



Universidad César Vallejo

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Reclutamiento y selección de personal en la empresa
Representaciones del Centro Sociedad Anónima DARGUI TOURS
S.A. Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Campos Perez, Yuliana Victoria (orcid.org/0000-0001-6658-5361)

ASESOR:

Mg. Paredes del Aguila, Jardiel (orcid.org/0000-0001-5461-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ
2022

Dedicatoria

A Dios, quien vela por todos los seres, guiando nuestros pasos hacia un camino de éxito personal, tranquilidad familiar; y, solidaridad social.

A mi familia, por estar presente en todos los momentos difíciles, brindándome apoyo incondicional; y, cariño fundamental.

Yuliana Victoria

Agradecimiento

A Dios, por hacernos apreciar la belleza de la naturaleza que nos ha brindado para nuestro disfrute; y, sobre todo del bien supremo: nuestra vida.

A mi familia, por los principios que me han inculcado y que guían mi desempeño, haciendo que sobreponga los intereses comunes a los propios.

Yuliana Victoria

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización.....	11
3.3 Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	18
IV.RESULTADOS.....	19
V.DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla N° 1: Correlación entre proceso de reclutamiento y selección de personal	19
Tabla N° 2: Correlación entre investigación interna de necesidades y selección de personal.....	20
Tabla N° 3: Correlación entre la investigación externa de mercado y selección de personal.....	21
Tabla N° 4: Correlación entre técnicas reclutamiento y selección de personal..	22

Resumen

El estudio científico se ha denominado: “Reclutamiento y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022”; tuvo como Objetivo: Identificar cuál es la relación del proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022. La metodología empleada en la investigación ha sido el tipo aplicado, correlacional, no experimental, transversal. Igualmente, se empleó como instrumento de recolección de datos el cuestionario, aplicado a una muestra de 148 trabajadores de la entidad. El estudio de las variables especificadas es importante para cualquier empresa ya que el reclutar y seleccionar personal permite contar con el recurso humano apto para la operatividad empresarial, siendo por tanto imprescindible que la realización de estos procesos sea ideal permitiendo que la empresa alcance la competitividad empresarial. Una vez efectuado el proceso investigativo llegamos a la conclusión que: existe relación positiva muy alta del proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022. Por lo que se recomienda evaluar periódicamente la existencia de alguna necesidad a cubrirse, de modo que el reclutamiento se realice en forma debida, sin ningún tipo de apresuramiento, evaluando y determinando el tipo a ejecutar en la entidad.

Palabras clave: reclutamiento, técnicas, dirección, compromiso, habilidad.

Abstract

The scientific study has been called: "Recruitment and selection of personnel in the company Representaciones del Centro Sociedad Anónima DARGUI TOURS S.A. Lima, 2022"; had as Objective: To identify the relationship of the process of recruitment and selection of personnel in the company Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022. The methodology used in the research has been the applied, correlational, non-experimental, transversal type. Likewise, the survey was used as a data collection instrument, applied to a sample of 148 users of the entity. The study of the specified variables is important for any company since recruiting and selecting personnel allows having the human resource suitable for business operations, being therefore essential the obligation to be ideal allowing the company to achieve business competitiveness. What once done, we conclude that: there is a very high positive relationship of the process of recruitment and selection of personnel in the company Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022. Therefore, it is recommended to periodically evaluate the existence of any need to be covered, so that the recruitment is carried out properly, without any kind of haste, evaluating and determining the type to be executed in the entity.

Keywords: recruitment, techniques, management, commitment, skill.

I. INTRODUCCIÓN

Empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A, se inició como una empresa familiar dedicada al rubro turístico; si bien a la fecha constituye una Sociedad Anónima. En esta entidad se aprecia una serie de falencias que no permite pueda afrontar el impulso que requiere para mantenerse y ampliar su existencia en el ámbito comercial, siendo entre las primordiales el deficiente reclutamiento y selección de personal que efectúan, el mismo que consiste en una entrevista empírica, sin verificación de ninguna clase; y, sin estudio previo de perfiles y cargos a desempeñar. Hecho que debe de mejorar indefectiblemente ya que en la etapa de post Covid-19, la competencia y aplicación de estrategias empresariales incluyendo el reclutar y seleccionar a los trabajadores será férreo y agresivo, a fin de retomar los niveles anteriores y el aprovechamiento del boom turístico.

En cuanto al reclutamiento según Czollak y Rodríguez (2021), permite hacer visible las oportunidades laborales vigentes, con la mejor herramienta disponible, frente a posibles candidatos interesados en la vacante existente, para posteriormente identificar aquellos que curricularmente son acordes al perfil solicitado para el cargo (p.1).

Especifica Chiavenato (2011) que un buen reclutamiento consiste en investigar e intervenir sobre todos aquellos elementos que permitan dotar a la entidad de la cantidad de personas que requiere la organización para llevar a cabo sus actividades. En consecuencia es la realización de eventos que buscan cautivar inmediatamente a potenciales miembros futuros para la entidad.

