatro o más actos de decisión: en este proceso se emplean más técnicas de selección. La estrategia de selección secuencial es siempre mejor, en términos prácticos, que la de un solo acto. La principal ventaja de los planes secuenciales reside en la economía y en el costo de obtención de información sobre el candidato, que se realiza de acuerdo con las necesidades de cada caso. Los métodos secuenciales se recomiendan cuando los gastos en los exámenes son elevados, como sucede con las pruebas que exigen aplicación y evaluación individual. Si no se tuvieran estos gastos para la obtención de información, sería preferible aplicar toda la batería de test a todos los candidatos, sin importar su extensión o tamaño.

Una vez tomada la decisión final de admisión, el candidato debe pasar un examen médico y una verificación de su registro personal y profesional.

Dimensiones de la selección de personal

Chiavenato (2016), considera las siguientes:

Dimensión 1: Entrevista

Es la técnica de selección más común en las empresas grandes, medianas y pequeñas.

Pesar de carecer de bases científicas y considerarse la técnica más imprecisa y subjetiva, la entrevista personal es la que mayor influencia tiene en la decisión final respecto al candidato

Candidatos suele pasar por una entrevista de filtro para ver si disponen de los requisitos y calificaciones expuestos en las técnicas de reclutamiento.

Dimensión 2: Pruebas

Esta herramienta de selección, es confiable y valido, utilizando para ello pruebas de conocimientos o habilidades.

Prueba de conocimientos y habilidades son instrumentos para evaluar los conocimientos y habilidades adquiridos a través del estudio, la practica o e ejercicio. Buscan medir el grado de conocimiento profesional o técnico que exige el puesto o el grado de capacidad o habilidad para ciertas tareas.

2.2.5. Desempeño laboral

Definición

Robbins y Coulter (2013). Se refiere al rendimiento o performance del trabajador en su centro laboral.

En definitiva, se trata de cómo se comporta y cómo hace su trabajo un empleado y de cómo impacta eso en el negocio, tanto de manera positiva como negativa.

Dimensiones

Hellriegel (2009). Considera a las siguientes dimensiones:

Productividad y calidad - Un empleado se debe guiar por unos objetivos concretos y cumplirlos en el plazo establecido. Es lo que se llama productividad. Una base que siempre podemos controlar mediante una plantilla productiva y facilitando las herramientas ideales para que el desempeño del trabajador sea lo más eficaz posible. Porque además de la productividad, también debe existir calidad.

Eficiencia - Más allá de la productividad y la calidad, la eficiencia se encarga de englobar ambos aspectos en un todo. De esta forma, la eficiencia consiste básicamente en el hecho de que un empleado entregue su trabajo a tiempo, bajo los objetivos marcados y que tanto la empresa como el cliente quede satisfecho con el resultado.

Relaciones interpersonales: Tu empleado es eficiente, productivo y su trabajo es de calidad cuando existe relaciones interpersonales adecuadas.

Actitud: la actitud también es fundamental en el desempeño laboral, de hecho, incide en la productividad y en el clima laboral.

Esfuerzo: el desempeño laboral también puede medirse en estos términos.

Trabajo en equipo: coordinarse adecuadamente con el resto de miembros del equipo es clave para los resultados de negocio.

Discusión Teórica

El reclutamiento y la selección de personal comenzaron a tener su mayor auge en las últimas décadas del siglo XX, pero su historia data de tiempos remotos. Por ejemplo, en las comunidades primitivas, el trabajo se organizaba seleccionando a las personas en base a la edad, sexo o características físicas, destinando a los hombres al trabajo arduo y a las mujeres a la recolección o cuidado de los hijos. Por otra parte, ya en la Roma antigua se realizaba selección de esclavos de raza negra para los trabajos más duros, debido a que presentaban mayor fortaleza. En ese entonces los procedimientos de selección eran más bien rudimentarios, pero a lo largo de la historia el concepto ha ido evolucionando.

Hoy en día, el reclutamiento o convocatoria de personal para ocupar y mantener ocupados los puestos de trabajo presentes o furos es un proceso clave y no menos importante y estratégico es a selección de personal porque mediante herramientas y técnicas busca al personal idónea, aquel que es buena persona y buen trabajador con lo cual se garantiza que el personal se ajuste a los requisitos del puesto y

consecuentemente que se consiga un buen desempeño individual, grupal y organizacional.

Definición de términos básicos

Capacitación

Actividad que se realiza para mejorar los conocimientos, habilidades, actitudes de los colaboradores con el fin de que estos puedan llegar a cumplir los objetivos. La encargada de realizar la capacitación es la organización.

Colaboradores

Son personas que prestan servicios que son retribuidos a organizaciones, estos deben saber trabajar en equipo para poder cumplir los objetivos de la empresa.

Desempeño laboral

Rendimiento de un trabajador en su centro laboral tanto en su trabajo como en su comportamiento en el trabajo.

Entrevista

Es una técnica en el proceso de selección de personal donde se analiza al candidato para ver si cumple con todos los requisitos que se necesita para ocupar el puesto ofrecido.

Pruebas

Las pruebas son fundamentales en la selección del personal, ya que con el resultado obtenido se determinará si el candidato es idóneo para el puesto que ocupará.

Puesto de trabajo

Es el espacio físico donde el colaborador desempeña sus actividades, este debe contar con lo adecuado para que el colaborador pueda cumplir su trabajo.

Reclutamiento

Es un proceso que se orientan a captar candidatos competentes que sean capaces de ocupar el cargo dentro de la empresa. La empresa es la encargada de hacer público y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de laborar en está ocupando el cargo requerido.

Reclutamiento Interno

Es un proceso que se lleva a cabo cuando la organización desea llenar un puesto con algún candidato que este dentro de la empresa, mejor dicho, transferir al colaborador de un puesto a otro.

Reclutamiento externo

Es un proceso que se realiza cuando la organización tiene la necesidad de cubrir una vacante y se lo hace con candidatos fuera de la organización y estos deben tener los requisitos que se piden para poder postular.

Selección de personal

Es un proceso en el que se clasifica y selecciona a una persona idónea para ocupar un puesto determinado, está persona tiene que contar con requisitos, habilidades, conocimientos, experiencia, entre otras cualidades para que pueda cubrir el puesto requerido.

HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Hipótesis general

El reclutamiento y selección de personal se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2020, Cajamarca.

Hipótesis específicas

El reclutamiento de personal en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2020, Cajamarca, se realiza deficientemente.

La selección de personal en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2020, Cajamarca se realiza deficientemente.

Variables

Independiente

Reclutamiento y selección de personal

Dependiente

Desempeño laboral

Operacionalización de las variables

Tabla 1.*Operacionalización de las variables*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos y técnicas
Reclutamiento y selección de personal	Reclutamiento: es el proceso de convocar candidatos para ocupar un puesto de trabajo. (Chiavenato. I., 2016) Selección de personal: Proceso de elección del mejor candidato a ocupar un puesto de trabajo. (Chiavenato. I., 2016)	Reclutamiento: actividades de convocatoria de personal interno o del mercado laboral para que sean candidatos a ocupar un puesto vacante. Selección: proceso de elegir al mejor candidato para ocupar una plaza de trabajo en una organización.	Reclutamiento Selección	Reclutamiento Interno Reclutamiento Externo Evaluación del currículo Examen de conocimientos Examen psicológico Entrevista	La investigación empleará el instrumento del cuestionario y la técnica de la encuesta
Desempeño laboral	Rendimiento que tiene un trabajador en su centro laboral de acuerdo a sus responsabilidades encomendadas.	Se refiere a la performance que tiene un trabajador en su centro laboral	Productividad y calidad Eficiencia Relaciones interpersonales Actitud Esfuerzo Trabajo en equipo	Productividad Calidad Uso de recursos materiales Uso de recursos económicos Relaciones con sus superiores Relaciones con sus compañeros Mentalidad Conducta Desempeño de tarea Logro de objetivos Colaboración Trabajo mancomunado	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Unidad de análisis, Universo y Muestra

3.1.1. Unidad de Análisis

Para la presente investigación es la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. de Cajamarca.

3.1.2. Universo

La población universal de estudio está compuesta por los 45 colaboradores que trabajan en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. de Cajamarca:

3.1.3. Muestra

La muestra de estudio es no probabilística, tipo censo y está compuesta por los 45 colaboradores que trabajan en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. de Cajamarca

3.2. Tipo de investigación

El trabajo investigativo es de tipología aplicada, debido a que utiliza conocimientos existentes de la teoría administrativa respecto al reclutamiento y selección de personal así como del desempeño laboral a lo cuales contribuirá al incremento del conocimiento científico. Hernández y Mendoza (2018)

Descriptivo y correlacional, porque la investigación midió la variables mediante el recojo de datos por cada indicador de las dimensiones y luego identificó la correlacion entre ellas. Hernández y Mendoza (2018)

Diseño de investigación

La investigación es de diseño transversal y no experimental; porque se llevó cabo en un momento determinado del tiempo y no se realizó la manipulación las variables. Hernández y Mendoza (2018)

3.3. Método de investigación

El método utilizado fue el hipotético-deductivo, porque parte de premisa generales para realizar las conclusiones basada en hechos fácticos y con un sustento ineludible en la cuantificación, en la objetividad de los procesos y en la experticia para la contrastación de sus hipótesis.

3.4. Técnicas e instrumentos de investigación

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

La investigación utilizó:

Tabla 2.

Instrumentos y técnicas de recojo de datos

Variable	Técnica	Instrumento
Reclutamiento y selección	Encuesta	Cuestionario
Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario

3.5. Validez y confiabilidad

La validez y confiabilidad se llevó a cabo mediante juicio de 3 expertos.

3.6. Técnicas procesamiento y análisis de datos

El procesamiento se realizó mediante el software el Excel con el cual se elaboró las tablas y figuras correspondientes.

El análisis se realizó en función de los indicadores de las dimensiones de cada variable y se contrastaron con los objetivos y finalmente se hizo la discusión de resultados con el uso de la siguiente tabla de valoración:

Tabla 3.

Tabla de valoración

Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5
Malo		Regular	Bueno	

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

En este capítulo se presenta los resultados obtenidos luego de haber aplicadas las encuestas tanto para el reclutamiento y selección, así como del desempeño laboral, que fueron analizados e interpretados en función de sus indicadores de cada variable.

La encuesta para el reclutamiento y selección de personal consta de 14 ítems por cada indicador de la variable. Asimismo, la encuesta para el desempeño laboral consta de 12 ítems por cada indicador de las dimensiones de la variable.

4.1.1. Análisis descriptivo

4.1.1.1. Reclutamiento y selección de personal

Reclutamiento Interno

Tabla 4.

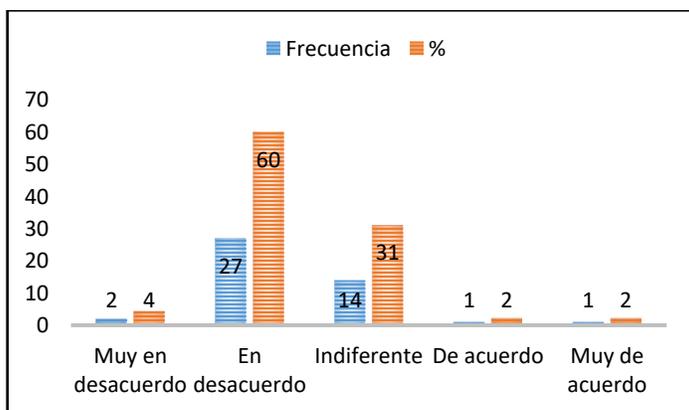
La empresa si hace reclutamiento interno

Alternativas	Frecuencia	%
Muy en desacuerdo	2	4
En desacuerdo	27	60
Indiferente	14	31
De acuerdo	1	2
Muy de acuerdo	1	2
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 3.

La empresa si hace reclutamiento interno



Nota. Tomada de la Tabla 4

Análisis e interpretación

De los 45 encuestados de Multiservicios el Imperio S.R.L., ante la pregunta que si se realiza el reclutamiento interno; 27 que representan el 60% manifiesta que están en desacuerdo con esta interrogante. Esta situación es una falencia administrativa porque no aplicarlo, afecta a la motivación del personal y por ende al desempeño laboral.

Tabla 5.

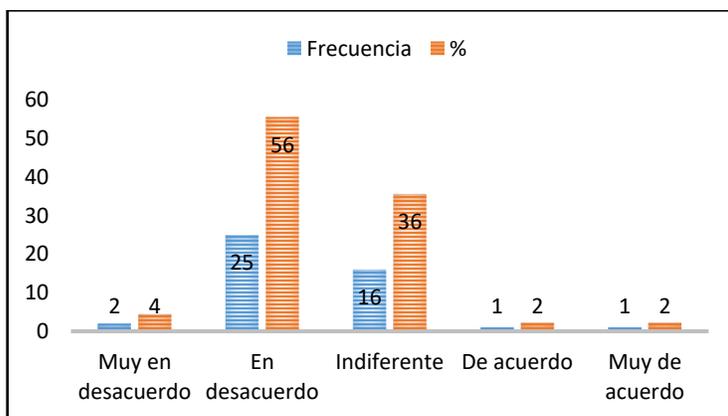
La empresa tiene inventario de personal para reclutamiento interno

Alternativas	Frecuencia	%
Muy en desacuerdo	2	4
En desacuerdo	25	56
Indiferente	16	36
De acuerdo	1	2
Muy de acuerdo	1	2
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 4.

La empresa tiene inventario de personal para reclutamiento interno



Nota. Tomada de la Tabla 5

Análisis e interpretación

De los 45 encuestados de Multiservicios el Imperio S.R.L., ante la pregunta que si cuentan con un inventario de personal para el reclutamiento interno; 25 que representan el 56% manifiesta que están en desacuerdo con esta interrogante. Esta situación es una falencia administrativa que afecta el desempeño laboral.

Tabla 6.

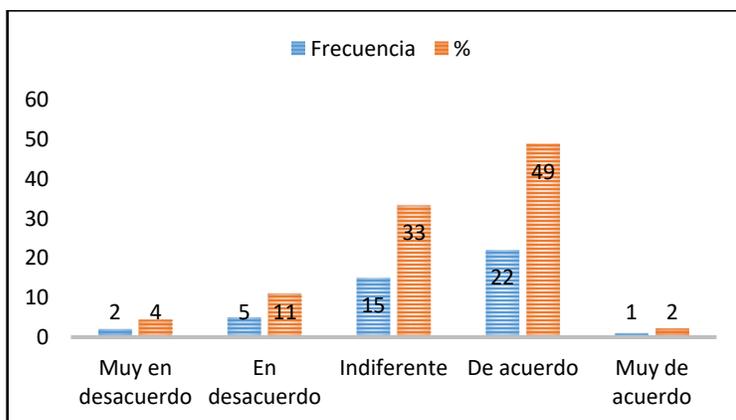
La empresa hace reclutamiento interno empírico

Alternativas	Frecuencia	%
Muy en desacuerdo	2	4
En desacuerdo	5	11
Indiferente	15	33
De acuerdo	22	49
Muy de acuerdo	1	2
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 5.

La empresa hace reclutamiento interno empírico



Nota. Tomada de la Tabla 6

Análisis e interpretación

De los 45 encuestados de Multiservicios el Imperio S.R.L., ante la pregunta que si la empresa hace reclutamiento interno empírico; 22 que representan el 49% manifiesta que están de acuerdo con esta interrogante. Esta situación también es una falencia administrativa que afecta el desempeño laboral.

Reclutamiento Externo

Tabla 7.

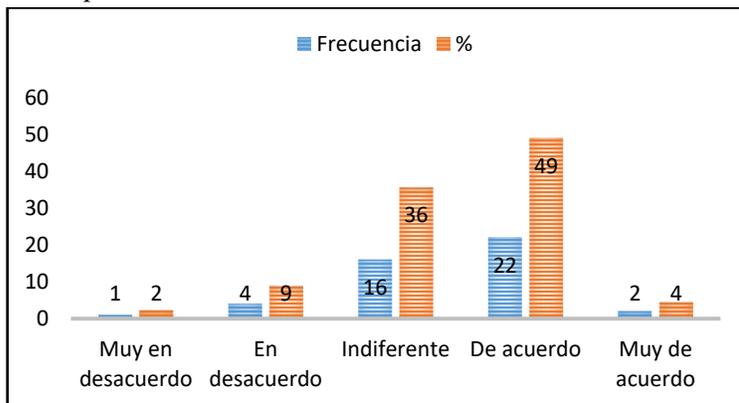
La empresa hace reclutamiento externo

Alternativas	Frecuencia	%
Muy en desacuerdo	1	2
En desacuerdo	4	9
Indiferente	16	36
De acuerdo	22	49
Muy de acuerdo	2	4
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 6.

La empresa hace reclutamiento externo



Nota. Tomada de la Tabla 7

Análisis e interpretación

De los 45 encuestados de Multiservicios el Imperio S.R.L., ante la pregunta que si la empresa hace reclutamiento externo solamente; 22 que representan el 49% manifiesta que están de acuerdo con esta interrogante. Esta situación también es una falencia administrativa que afecta el desempeño laboral.

Tabla 8.