Debiendo tener en cuenta para su optimización cubrir las dimensiones: Investigación interna de las necesidades; la cual consiste en identificar los requerimientos de personal para la entidad de manera inmediata, posterior y futuramente; al efecto debe considerar la persona encargada esta necesidad en todas las áreas y niveles organizacionales; al mismo tiempo que los rasgos y particularidades de las personas que se necesitan. Usualmente algunas entidades reemplazan esta modalidad por una de mayor amplitud, a la que se denomina planeamiento del personal.

Considerando como segunda dimensión el estudio exterior del mercado, que es el estudio general de las plazas, a fin de dividirlo y distinguirlo, para finalmente apoyar su estudio ultimando las resoluciones. Siendo necesario distinguir que destacan dos áreas: la referida al potencial humano; y el dominio de los fundamentos que respaldan esta actividad.

Finalmente como última dimensión de reclutamiento se considera a las Técnicas, las cuales se emplean en el reclutamiento externo, siendo usuales la formación de expedientes por cada postulante, recomendaciones que hayan insertado al haber presentado su currículum en la entidad, relación con los gremios, alianzas con agrupaciones de profesionales, centros educativos, entidades relacionadas directamente con las organizaciones, propaganda en diarios u otros, entidades dedicadas a receptor personas y enviarlas a compañías o empleo, etc.

En cuanto la variable selección de personal indican Czollak y Rodríguez (2021), permite identificar a través de entrevistas y/o evaluación psico laboral a posibles candidatos interesados en alguna vacante existente, para posteriormente identificar aquellos que, en términos de competencias y medio cultural, son acordes al perfil solicitado para el cargo y la organización (p.1).

En cuanto sus dimensiones para efectos del presente estudio nos valdremos de las fijadas por Quispe (2018), quien las determina en: Conciencia Organizacional considerando como tal el saber ético y organizacional respecto a trabajadores y cumplimiento de valores en el centro laboral. Gestión de agrupaciones conformadas en la entidad para el logro de eficiencia en la entidad. Estado de responsabilidad con el ente para el logro de las metas. Compromiso organizacional a fin de lograr éxitos a corto y largo plazo. Efectos e inclinaciones respecto las obligaciones y actividades vitales en dependencias de recursos humanos, honradez en el cumplimiento de actividades, probidad y valoración de los trabajadores en cuanto su labor; y, dominio de análisis de resolución de problemas.

Todo lo especificado me ha llevado a la realización de éste estudio planteando el problema: ¿Cuál es la relación del proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima DARGUI TOURS S.A. Lima, 2022?

El estudio de reclutar y seleccionar personal se justifica teóricamente ya que de acuerdo a ESAN (2017): permite contar con un personal apto para la operatividad empresarial, siendo por tanto imprescindible la obligación de tener personal ideal que permita la competitividad empresarial.

Complementa Rodríguez (2019) mencionando es trascendental contar con personal laboral eficiente y eficaz; el hecho de ejecutar inadecuadamente las fases para reclutar y seleccionar personal, originaría deficiencias en el logro de las metas fijadas, pudiendo generar pérdidas rentables, deficiente clima laboral, producción y adherencia del personal con la empresa.

Se justifica en la práctica ya que el Perú tiene un alto número de personas que no estudian ni trabajan; es decir se cuenta con una vasta cantidad de jóvenes en busca de trabajo; lo que no significa cuentan con una preparación adecuada. Es por ello que toda empresa busca efectuar un reclutamiento y selección idónea, que le permita alcanzar sus metas eligiendo el mejor personal.

Siendo en consecuencia el objetivo general establecido: Identificar cuál es la relación del proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022; y como objetivos específicos: Identificar cuál es la relación de la investigación de necesidades y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022; Identificar cuál es la relación de la investigación externa de mercado y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022; e, identificar cuál es la relación de las técnicas de reclutamiento y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022.

Por tanto la hipótesis alterna es: Existe relación significativa del proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022.

Siendo la hipótesis nula: NO existe relación significativa del proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A efecto de lograr los objetivos propuestos nos hemos valido de una serie de estudios. En cuanto a antecedentes nacionales Fernández (2020) refiere que su objetivo ha sido diagnosticar la existencia relacional de seleccionar por rivalidad y el ejercicio laboral de quienes trabajan en la organización Touch Perú. Utilizó en su investigación un planteamiento no experimental, categoría correlativa, transversa. De la misma manera poseyó orientación cuantitativa, siendo su muestra 86 trabajadores del ente con nombre Touch Perú. La metodología que utilizó en la elección de la muestra ha sido la no probabilística por conveniencia. Las encuestas que empleó contuvo para la primera variable 33 interrogantes; y, 28 en el caso de la segunda variable. Manifestándose en base a las respuestas proporcionadas la correlación de categoría moderada elevada respecto la variable seleccionar competitivamente. Igualmente se encontró que el 74.4% de los trabajadores consideran el seleccionar por habilidades como regular, el 12.8% lo estimaron como bueno y otro similar 12.8% lo consideran como estrato malo. De igual manera, en el caso de la variante desempeño laboral 56 trabajadores sondeados que representan el 64% consideran la ocupación laboral como regular, 17 trabajadores equivalentes al 19,8% consideran posee un grado deficiente; y, 14 equivalentes al 16.3% lo estiman como bueno. En consecuencia concluyen que si hay correspondencia moderada entre las variantes selección por competencias y desempeño laboral.

López (2018) especifica el objetivo de definir la manera en que se correlaciona la elección e inferencia del ingenio de las personas en el centro superior del país los Andes en el periodo 2017. A dicho efecto empleó el método científico, postura básica, representativo correlativo, no experimental transverso, demográficamente comprendió a 350 personas, de las cuales trabajo con 222; utiliza asimismo la encuesta e instrumento al cuestionario. Hallo como resultados que el procedimiento selectivo estuvo conformado por una triple prueba comprendiendo el aspecto psicotécnico, cognitivo y competencial. Respecto al procedimiento inferente comprende la comunicación global, su proyección general, valoración y monitoreo. Concluyéndose que la elección de los trabajadores se enlaza con el magnetismo del entendimiento personal en el centro superior estudiado en el tiempo señalado.

Jaramillo (2018) en su estudio científico manifiesta la meta de establecer el procedimiento que se efectúa para analizar las ocupaciones a desarrollar en los restaurantes de Arequipa, indagando si se efectúa con suficiencia el procedimiento de reclutar personas, finalmente se analizan las habilidades laborales para cada ocupación en las diferentes áreas, a fin de elaborar una programación del procedimiento ideal para reclutar y seleccionar al trabajador acorde a la competencia de cada individuo. Constituye el estudio en uno transversal que evaluara el estado real en el momento de ejecución. El método constituye uno mixto al utilizar tanto el método cuantitativo como cualitativo, describiendo, explicando, sin manipular de modo adrede cualquiera de las variantes. Para el acrecentamiento de la averiguación se consideró y encuestó a las personas designadas para efectuar los contratos, por medio del uso del sondeo, el cual se aplicó a 85 personas. Los primordiales efectos muestran que los encargados de la gestión de los trabajadores, no lo efectúan a través de las habilidades, por desconocimiento de las implicancias de este modelo. El examinar y describir los puestos es considerado sin importancia por la generalidad de responsables del personal, asimismo no se detallan las pericias para el trabajo. El procedimiento de reclutar candidatos lo llevan a cabo en forma directa los superiores, mostrando falencias en el empleo de fundamentos, diligencias, sin aplicar pruebas indispensables que permitan conocer y valorar las habilidades que posee cada uno de los aspirantes.

Respecto a antecedentes internacionales el estudio de Torres, Velásquez y Hernández (2020) dejan apreciar que su objetivo ha sido examinar la praxis en reclutar y seleccionar que llevan a cabo los pequeños y medianos hostales de la localidad de Villavicencio en Colombia. A dicho efecto emplearon el método descriptivo, tomando como especímenes la valoración en hostales adheridos mayoritariamente a COTELCO, empleando de herramienta el interrogatorio, encontrando que el reclutar externamente posee mayor destaque; siendo la manera de convocar usualmente la interrelación, así como el uso de la entrevista el modo mediante el cual se selecciona a los potenciales trabajadores, considerándose las habilidades y experticia como las características que inclinan en la resolución final. Concluyendo que los pequeños y medianos hostales poseen la predisposición a no darle el valor que necesita el procedimiento para

reclutar, aduciendo que en gran medida es informal y que carece de medios económicos para llevar a cabo correctamente el reclutamiento: lo cual dificulta que dichas organizaciones consigan incentivar a solicitantes idóneos en la variedad de funciones.

Iglesias y Zanin (2017) en su investigación especifican el objetivo de confeccionar un programa para reclutar y retener a trabajadores en base a gestionar eficientemente el área de planificación en la entidad denominada “Harriague y asociados”, por lo que se proponen percatarse de las peculiaridades de rasgos requeridos por la entidad; incorporando personas ideales para llevar a cabo las necesidades que tiene, animando a la organización que emplee instrumentos digitales de fácil acceso y dominio, por tener mayor efectividad que los utilizados de manera clásica. Al efecto su estudio se encuadra dentro del estudio descriptivo, tipo observacional, efectuando encuestas y entrevistas. En base al estudio se concluye que una de las mayores dificultades que enfrenta para llevar a buen término el reclutar y retener al trabajador, es la falta de implementos necesarios por parte del área de recursos humanos.

Sánchez y Lascano (2020) considera en su investigación el objetivo de definir si el establecimiento de un planteamiento para reclutar y seleccionar por habilidades contribuye en la elección de trabajadores de la organización Sepronac Cía. Ltda. Metodológicamente el estudio corresponde al tipo descriptivo, enfoque mixto, diseño no experimental, método deductivo. La muestra conformada por las personas que ingresaron entre julio a setiembre del año 2018. Finaliza su estudio mencionando que el procedimiento de reclutar y seleccionar a trabajadores repercute en los porcentajes rotativos individuales de estos. Los procedimientos empleados que se utilizan en la organización en estudio continúan siendo los tradicionales, al no emplear nuevas técnicas consideradas para esta finalidad, a pesar que la organización adquirió un juego completo de aplicadores psicológicos.