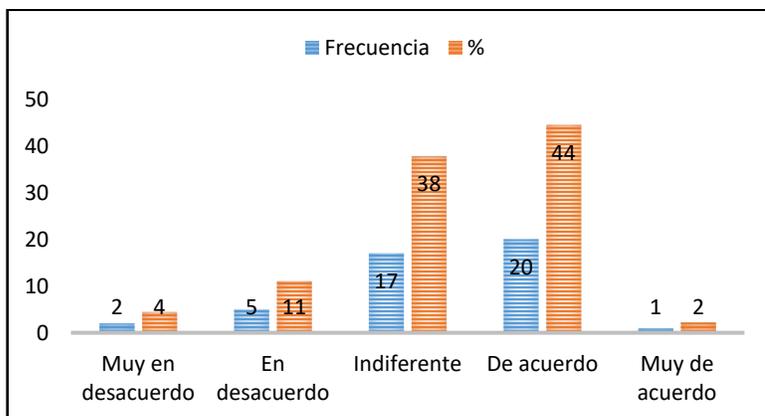
La empresa hace reclutamiento externo mediante medios de comunicación tradicionales

Alternativas	Frecuencia	%
Muy en desacuerdo	2	4
En desacuerdo	5	11
Indiferente	17	38
De acuerdo	20	44
Muy de acuerdo	1	2
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 7.

La empresa hace reclutamiento externo mediante medios de comunicación tradicionales



Nota. Tomada de la Tabla 8

Análisis e interpretación

De los 45 encuestados de Multiservicios el Imperio S.R.L., ante la pregunta que si la empresa hace reclutamiento externo con medios tradicionales; 20 que representan el 44% manifiesta que están de acuerdo con esta interrogante. Esta situación también es una falencia administrativa que afecta el desempeño laboral.

Tabla 9.

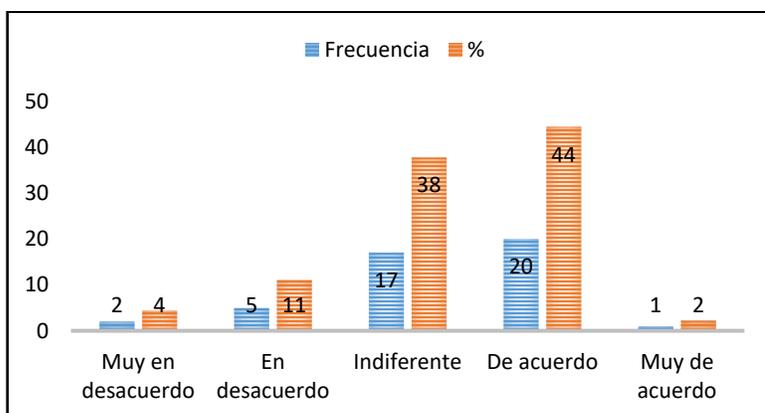
La empresa hace reclutamiento externo sin uso de medios de comunicación tradicionales

Alternativas	Frecuencia	%
Muy en desacuerdo	2	4
En desacuerdo	5	11
Indiferente	17	38
De acuerdo	20	44
Muy de acuerdo	1	2
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 8.

La empresa hace reclutamiento externo sin uso de medios de comunicación tradicionales



Nota. Tomada de la Tabla 9

Análisis e interpretación

De los 45 encuestados de Multiservicios el Imperio S.R.L., ante la pregunta que si la empresa hace reclutamiento externo sin uso de los medios tradicionales; 20 que representan el 44% manifiesta que están de acuerdo con esta interrogante. Esta situación también es una falencia administrativa que afecta el desempeño laboral.

Selección de personal

Evaluación curricular

Tabla 10.

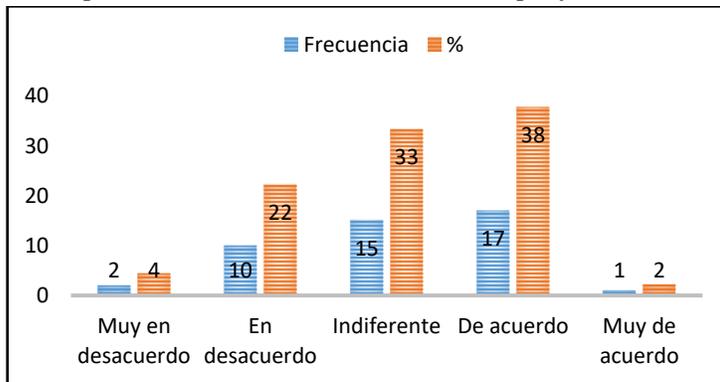
La empresa hace evaluación curricular profesionalmente

Alternativas	Frecuencia	%
Muy en desacuerdo	2	4
En desacuerdo	10	22
Indiferente	15	33
De acuerdo	17	38
Muy de acuerdo	1	2
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 9.

La empresa hace evaluación curricular profesionalmente



Nota. Tomada de la Tabla 10

Análisis e interpretación

De los 45 encuestados de Multiservicios el Imperio S.R.L., ante la pregunta que si la empresa hace evaluación curricular profesional; 17 que representan el 38% manifiesta que están de acuerdo con esta interrogante. Esta situación también es una falencia administrativa que afecta el desempeño laboral.

Tabla 11.

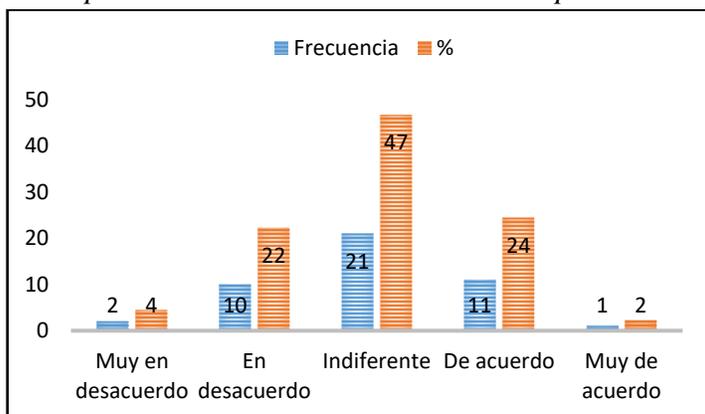
La empresa hace evaluación curricular empíricamente

Alternativas	Frecuencia	%
Muy en desacuerdo	2	4
En desacuerdo	10	22
Indiferente	21	47
De acuerdo	11	24
Muy de acuerdo	1	2
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 10.

La empresa hace evaluación curricular empíricamente



Nota. Tomada de la Tabla 11

Análisis e interpretación

De los 45 encuestados de Multiservicios el Imperio S.R.L., ante la pregunta que si la empresa hace evaluación curricular empírica; 21 que representan el 47% manifiesta indiferencia con esta interrogante. Esta situación también es una falencia administrativa que afecta el desempeño laboral.

Examen de conocimientos

Tabla 12.

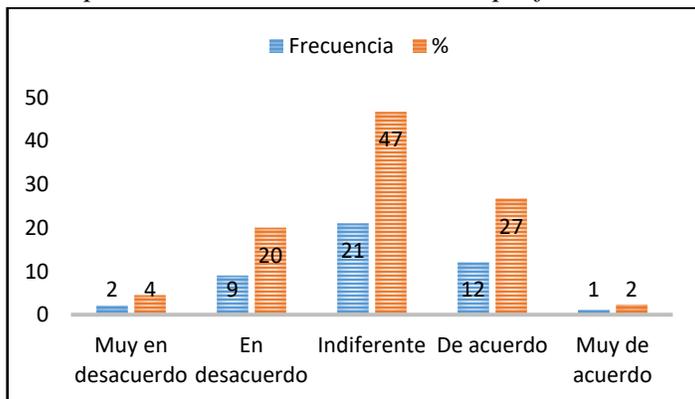
La empresa evalúa los conocimientos profesionalmente

Alternativas	Frecuencia	%
Muy en desacuerdo	2	4
En desacuerdo	9	20
Indiferente	21	47
De acuerdo	12	27
Muy de acuerdo	1	2
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 11.

La empresa evalúa los conocimientos profesionalmente



Nota. Tomada de la Tabla 12

Análisis e interpretación

De los 45 encuestados de Multiservicios el Imperio S.R.L., ante la pregunta que si la empresa hace evaluación de conocimientos profesional; 21 que representan el 47% manifiesta indiferencia con esta interrogante. Esta situación también es una falencia administrativa que afecta el desempeño laboral.

Tabla 13.

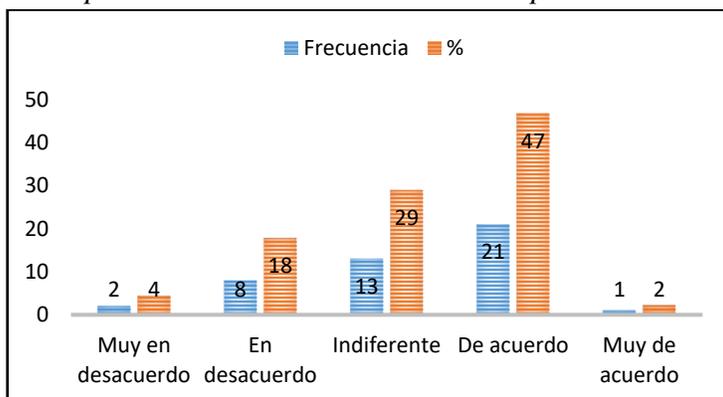
La empresa evalúa los conocimientos empíricamente

Alternativas	Frecuencia	%
Muy en desacuerdo	2	4
En desacuerdo	8	18
Indiferente	13	29
De acuerdo	21	47
Muy de acuerdo	1	2
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 12.

La empresa evalúa los conocimientos empíricamente



Nota. Tomada de la Tabla 13

Análisis e interpretación

De los 45 encuestados de Multiservicios el Imperio S.R.L., ante la pregunta que si la empresa hace evaluación de conocimientos empírica; 21 que representan el 47% manifiesta indiferencia con esta interrogante. Esta situación también es una falencia administrativa que afecta el desempeño laboral.

Examen psicológico

Tabla 14.

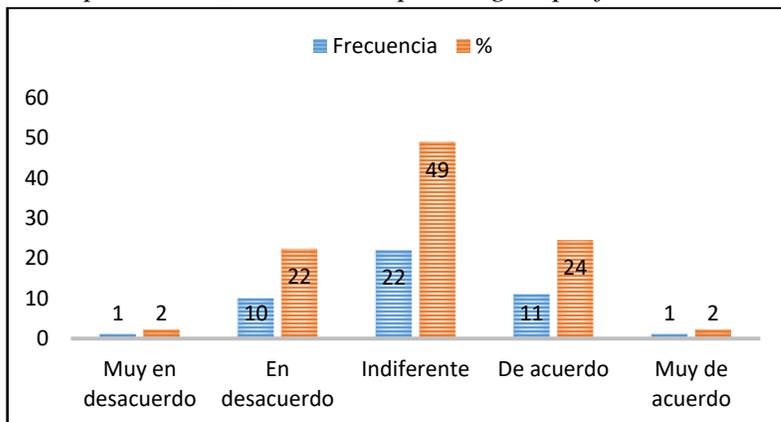
La empresa realiza evaluación psicológica profesionalmente

Alternativas	Frecuencia	%
Muy en desacuerdo	1	2
En desacuerdo	10	22
Indiferente	22	49
De acuerdo	11	24
Muy de acuerdo	1	2
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 13.

La empresa realiza evaluación psicológica profesionalmente



Nota. Tomada de la Tabla 14

Análisis e interpretación

De los 45 encuestados de Multiservicios el Imperio S.R.L., ante la pregunta que si la empresa hace evaluación psicológica profesional; 22 que representan el 49% manifiesta indiferencia con esta interrogante. Esta situación también es una falencia administrativa que afecta el desempeño laboral.

Tabla 15.

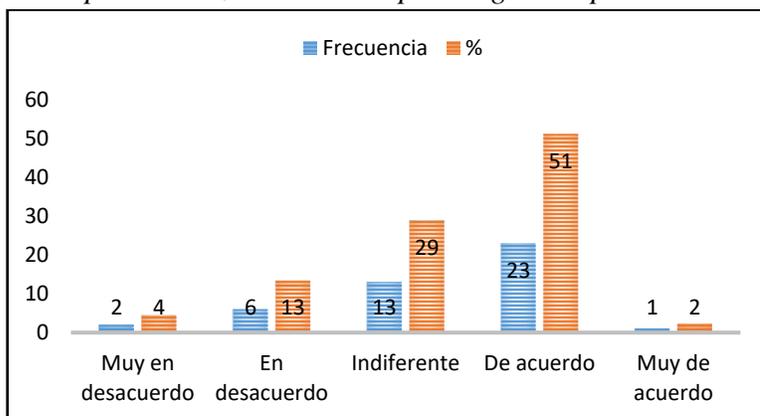
La empresa realiza evaluación psicológica empíricamente

Alternativas	Frecuencia	%
Muy en desacuerdo	2	4
En desacuerdo	6	13
Indiferente	13	29
De acuerdo	23	51
Muy de acuerdo	1	2
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 14.

La empresa realiza evaluación psicológica empíricamente



Nota. Tomada de la Tabla 15

Análisis e interpretación

De los 45 encuestados de Multiservicios el Imperio S.R.L., ante la pregunta que si la empresa hace evaluación psicológica empírica; 23 que representan el 51% manifiesta estar de acuerdo con esta interrogante. Esta situación también es una falencia administrativa que afecta el desempeño laboral.

Entrevista

Tabla 16.

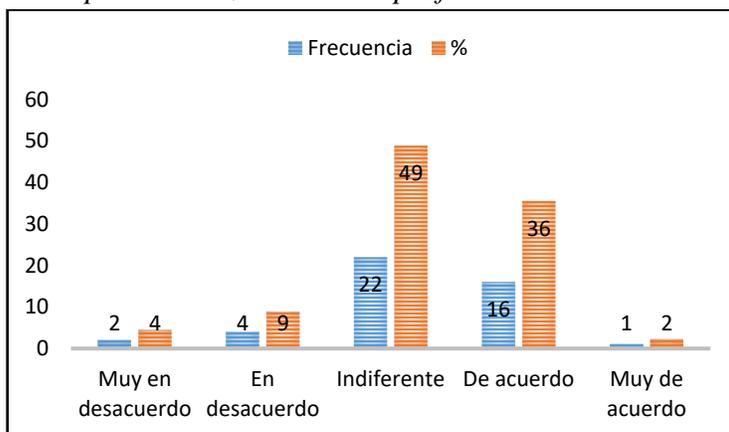
La empresa realiza entrevista profesionalmente

Alternativas	Frecuencia	%
Muy en desacuerdo	2	4
En desacuerdo	4	9
Indiferente	22	49
De acuerdo	16	36
Muy de acuerdo	1	2
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 15.

La empresa realiza entrevista profesionalmente



Nota. Tomada de la Tabla 16

Análisis e interpretación

De los 45 encuestados de Multiservicios el Imperio S.R.L., ante la pregunta que si la empresa hace entrevista profesional; 22 que representan el 49% manifiesta indiferencia con esta interrogante. Esta situación también es una falencia administrativa que afecta el desempeño laboral.

Tabla 17.

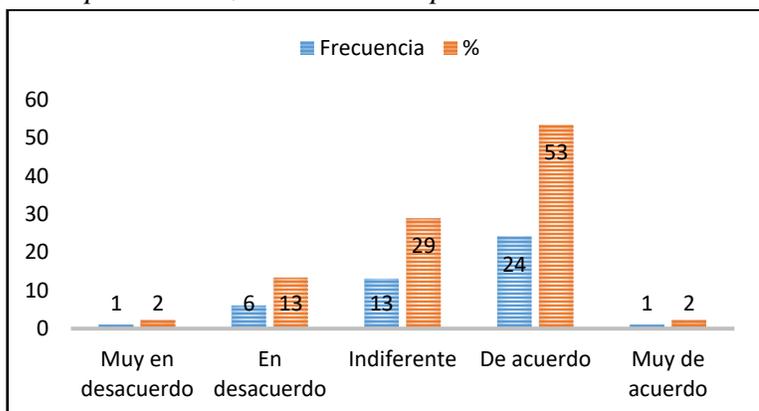
La empresa realiza entrevista empíricamente

Alternativas	Frecuencia	%
Muy en desacuerdo	1	2
En desacuerdo	6	13
Indiferente	13	29
De acuerdo	24	53
Muy de acuerdo	1	2
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 16.

La empresa realiza entrevista empíricamente



Nota. Tomada de la Tabla 17

Análisis e interpretación

De los 45 encuestados de Multiservicios el Imperio S.R.L., ante la pregunta que si la empresa hace entrevista empírica; 24 que representan el 49% manifiesta estar de acuerdo con esta interrogante. Esta situación también es una falencia administrativa que afecta el desempeño laboral.

4.1.1.2. Desempeño laboral

A. Productividad y calidad

Desempeño de tareas

Tabla 18.

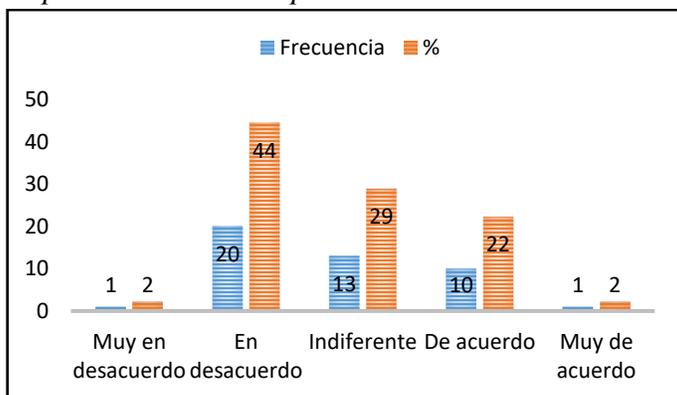
El personal busca ser productivo

Alternativas	Frecuencia	%
Muy en desacuerdo	1	2
En desacuerdo	20	44
Indiferente	13	29
De acuerdo	10	22
Muy de acuerdo	1	2
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 17.