Asimismo en calidad de base teórica se ha iniciado la misma en merito a la variable Reclutamiento. Así Robert citado por Veintimilla (2017) lo considera como el procedimiento de captar personas de forma adecuada, en cantidad conveniente y con las habilidades requeridas, alentándolos a fin requieran las vacantes existentes en la entidad, sean estos recientemente creados, o bien a raíz del retiro

voluntario de un trabajador; o, finalmente como el producto ante un acto promocional interior.

Ruano citado por Agreda, S (2014) considera que es el procedimiento por el que las entidades se dedican a convocar y encantar aspirantes cualificados con los requisitos convenientes para asumir los cargos peticionados. Sin embargo, manifiesta Dedeu citado por Rivera, L (2019), que el mayor problema de la organización al momento de darle entrada a un nuevo talento humano al centro laboral es la expectativa respecto a si tendrá las aptitudes y actitudes verdaderas para el cargo que desempeñará (p. 5)

Finalmente, para Mababu citado por Rodríguez y Gutiérrez (2020) el reclutamiento es el inicio del proceso de selección y contratación, el cual ha tenido modificaciones en sus técnicas y herramientas, ante el auge de la tecnología que se ha incorporado en la gestión del talento humano (p. 35). Polanco (2013) lo considera el procedimiento requiriendo un número significativo de postulantes a un trabajo, quienes deben poseer alto grado cognitivo, dominio de idiomas, inclinación al trabajo, estabilidad familiar, disponibilidad de tiempo, facilidad de adaptación y relación.

El reclutamiento se lleva a través de sus tipos, conocidos como reclutamiento interno, externo y mixto.

El reclutamiento interno indica Cadenas (2021) son las fases selectivas de colaboradores que se efectúa al interior de la institución, al considerar en calidad de candidato al puesto vacante a trabajadores que se desempeñan en las labores institucionales, reubicándolos, promocionándolos mediante mejoras o proponiendo traslados horizontales. Los desplazamientos en vertical se producen al ubicar al trabajador en una colocación inmediata superior; por el contrario los horizontales son aquellos que se producen de manera plana. Es excelente herramienta para el logro de gratitud, cooperando con el sentimiento de satisfacción y apreciación por el desarrollo de la labor que efectúa el trabajador.

El reclutar externamente implica mayor gasto sea en la temporalidad y economía comparativamente con el interno. Sin embargo el procedimiento es más ágil, minimiza los gastos foráneos y las direcciones conocen previamente el proceder de los trabajadores, lo que facilita hallar a los individuos que reúnen las características necesarias para ocupar el puesto peticionado.

El mixto constituye la combinación de los dos tipos antes descritos. Sus elementos de acuerdo a Chiavenato citado por Venegas y Guerrero (2020) son:

Ocupación que se necesita cubrir: se origina por la vacancia de la plaza laboral al interior de la entidad, debido a circunstancias de renunciantes, destitución, traslados o incremento empresarial.

Cargo disponible: Se considera de este modo al puesto que se encuentra desocupado, siendo una necesidad para la entidad, o caso inverso, una posición desocupada temporalmente o de modo fijo por otra persona que lo venía cubriendo.

Rasgos: es el detalle de los elementos que debe tener la persona a ocupar la vacante, los cuales le permitirán desempeñar de modo eficaz su actividad, al mismo tiempo se detalla la remuneración a brindar. Considerando la existencia de previa valoración de la posición a ocupar.

Sede de información: Lugar al que acude el gestor del personal de la organización, a fin de tener el detalle de quienes pueden ocupar el puesto en base a las necesidades y existencia de las características necesarias.

Lugares para reclutar personal: Al momento de decidir que no se procesara de forma interna el reclutamiento de personal; se considera llevar a cabo el proceso fuera de la sede institucional, mediante el apoyo de otras entidades ya sean especializadas o bien que cuenten con un número clasificado de posibles postores. Conforme a Cuesta citado por Díaz Simón, & Soto Hernández, (2015), respecto la elección de trabajadores, es un procedimiento efectuado bajo conceptos, fundamentos y técnicas comprobadas, concordantes con el manejo que llevan adelante los directores empresariales y la existencia de regímenes establecidos, con la meta de hallar a la persona que se adapte rápidamente al poseer capacidades y habilidades necesarias, las mismas que está en posibilidad de ampliar en el lugar o puesto considerado por la empresa u organización.