El personal busca ser productivo



Nota. Tomada de la Tabla 18

Análisis e interpretación

De los 45 encuestados de Multiservicios el Imperio S.R.L., ante la pregunta que si busca siempre ser productivo; 20 que representan el 44% manifiesta estar en desacuerdo con esta interrogante. Esta situación también es una falencia que afecta el desempeño laboral debido a falencia en el reclutamiento y la selección de personal.

Calidad

Tabla 19.

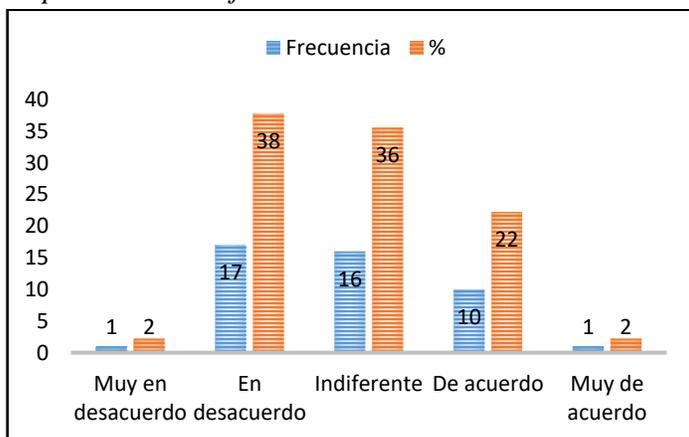
El personal trabaja con calidad

Alternativas	Frecuencia	%
Muy en desacuerdo	1	2
En desacuerdo	17	38
Indiferente	16	36
De acuerdo	10	22
Muy de acuerdo	1	2
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 18.

El personal trabaja con calidad



Nota. Tomada de la Tabla 19

Análisis e interpretación

De los 45 encuestados de Multiservicios el Imperio S.R.L., ante la pregunta que si trabaja con calidad; 17 que representan el 38% manifiesta estar en desacuerdo con esta interrogante. Esta situación también es una falencia que afecta el desempeño laboral debido a falencia en el reclutamiento y la selección de personal.

Eficiencia

Uso de recursos materiales

Tabla 20.

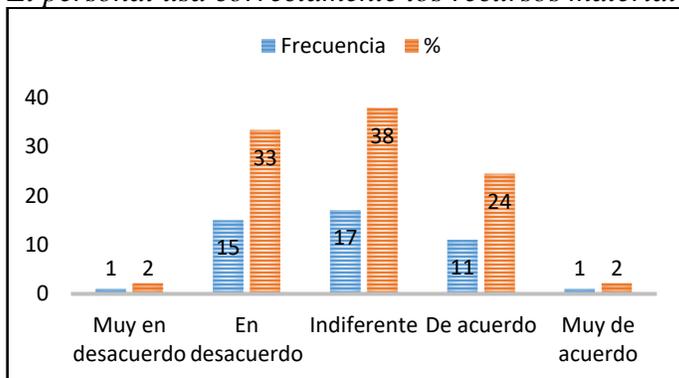
El personal usa correctamente los recursos materiales

Alternativas	Frecuencia	%
Muy en desacuerdo	1	2
En desacuerdo	15	33
Indiferente	17	38
De acuerdo	11	24
Muy de acuerdo	1	2
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 19.

El personal usa correctamente los recursos materiales



Nota. Tomada de la Tabla 20

Análisis e interpretación

De los 45 encuestados de Multiservicios el Imperio S.R.L., ante la pregunta que si hace un buen uso de los recursos materiales; 17 que representan el 38% manifiesta indiferencia con esta interrogante. Esta situación también es una falencia que afecta el desempeño laboral debido a falencia en el reclutamiento y la selección de personal.

Uso de recursos económicos

Tabla 21.

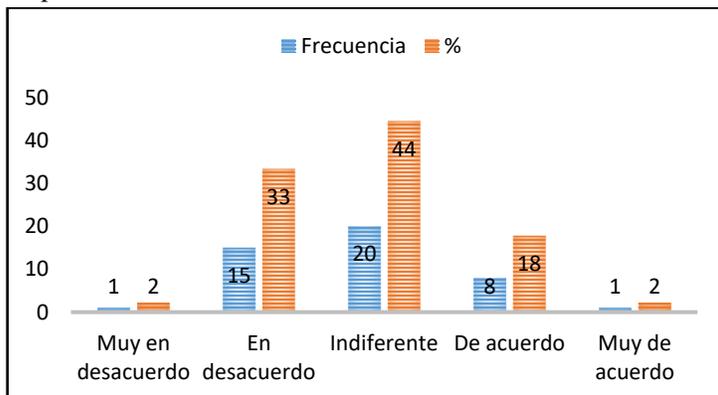
El personal usa correctamente los recursos económicos

Alternativas	Frecuencia	%
Muy en desacuerdo	1	2
En desacuerdo	15	33
Indiferente	20	44
De acuerdo	8	18
Muy de acuerdo	1	2
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 20.

El personal usa correctamente los recursos económicos



Nota. Tomada de la Tabla 21

Análisis e interpretación

De los 45 encuestados de Multiservicios el Imperio S.R.L., ante la pregunta que si hace un buen uso de los recursos económicos; 20 que representan el 44% manifiesta indiferencia con esta interrogante. Esta situación también es una falencia que afecta el desempeño laboral debido a falencia en el reclutamiento y la selección de personal.

Relaciones interpersonales

Con sus superiores

Tabla 22.

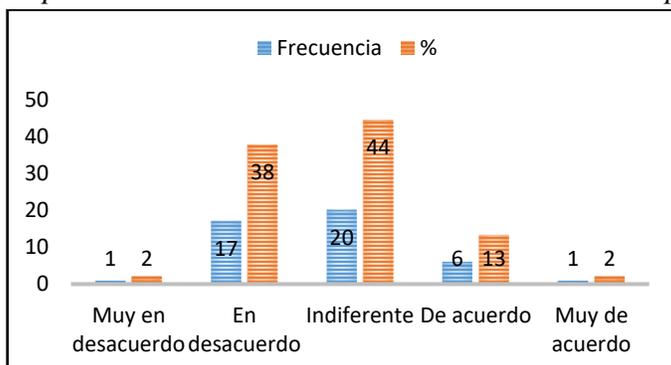
El personal se relaciona adecuadamente con sus superiores

Alternativas	Frecuencia	%
Muy en desacuerdo	1	2
En desacuerdo	17	38
Indiferente	20	44
De acuerdo	6	13
Muy de acuerdo	1	2
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 21.

El personal se relaciona adecuadamente con sus superiores



Nota. Tomada de la Tabla 22

Análisis e interpretación

De los 45 encuestados de Multiservicios el Imperio S.R.L., ante la pregunta que si se relaciona adecuadamente con sus superiores; 20 que representan el 44% manifiesta indiferencia con esta interrogante. Esta situación también es una falencia que afecta el desempeño laboral debido a falencia en el reclutamiento y la selección de personal.

Con sus compañeros

Tabla 23.

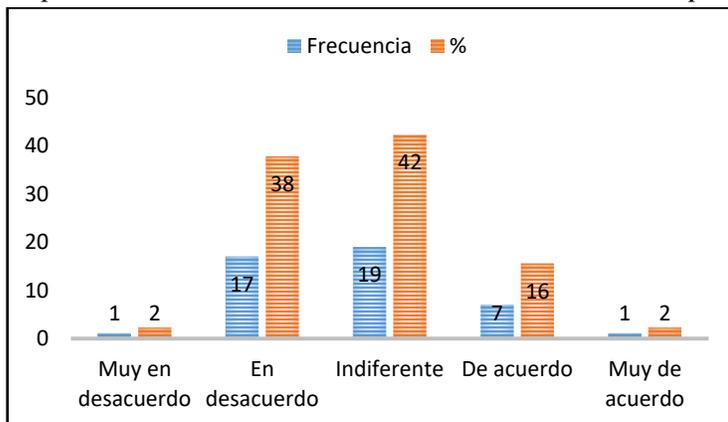
El personal se relaciona adecuadamente con sus compañeros

Alternativas	Frecuencia	%
Muy en desacuerdo	1	2
En desacuerdo	17	38
Indiferente	19	42
De acuerdo	7	16
Muy de acuerdo	1	2
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 22.

El personal se relaciona adecuadamente con sus compañeros



Nota. Tomada de la Tabla 23

Análisis e interpretación

De los 45 encuestados de Multiservicios el Imperio S.R.L., ante la pregunta que si se relaciona adecuadamente con sus compañeros; 19 que representan el 42% manifiesta indiferencia con esta interrogante. Esta situación también es una falencia que afecta el desempeño laboral debido a falencia en el reclutamiento y la selección de personal.

Actitud

Mentalidad

Tabla 24.

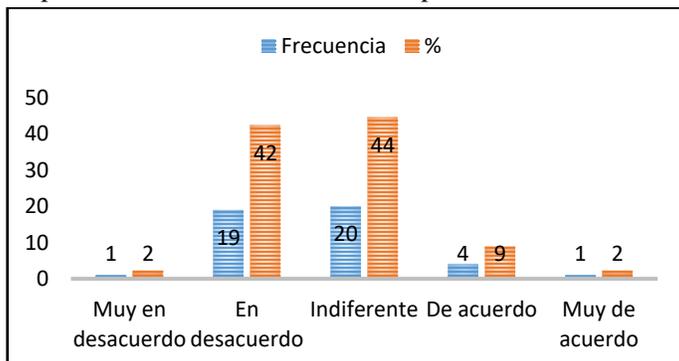
El personal tiene actitud mental positiva

Alternativas	Frecuencia	%
Muy en desacuerdo	1	2
En desacuerdo	19	42
Indiferente	20	44
De acuerdo	4	9
Muy de acuerdo	1	2
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 23.

El personal tiene actitud mental positiva



Nota. Tomada de la Tabla 24

Análisis e interpretación

De los 45 encuestados de Multiservicios el Imperio S.R.L., ante la pregunta que si se tiene actitud mental positiva; 20 que representan el 44% manifiesta indiferencia con esta interrogante. Esta situación también es una falencia que afecta el desempeño laboral debido a falencia en el reclutamiento y la selección de personal.

Conducta

Tabla 25.

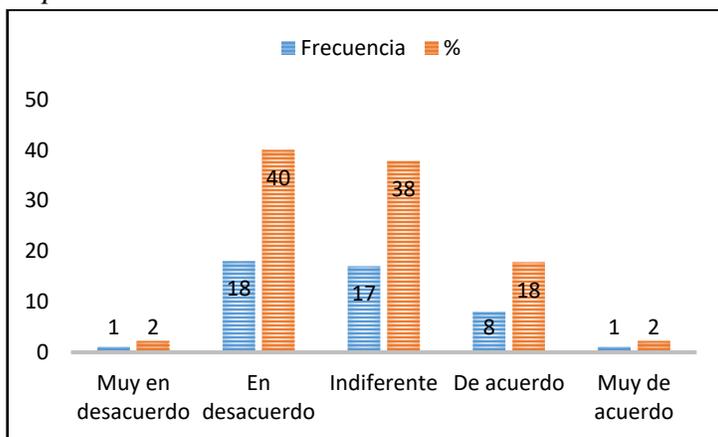
El personal tiene conducta adecuada

Alternativas	Frecuencia	%
Muy en desacuerdo	1	2
En desacuerdo	18	40
Indiferente	17	38
De acuerdo	8	18
Muy de acuerdo	1	2
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 24.

El personal tiene conducta adecuada



Nota. Tomada de la Tabla 25

Análisis e interpretación

De los 45 encuestados de Multiservicios el Imperio S.R.L., ante la pregunta que si tiene conducta adecuada; 18 que representan el 40% manifiesta estar en desacuerdo con esta interrogante. Esta situación también es una falencia que afecta el desempeño laboral debido a falencia en el reclutamiento y la selección de personal.

Esfuerzo

Desempeño de tareas

Tabla 26.

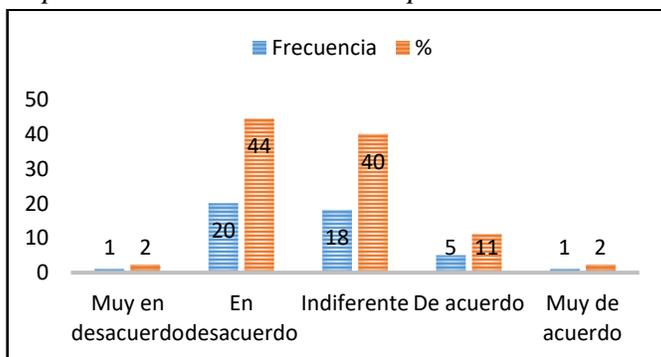
El personal realiza buen desempeño de tareas

Alternativas	Frecuencia	%
Muy en desacuerdo	1	2
En desacuerdo	20	44
Indiferente	18	40
De acuerdo	5	11
Muy de acuerdo	1	2
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 25.

El personal realiza buen desempeño de tareas



Nota. Tomada de la Tabla 26

Análisis e interpretación

De los 45 encuestados de Multiservicios el Imperio S.R.L., ante la pregunta que si realiza un buen desempeño de tareas; 20 que representan el 44% manifiesta estar en desacuerdo con esta interrogante. Esta situación también es una falencia que afecta el desempeño laboral debido a falencia en el reclutamiento y la selección de personal.

Logro de objetivos

Tabla 27.

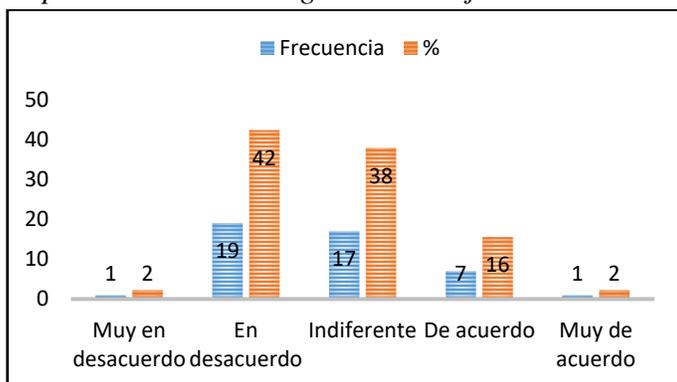
El personal busca el logro de los objetivos

Alternativas	Frecuencia	%
Muy en desacuerdo	1	2
En desacuerdo	19	42
Indiferente	17	38
De acuerdo	7	16
Muy de acuerdo	1	2
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 26.

El personal busca el logro de los objetivos



Nota. Tomada de la Tabla 27

Análisis e interpretación

De los 45 encuestados de Multiservicios el Imperio S.R.L., ante la pregunta que si busca el logro de objetivos; 19 que representan el 42% manifiesta estar en desacuerdo con esta interrogante. Esta situación también es una falencia que afecta el desempeño laboral debido a falencia en el reclutamiento y la selección de personal.

Trabajo en equipo Colaboración

Tabla 28.

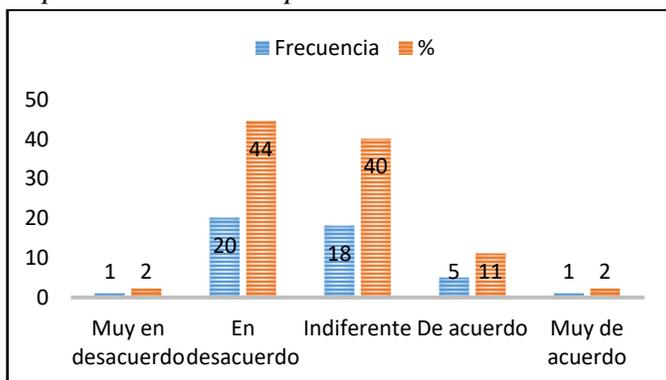
El personal colabora permanentemente

Alternativas	Frecuencia	%
Muy en desacuerdo	1	2
En desacuerdo	20	44
Indiferente	18	40
De acuerdo	5	11
Muy de acuerdo	1	2
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 27.

El personal colabora permanentemente



Nota. Tomada de la Tabla 28

Análisis e interpretación

De los 45 encuestados de Multiservicios el Imperio S.R.L., ante la pregunta que si colabora permanentemente; 20 que representan el 44% manifiesta estar en desacuerdo con esta interrogante. Esta situación también es una falencia que afecta el desempeño laboral debido a falencia en el reclutamiento y la selección de personal.

Trabajo mancomunado

Tabla 29.

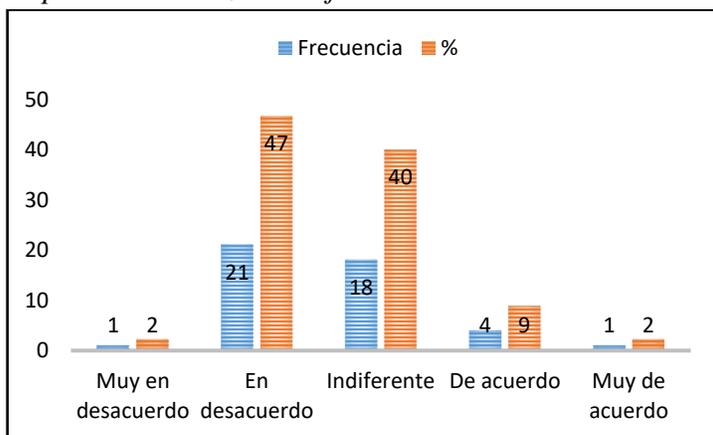
El personal realiza trabajo mancomunado

Alternativas	Frecuencia	%
Muy en desacuerdo	1	2
En desacuerdo	21	47
Indiferente	18	40
De acuerdo	4	9
Muy de acuerdo	1	2
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 28.