Debe resaltarse que dado el avance tecnológico el reclutamiento viene destacando al efectuarse electrónicamente; sin embargo García, A y otros (2015) indican que contrariamente también se utiliza como herramienta discriminatoria entre los hombres y mujeres que se presentan a la empresa (p.1)

Agregando a ello el problema de escasez de talento debido según Salinas, J (2020) a la falta de competencias, candidatos sobre cualificados, altas expectativas salariales y falta de experiencia, ante ello, las empresas toman acciones para mitigar la escasez como: mayores salarios y beneficios, incremento de comunicación, mejores bonos, contratación de trabajadores extranjeros, mejor entorno, formación, reclutamiento de las universidades y externalización (p. 29)

Por su parte la selección según diversos autores citados por Rodríguez, M et. al. (2019), procura una adecuada dotación de trabajadores/as así como un desempeño apropiado en el puesto de trabajo, apoyándose en factores medibles y comparables, utilizando herramientas válidas y fiables y desarrollando procesos de evaluación psicolaboral a partir de perfiles capaces de predecir desempeño (parr. 4).

La selección constituye una de las fases primordiales dado que se tiene que elegir de manera responsable al postulante idóneo para el puesto requerido, considerando no solo el beneficio de la empresa sino también al postulante al ocupar un cargo de su interés. Para llevar a cabo la selección adecuada la gestión se vale de una serie de estrategias (análisis del currículum, entrevistas, test). (Guardales, 2022, p. 11).

Este proceso lo lleva a cabo la gestión de recursos humanos, habida cuenta que según Armijo, F et. al. (2019) le compete el reclutamiento, selección, compensación, beneficios sociales, higiene y seguridad en el trabajo, desarrollo organizacional, entrenamiento y desarrollo del personal, relaciones laborales, base de datos y sistemas de información, y auditoría. Es decir toda una gama de actividades para el mejor desenvolvimiento empresarial (p.1).

En cuanto la selección de personal, existe una diversidad de modelos, debiendo la organización elegir la que se acomode a sus fines. Considerándose entre estas:

Los diseñados por Cowling, A. y James, P. quienes formularon un patrón simple sucesivo, que pone intensidad en los hechos que respaldan la disposición, y consideran asimismo las fases subsiguientes a la toma decisoria selectiva. Es decir la programación del esfuerzo laboral, ofrecimiento, requerimiento y seguimiento. Analizar los puestos, describirlos, especificarlos acorde al personal.

Obtener pretendientes, conocer el mercado, propaganda, disposición de datos, preparación, evaluación, procedimientos, capacidad y efectividad. Administrar, asumir determinaciones, realizar ofertas, seleccionar aspirantes, depuración, reuniones, merma de listado, valuación.

Champy, J. (1996) citado por Zayas (sf) plantea que los considerandos básicos a considerar en el proceso selectivo son: iniciar con los rasgos requeridos haciendo hincapié en las competencias cognitivas, ámbito cultural y apoyo de colegas laborales, modelos y simulaciones. Siendo sus etapas: Fase preliminar; especificación de requisitos que requiere el personal necesario, estudio y detalle de empleo o labor; realización de detalles de función, certificación de capacidades; y, convergente de elementos selectivos, estrategias y herramientas, así como establecimiento de perfiles de posiciones y labores a desempeñar. Fase de alistamiento; minuciosidad de estándar a cumplir en labores, porcentajes y características, obligaciones; identificación de fundamentos para reclutar; elaboración de emplazamiento, publicación de llamamiento. Periodo selectivo; admisión de petitorio de vacante, reunión inicial, pruebas: médicas, saber, salud mental, labores previas en instituciones similares, comprobación de referencias policiales, administrativas, judiciales y otros; cita de determinación y resolución selectiva. Fases posteriores a elección; comunicado de elección de candidato; acondicionamiento previo empleo; recepción institucional; tiempo de probanza; determinación de colocación definitivo; monitoreo; especificación de viabilidad de razonamientos selectivos y herramientas utilizadas.

Sin embargo, Ting-Ding y Deniz citados por Hernández, B (2012), refieren se debe tener en cuenta que en la entrevista de selección se establece una relación de poder, de tal suerte que dicho ejercicio de poder puede terminar generando abuso, en tanto la posibilidad de que en ellas se someta a estrés innecesario (p.6)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio ha sido de tipo aplicada correlacional.

De acuerdo a Sánchez, Reyes y Mejía (2018), el tipo aplicado es:

La forma investigativa práctica o ventajosa que emplea saberes obtenidos mediante estudios básicos o teóricos del saber y la resolución de problemáticas cotidianos.

Mientras que el estudio correlativo según Hernández, Fernández y Baptista (2016), está referido a estudios que poseen como finalidad identificar la existencia relacional o nivel asociativo existente a través de dos o más nociones, posiciones o variantes de un grupo muestral o ámbito exclusivo. En ese marco, el estudio se encuadra en lo que es una investigación de tipo correlacional, al indagar la relación de las dos variables propuestas.

Su diseño fue no experimental de incisión transversal.

El texto Metodología investigativa de Hernández, (2016), define este diseño como las indagaciones que se efectúan sin manipular deliberadamente las variantes; y, por tanto se aprecian las manifestaciones en su ámbito natural, para posteriormente analizar éstas. Siendo sesgado debido a que se ejecutará en una temporalidad establecida, la cual ha sido el año 2022.