El personal realiza trabajo mancomunado



Nota. Tomada de la Tabla 29

Análisis e interpretación

De los 45 encuestados de Multiservicios el Imperio S.R.L., ante la pregunta que si realiza trabajo mancomunado; 21 que representan el 47% manifiesta estar en desacuerdo con esta interrogante. Esta situación también es una falencia que afecta el desempeño laboral debido a falencia en el reclutamiento y la selección de personal.

4.1.2. Análisis de correlación

Tabla 30

Correlación de Pearson entre las variables

		Reclutamiento y selección	Desempeño laboral
Reclutamiento y selección	Correlación de Pearson	1	0,868**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	45	45
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,868**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	45	45

Tabla 31*Correlación de Pearson entre Reclutamiento y el desempeño laboral*

		Reclutamiento	Desempeño laboral
Reclutamiento	Correlación de Pearson	1	0,874**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	45	45
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,874**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	45	45

Tabla 32*Correlación de Pearson entre Selección y el desempeño laboral*

		Selección	Desempeño laboral
Selección	Correlación de Pearson	1	0,708**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	45	45
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,708	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	45	45

El análisis de correlación, con el Coeficiente de Correlación de Pearson; demuestra que existe una correlación alta entre el reclutamiento y el desempeño laboral (coeficiente de Pearson = 0,068) y de igual modo entre el reclutamiento y el desempeño (coeficiente de Pearson = 0,874) y entre la selección de personal y el desempeño laboral (coeficiente de Pearson = 0,708)

4.2. DISCUSIÓN

El estudio planteó como objetivo: determinar de qué manera se relaciona el reclutamiento y selección de personal con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2020, Cajamarca., teniendo como resultado que existe una correlación directa y significativa entre la variable reclutamiento y selección y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0,868 con un nivel de confianza de 95%. Dichos resultados coinciden con la investigación de:

Navarrete (2015), concluye: que cada organismo social decide a quien emplear y la manera de contratarlo, pactar parámetros y cualidades de escudriñamiento en cada uno de los nuevos aspirantes que se integren en la organización, las organizaciones publican avisos donde se muestran las solicitudes de personal, el cargo y las experiencias necesaria para ingresar a ellas, para lograr una mejor productividad en las empresas y que las capacidades de los trabajadores no se ajustan a las necesidades de las empresas, por lo que existe muchos despidos intempestivos.

Cortéz (2018), concluye que: el reclutamiento y selección de personal es estimado inapropiado, y que la prueba de hipótesis de Spearman, demuestran que existe una relación positiva y una correlación entre variables.

Accilio, Espinoza y Guardia (2018), concluye, que: el reclutamiento y selección de personal se promueve para que ellos desarrollen eficientemente sus destrezas y

habilidades que sean capaces de construir compromisos, y que, no utiliza acertadamente el reclutamiento y selección del personal que ayude a lograr un mejor desempeño gremial, ayude a acontecer un buen servicio y contribuir al cambio personal, desarrollo.

Sánchez (2019), concluye, que: el reclutamiento y selección de personal, con capacidades, habilidades, actitudes y destrezas que los conlleve a lograr sus objetivos personales y organizacionales no se realiza adecuadamente y hay un evidente empirismo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

La investigación permite señalar en cuanto al objetivo general determinar de qué manera se relaciona el reclutamiento y selección de personal con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2020, Cajamarca; la correlación de Pearson encontró que existe una correlación alta ya que el valor $r = 0,868$.

Con respecto a los objetivos específicos de la investigación,

Analizar la realización del reclutamiento de personal en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2020, Cajamarca, la investigación encontró: que es percibido como erróneo porque hay un marcado empirismo en su aplicación (49% así lo manifiesta). El reclutamiento interno se realiza, priorizando el reclutamiento externo, lo cual causa malestar en los colaboradores porque ven que no hay posibilidades de promoverse.

Analizar la realización de la selección de personal en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2020, Cajamarca, la investigación encontró: que la selección de personal no cumple profesionalmente con su labor porque hay un marcado y evidente empirismo a juzgar por los resultados de las percepciones manifestadas. Un promedio del 49% lo indica fehacientemente.

Proponer estrategias para mejorar la realización de los procesos de reclutamiento y selección de personal en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2020, Cajamarca, la investigación lo señala explícitamente en las recomendaciones

Finalmente, la hipótesis se determinó que existe una correlación alta entre ambas variables corroborado por el Valor del Coeficiente de Pearson = 0,068.

El reclutamiento de personal tiene correlación directa y significativamente (alta) en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2020, Cajamarca, corroborada por el Coeficiente de Pearson = 0,874.

La selección de personal tiene correlación directa y significativamente (alta) en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2020, Cajamarca, corroborada por el Coeficiente de Pearson = 0,708.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados hallados, como la existencia de una correlación alta porque el valor del Coeficiente de Correlación de Pearson es igual a 0,868; entre el reclutamiento y selección del personal con el desempeño laboral, se sugiere que la empresa mejore sus procesos de personal, mediante la capacitación del personal encargado de reclutar y seleccionar el personal necesario para cubrir los puestos de trabajo.

También se recomienda hacer un apropiado reclutamiento y selección de personal donde no interfieran las recomendaciones de los directivos de la empresa y se basen en los perfiles de aquellas personas que cumplen con los requerimientos para dichos puestos.

Para el reclutamiento interno

Elaborar un inventario del personal para tener mapeado el personal que está disponible para ocupar otros puestos de trabajo y/o ser promovido.

Para el reclutamiento externo

En caso sea necesario debe utilizar los medios de comunicación tradicionales o convencionales y no utilizar las recomendaciones internas o externas.

Para la selección de personal

Se recomienda utilizar las herramientas y técnicas de selección de personal establecidas en la teoría de administración de recursos humanos de una forma profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Accilio, C., Espinoza, D. y Guardia, E. (2018). *Reclutamiento y selección de personal en el Real Hotel – Huánuco* .2017. Huánuco: Universidad Hermilio Valdizán.
- Chiavenato, I. (2016). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Cortéz, B. (2018). *Procesos de reclutamiento y selección de personal en la empresa Andina S.A. Cusco*. Cusco: Universidad San Antonio Abad.
- De la Calle y Ortiz . (2018). *Fundamentos de recursos humanos*. México: Pearson.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- Hellriegel, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Cengage Learning.
- Hernández, R. y Mendoza, J. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Navarrete, A. (2015). *Modelos de reclutamiento y selección de personal de la empresa de seguridad de la ciudad de Guayaquil*. Ecuador: Universidad Nacional de Guayaquil.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Sánchez, F. (2019). *Reclutamiento y selección del personal*. Trujillo: Universidad Privada del Norte.
- Werther , W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos* . Mexico: Mc Graw Hill.

APÉNDICES

Apéndice 1. Matriz de coherencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos y técnicas
<p>Principal</p> <p>¿Cómo se relaciona el reclutamiento y selección de personal con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2021, Cajamarca?</p>	<p>General</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona el reclutamiento y selección de personal con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2021, Cajamarca.</p>	<p>General</p> <p>El reclutamiento y selección de personal se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2021, Cajamarca.</p>	<p>Reclutamiento y selección de personal</p>	<p>Reclutamiento</p> <p>Selección</p> <p>Productividad y calidad</p> <p>Eficiencia</p>	<p>Reclutamiento Interno</p> <p>Reclutamiento Externo</p> <p>Evaluación del currículo</p> <p>Examen de conocimientos</p> <p>Examen psicológico</p> <p>Entrevista</p> <p>Productividad</p> <p>Calidad</p> <p>Uso de recursos materiales</p> <p>Uso de recursos económicos</p>	<p>La investigación empleará el instrumento del cuestionario y la técnica de la encuesta</p>
<p>Secundarios</p> <p>¿Cómo se realiza el reclutamiento de personal en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2021, Cajamarca?</p> <p>¿Cómo se realiza la selección de personal en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2021, Cajamarca?</p> <p>¿Cómo se puede mejorar el reclutamiento y selección de personal en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2021, Cajamarca?</p>	<p>Específicos</p> <p>Analizar la realización del reclutamiento de personal en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2021, Cajamarca</p> <p>Analizar la realización de la selección de personal en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2021, Cajamarca</p> <p>Proponer estrategias para mejorar la realización de los procesos de reclutamiento y selección de personal en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2021, Cajamarca</p>	<p>Específicos</p> <p>El reclutamiento de personal en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2021, Cajamarca, se realiza deficientemente. La selección de personal en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. 2021, Cajamarca se realiza deficientemente.</p>	<p>Desempeño laboral</p>	<p>Relaciones interpersonales</p> <p>Actitud</p> <p>Esfuerzo</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>Relaciones con sus superiores</p> <p>Relaciones con sus compañeros</p> <p>Mentalidad</p> <p>Conducta</p> <p>Desempeño de tarea</p> <p>Logro de objetivos</p> <p>Colaboración</p> <p>Trabajo mancomunado</p>	

Apéndice 2. Instrumento de recopilación de datos

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

Cuestionario dirigido a los colaboradores de la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. de Cajamarca

Marque con un aspa la que Ud. crea conveniente.

Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5
Malo		Regular	Bueno	

V.1. "X": Reclutamiento y selección de personal	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Reclutamiento					
Indicador 1: Reclutamiento Interno					
La empresa hace reclutamiento interno, para ocupar los puestos de trabajo					
La empresa emplea un inventario de personal para el reclutamiento interno					
La empresa el reclutamiento interno empíricamente					
Indicador 2: Reclutamiento externo					
La empresa hace reclutamiento externo para ocupar los puestos de trabajo					
La empresa hace reclutamiento externo mediante el uso de los medios de comunicación tradicional					
La empresa hace reclutamiento externo sin el uso de los medios de comunicación tradicional					
Dimensión 2: Selección					
Indicador: Evaluación curricular					
La empresa hace evaluación del curriculum de los postulantes profesionalmente					
La empresa hace evaluación del curriculum de los postulantes empíricamente					
Indicador: Examen de conocimientos					
La empresa evalúa los conocimientos de los postulantes profesionalmente					
La empresa evalúa los conocimientos de los postulantes empíricamente					
Indicador: Examen psicológico					
La empresa realiza evaluación psicológica a los postulantes profesionalmente					
La empresa realiza evaluación psicológica a los postulantes empíricamente					
Indicador: Entrevista					
La empresa realiza entrevista a los postulantes profesionalmente					
La empresa realiza entrevista a los postulantes empíricamente					
V.2. "Y": DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5

Dimensión: Productividad y calidad					
Indicador: Productividad					
El personal de la empresa busca permanentemente ser productivo					
Indicador: Calidad					
El personal de la empresa realiza su trabajo con calidad					
Dimensión: Eficiencia					
Indicador Uso de recursos materiales					
El personal de la empresa usa correctamente los recursos materiales					
Indicador: Uso de recursos económicos					
El personal de la empresa usa correctamente los recursos económicos					
Dimensión: Relaciones interpersonales					
Indicador: Con sus superiores					
El personal de la empresa se relaciona adecuadamente con sus superiores					
Indicador: Con sus compañeros					
El personal de la empresa se relaciona adecuadamente con sus compañeros.					
Dimensión: Actitud					
Indicador: Mentalidad					
El personal de empresa tiene actitud mental positiva					
Indicador: Conducta					
El personal de empresa tiene una conducta adecuada					
Dimensión: Esfuerzo					
Indicador: Desempeño de tareas					
El personal de empresa realiza un buen desempeño de sus tareas					
Indicador: Logro de objetivos					
El personal de empresa busca el logro de los objetivos empresariales					
Dimensión: Trabajo en equipo					
Indicador: Colaboración					
El personal de empresa colabora permanentemente					
Indicador: Trabajo mancomunado					
El personal de empresa realiza un trabajo mancomunado					

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de valores del Coeficiente de Correlación de Pearson

Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

El valor de r se encuentra siempre entre -1 y $+1$. En cambio, si r se aproxima a 0 se concluye que no hay correlación lineal significativa entre x y y .

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTO N° 01

Informe: Juicio de experto para medir la Primera Variable: **RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

TITULO: EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA MULTISERVICIOS EL IPERIO S.R.L. 2020

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Cotrina Cotrina Anshela Fiorela

Vargas Barboza Sarita

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		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		90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																		90		
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables																		90		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración																		90		
4. Organización	Contiene una estructura lógica																		90		
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																		90		
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																		90		
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																		90		
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																		90		
9. Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos																		90		
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																		90		

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN ACEPTABLE

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 90

Apellidos y Nombres Alejandro Vásquez Ruiz

Lugar y Fecha: Cajamarca, 07 de noviembre de 2021

Grado: Doctor en Administración

Firma del experto.....



FORMATO DE JUICIO DE EXPERTO N° 01

Informe: Juicio de experto para medir la Primera Variable: **RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

TITULO: EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA MULTISERVICIOS EL IPERIO S.R.L. 2020

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Cotrina Cotrina Anshela Fiorela

Vargas Barboza Sarita

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		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		90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																		90		
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables																		90		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración																		90		
4. Organización	Contiene una estructura lógica																		90		
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																		90		
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																		90		
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																		90		
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																		90		
9. Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos																		90		
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																		90		

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN ACEPTABLE

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 90 Apellidos y Nombres Alejandro Vásquez Ruiz

Lugar y Fecha: Cajamarca, 07 de noviembre de 2021 Grado: Doctor en Administración

Firma del experto.....



FORMATO DE JUICIO DE EXPERTO N° 01

Informe: Juicio de experto para medir la Segunda Variable: **DESEMPEÑO LABORAL**

TITULO: EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA MULTISERVICIOS EL IPERIO S.R.L. 2020

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Cotrina Cotrina Anshela Fiorela

Vargas Barboza Sarita

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		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		90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																		90		
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables																		90		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración																		90		
4. Organización	Contiene una estructura lógica																		90		
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																		90		
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																		90		
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																		90		
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																		90		
9. Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos																		90		
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																		90		

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN ACEPTABLE

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 90 Apellidos y Nombres Alejandro Vásquez Ruiz

Lugar y Fecha: Cajamarca, 07 de noviembre de 2021 Grado: Doctor en Administración

Firma del experto.....

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTO N° 02

Informe: Juicio de experto para medir la Primera Variable: **RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

TITULO: EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA MULTISERVICIOS EL IPERIO S.R.L. 2020

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Cotrina Cotrina Anshela Fiorela

Vargas Barboza Sarita

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100				
		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			
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables																		85			
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración																		85			
4. Organización	Contiene una estructura lógica																					
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																		85			
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																		85			
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																		85			
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																		85			
9. Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos																		85			
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																		85			

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN ACEPTABLE

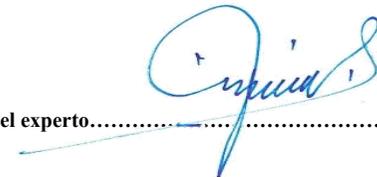
III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 85

Apellidos y Nombres Lennin Rodríguez Castillo

Lugar y Fecha: Cajamarca, 07 de noviembre de 2021

Grado: Doctor en Ciencias Económicas

Firma del experto.....



FORMATO DE JUICIO DE EXPERTO N° 02

Informe: Juicio de experto para medir la Segunda Variable: **DESEMPEÑO LABORAL**

TITULO: EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA MULTISERVICIOS EL IPERIO S.R.L. 2020

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Cotrina Cotrina Anshela Fiorela

Vargas Barboza Sarita

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100				
		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			
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables																		85			
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración																		85			
4. Organización	Contiene una estructura lógica																					
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																		85			
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																		85			
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																		85			
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																		85			
9. Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos																		85			
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																		85			

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN ACEPTABLE

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 85

Apellidos y Nombres Lennin Rodríguez Castillo

Lugar y Fecha: Cajamarca, 07 de noviembre de 2021

Grado: Doctor en Ciencias Económicas

Firma del experto.....



FORMATO DE JUICIO DE EXPERTO N° 03

Informe: Juicio de experto para medir la Primera Variable: **RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

TITULO: EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA MULTISERVICIOS EL IPERIO S.R.L. 2020

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Cotrina Cotrina Anshela Fiorela

Vargas Barboza Sarita

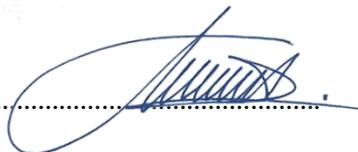
ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		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		90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																		88		
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables																		88		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración																		88		
4. Organización	Contiene una estructura lógica																				
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																		88		
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																		88		
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																		88		
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																		88		
9. Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos																		88		
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																		88		

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN ACEPTABLE

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 85 Apellidos y Nombres Juan José Julio Vera Abanto

Lugar y Fecha: Cajamarca, 07 de noviembre de 2021 Grado: Doctor en Ciencias Económicas

Firma del experto.....

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTO N° 03

Informe: Juicio de experto para medir la Segunda Variable: **DESEMPEÑO LABORAL**

TITULO: EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA MULTISERVICIOS EL IPERIO S.R.L. 2020

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Cotrina Cotrina Anshela Fiorela

Vargas Barboza Sarita

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100				
		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		88	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																		88			
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables																		88			
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración																		88			
4. Organización	Contiene una estructura lógica																					
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																		88			
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																		88			
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																		88			
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																		88			
9. Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos																		88			
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																		88			

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN ACEPTABLE

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 85

Apellidos y Nombres Juan José Julio Vera Abanto

Lugar y Fecha: Cajamarca, 07 de noviembre de 2021

Grado: Doctor en Ciencias Económicas

Firma del experto.....