3.2 Variables y operacionalización

Variables

V1: Reclutamiento

V2: Selección de personal

Operacionalización

Variable 1: Reclutamiento

Definición conceptual

Según Veintimilla (2017) son las fases de atracción de personas en tiempo y forma oportuna, en cantidad ideal, que cuenten con rasgos básicos e indispensables, a fin de motivarlos se interesen por las plazas disponibles de una

entidad, sea este creado o reciente; o bien generado porque otro trabajador dejó su puesto al decidir retirarse de la entidad; o, finalmente ocasionado por haber efectuado una promoción interna.

Definición operacional

Procesamiento de cautivar personas, a fin se interesen por ocupar puestos disponibles en la organización, sea ésta una empresa pública o privada; que posea características de interés. Ello de modo posterior a la realización de la investigación interna de necesidades, estudio exterior del mercado y la aplicación de técnicas, para su concretización.

Indicadores:

- Investigación interna de necesidades.
- Estudio exterior del mercado
- Técnicas

Escala de medición:

Ordinal

Totalmente en desacuerdo 1

En desacuerdo 2

Indeciso 3

De acuerdo 4

Totalmente de acuerdo 5

V2: Selección de personal

Definición conceptual

González (2015) lo estima como el procedimiento que culmina al tomar la decisión de reconocer a personas que poseen saberes y capacidades útiles y concordantes con el perfil organizacional. En consecuencia, el área competente asume su realización como una de sus obligaciones primordiales.

Para Díaz Simón, & Soto Hernández, (2015), es el proceso con la meta de hallar a la persona que se adapte a los lineamientos necesarios en el momento y a futuro, en relación a una ubicación laboral en una entidad determinada.

Definición operacional

Proceso de encontrar al personal laboral idóneo con las características de conciencia organizacional, dirección de equipos de trabajo, nivel de compromiso, impacto e influencia, integridad y habilidad analítica.

Dimensiones

- Conciencia organizacional
- Dirección de equipos de trabajo
- Nivel de compromiso
- Impacto e influencia
- Integridad
- Habilidad analítica

Ordinal

Totalmente en desacuerdo 1

En desacuerdo 2

Indeciso 3

De acuerdo 4

Totalmente de acuerdo 5

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Simboliza la totalidad de seres investigados que se consideran de interés para resolver el problema planteado; en consecuencia, es la totalidad de unidades a investigar; y, por tanto poseen elementos comunes. Arias (2012), señala que es el conglomerado de componentes con rasgos coincidentes que son materia de estudio, permitiendo que las conclusiones a las que se arriben tengan validez. En ésta investigación la población ha estado conformada por los trabajadores de la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A., quienes fueron 240 personas.

Muestra

Constituye una parte de nuestra población. En el presente caso se aplicó la fórmula estadística pertinente para su identificación, arrojando la operación una muestra de 148 personas.

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

Dónde:

n = muestra

N = población 240

Z = porcentaje de confianza 95% 1.96

P = variabilidad positiva 0.5

q = variabilidad negativa 0.5

E = porcentaje de error de 5% 0.05

Reemplazando:

$$n: \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \cdot 240}{0.05^2 (240-1) + 1.96^2 \times 0.25}$$

$$n: \frac{3.8416 \times 0.25 \times 240}{0.025 \times 239 + 3.8416 \times 0.25}$$

$$n: \frac{0.9604 \times 240}{0.5975 + 0.9604}$$

$$n: \frac{230,496}{1,5579}$$

$$n: 148$$

Muestreo

Fue no probabilístico. De acuerdo a Hernández y Carpio (2019) en esta modalidad se escogen con cuidado a las personas miembros de la población empleando saberes especializados, de modo que posean características específicas similares.

Criterios de inclusión

- Trabajadores estables de la organización
- Trabajadores con más de un año de labores en la organización
- Trabajadores que aceptan participar de la investigación

Criterios de exclusión

- Trabajadores ocasionales en la organización
- Trabajadores con menos de un año de labores en la organización
- Trabajadores que no aceptan participar de la investigación

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En nuestro estudio se utilizó la encuesta como técnica investigativa.

Refiere Feria, H et.al (2020) citando a Hernández, Fernández y Baptista, que la encuesta es un grupo de interrogantes relacionadas a determinada variable o varias preguntas que constituyen el cuestionario.

Como instrumento se aplicó el cuestionario.

En tal sentido indica Rodríguez, F (1996) citado por Grau, J (sf) que los cuestionarios se utilizan cuando se tiene que recoger información de grupos numerosos, con costo mínimo de tiempo y esfuerzo, y manteniendo un formato común en las preguntas (p.14).

Por ello este instrumento se elaboró en base a las variables y dimensiones propuestas, las que fueron evaluadas del 1 al 5 con las alternativas: Totalmente en desacuerdo 1. En desacuerdo 2, Indeciso 3, De acuerdo 4 y Totalmente de acuerdo 5.

A efecto de mayor respaldo en esta etapa de investigación, el cuestionario elaborado fue validado por tres magister; a quienes se les hizo llegar la documentación pertinente; en merito a la cual suscribieron el formato respectivo, con la calificación que estimaron pertinente.

La confiabilidad ha tenido como base la siguiente interpretación:

Valores de alfa	Interpretación
0.90-1.00	Se califica como muy satisfactoria
0.80-0.89	Se califica como adecuada
0.70-0.79	Se califica como moderada
0.60-0.69	Se califica como baja
0.50-0.59	Se califica como muy baja
< 0.50	Se califica como no confiable

Asimismo, para el logro de confiabilidad se realizó la prueba piloto a 20 trabajadores de una entidad similar a la estudiada, obteniendo los siguientes resultados:

Variable 1: Proceso de reclutamiento.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	12

Alfa de Cronbach = 0.861, la cual se encuentra en el intervalo de adecuado.

Variable 2: Selección de personal

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	12

Alfa de Cronbach = 0.897, la cual se encuentra en el intervalo de adecuado.

3.5 Procedimientos

Se procedió a:

Solicitar permiso de la Gerente General de la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A, a fin de contar con la autorización para encuestar al personal.

Se ejecutaron las secuencias de las actividades programadas en el cronograma, lo que permitió la elaboración íntegra de nuestro informe de investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Nuestro método de investigación fue el descriptivo. El cual de acuerdo a Cevallos F, Polo F, Salgado D y Orbea, M (2017) se vale de datos cuantificables, a los cuales se accede a través de la medición y la observación; ejecutados mediante cálculos estadísticos, fijación de variables y patrones constantes, a partir de los cuales se obtuvieron los resultados y las conclusiones de la investigación (p.13).

Obtenidos los datos conforme respuestas brindadas por los trabajadores, se procedió a elaborar base informativa en programa excells, para luego procesarlo en el SPSS 26, que permitió elaborar tablas y gráficos que se interpretaron debidamente, sirviendo como uno de los sustentos para elaborar las conclusiones y recomendaciones respectivas.

3.7 Aspectos éticos

Todo investigador que se precie de tal, debe cumplir con el respeto irrestricto de la ética y derechos que les corresponde a cada persona, es por ello que a nivel personal, la información considerada, son originales obtenidos desde fuente directa. De igual manera, se respetó la autoría de los textos y toda documentación empleada, la cual se referenció debidamente.

Se contó con el apoyo de la empresa analizada, quien brindó información considerada como confidencial, por lo que se la alejó de cualquier elemento perturbador al respecto.

IV. RESULTADOS

Objetivo general

Identificar cuál es la relación del proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022

Tabla 1: *Correlación entre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima.*

			Proceso de Reclutamiento	Selección de Personal
Rho de Spearman	Proceso de Reclutamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,933**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Selección de Personal	Coeficiente de correlación	,933**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

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

Interpretación: La Tabla 1, muestra un coeficiente de correlación de Spearman positiva muy alta entre las variables proceso de reclutamiento y selección de personal ($\rho=,933$; $p<0,05$), por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativa del proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022.

H0: No existe relación significativa del proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022.

H1: Existe relación significativa del proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022.

Objetivo específico 1

- a) Identificar cuál es la relación de la investigación de necesidades y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022;

Tabla 2: Correlación entre la investigación interna de necesidades y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima.

			Investigación Interna de necesidades	Selección de Personal
Rho de Spearman	Investigación Interna de necesidades	Coeficiente de correlación	1,000	,805**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Selección de Personal	Coeficiente de correlación	,805**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

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

Interpretación: La Tabla 2, muestra un coeficiente de correlación de Spearman positiva alta entre las variables investigación interna de necesidades y selección de personal ($\rho = ,805$; $p < 0,05$), por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativa de la investigación interna de necesidades y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022.

H0: No existe relación significativa de la investigación interna de necesidades y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022.

H1: Existe relación significativa de la investigación interna de necesidades y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022.

Objetivo específico 2

b) Identificar cuál es la relación de la investigación externa de mercado y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022;

Tabla N° 3: *Correlación entre la investigación externa de mercado y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima.*

			Estudio exterior del mercado	Selección de Personal
Rho de Spearman	Estudio exterior del mercado	Coeficiente de correlación	1,000	,678**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Selección de Personal	Coeficiente de correlación	,678**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

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

Interpretación: La Tabla 3, muestra un coeficiente de correlación de Spearman positiva moderada entre las variables investigación externa de mercado y selección de personal ($\rho=,678$; $p<0,05$), por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativa de la investigación externa de mercado y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022.

H0: No existe relación significativa de la investigación externa de mercado y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022.

H1: Existe relación significativa de la investigación externa de mercado y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022.

Objetivo específico 3

c) Identificar cuál es la relación de las técnicas de reclutamiento y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022.

Tabla N° 4: Correlación entre las técnicas de reclutamiento y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima.

			Técnicas de reclutamiento	Selección de Personal
Rho de Spearman	Técnicas de reclutamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,829**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Selección de Personal	Coeficiente de correlación	,829**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

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

Interpretación: La Tabla 4, muestra un coeficiente de correlación de Spearman positiva alta entre las variables técnicas de reclutamiento y selección de personal ($\rho = ,829$; $p < 0,05$), por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativa de las técnicas de reclutamiento y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022

H0: No existe relación significativa de las técnicas de reclutamiento y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022.

H1: Existe relación significativa de las técnicas de reclutamiento y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio corrobora la correlación entre el proceso de reclutamiento de la variable independiente y selección de personal de la variable dependiente; partiendo del objetivo: Identificar cuál es la relación del proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022; empleando la correlación Rho de Spearman, obtuvo un nivel de significación de ,933 por lo que existe una muy alta correlación entre las variables mencionadas. Lo cual permite determinar la correlación entre las indicadas V.I. proceso de reclutamiento y V.D. selección del personal, luego de refutar la hipótesis H_0 e H_1 , para el objetivo general: Determinar la relación entre proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa Dargui Tours S.A., 2022, por lo que existe una muy alta correlación entre las dos variables lo que indica que es muy significativa; por ello se determina rechazar la hipótesis nula H_0 : No existe relación entre el reclutamiento de personal y la selección de personal en la empresa Dargui Tour S.A., Lima, 2022; aceptando la Hipótesis formulada: existe relación entre el proceso de reclutamiento y la selección de personal en la empresa Dargui Tours S.A., Lima, 2022. Estos tienen similitud con el estudio de Jaramillo, R (2018) quien manifiesta que “el proceso de reclutamiento y selección de personal es importante para toda organización, iniciándose con la planeación de empleo, que es el proceso por medio del cual la empresa decide cuáles puestos cubrirá y cómo lo hará”. Lo cual corrobora lo manifestado por Veintimilla (2017) quien considera el reclutamiento como el proceso de captación de individuos adecuadamente, en número idóneo y contando con capacidades necesarias; con la finalidad cubran vacantes que existen en la organización por diversas causas. Corroborado por Ruano citado por Agreda, S (2014) quien indica es el procedimiento por el que las empresas convocan y encantan postulantes que poseen requisitos exigidos para hacerse cargo de puestos laborales. En virtud que el mayor problema empresarial según Rivera, L (2019), es verificar si el postulante posee aptitudes y actitudes verdaderas para el cargo que desempeñará: ejecutando por ello de acuerdo a Rodríguez y Gutiérrez (2020) empleando técnicas y herramientas modernas. En cuanto la selección Rodríguez, M y otros (2019), proporciona la dotación de trabajadores/as y el desempeño adecuado en el puesto de trabajo.

Respecto al primer objetivo específico: Identificar cuál es la relación de la investigación de necesidades y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022; obtuvo un nivel de significancia ,805 determinando de acuerdo a los resultados de análisis que existe una correlación alta y positiva; resultado que es similar a los estudios de Iglesias, M y Zanin, M (2017) quienes menciona que las organizaciones tratan de seguir una política de cubrir las vacantes por encima del nivel de ingreso mediante promociones y transferencias, una vez se conozca la necesidad del puesto vacante, el perfil de exigencias que requiere su desempeño, responsabilidades a asumir y características que debe poseer el ocupante del mismo. Teniendo en consideración que la investigación de necesidades es la identificación de necesidades de la entidad en relación con personal de inmediato o bien posteriormente; estudio que se efectúa en todas las áreas y niveles institucionales; de modo simultaneo a las características que deben tener las personas requeridas. En consecuencia afirmamos que existe una correlación alta y positiva entre la dimensión investigación de necesidades y selección de personal.

Asimismo en cuanto al segundo objetivo específico: Identificar cuál es la relación de la investigación externa de mercado y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022; se obtuvo un nivel de significancia de ,678, deduciendo que existe relación moderada entre la dimensión investigación externa de mercado y la variable selección de personal; incidiendo que la investigación externa del mercado, lo constituye el análisis integral de plazas en diferentes zonas; distinguiendo el potencial humano y los fundamentos de las actividades que se efectúan. Por lo tanto, se determina que existe una correlación alta y positiva. Por tanto, dicho resultado posee similitud con el estudio de López, R (2018), quien indico que la selección de personal es el proceso que ayuda y permite escoger al candidato con las mayores cualidades solicitadas para ocupar la vacante ofrecida; el mismo que es correcto si se ha llevado a cabo un buen proceso de reclutamiento sea interno o externo.

En cuanto al tercer objetivo específico: identificar cuál es la relación de las técnicas de reclutamiento y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022; mediante la aplicación del rho de spearman se obtuvo una de ,829 lo que denota una relación significativa. Considerándose que las técnicas constituyen herramientas que se emplean, siendo usuales la formación de expedientes de cada postulante, recomendaciones que presentan, integración que posea con diferentes estamentos reconocidos, diarios u otros, con la finalidad de captar personas direccionándolas a los fines planificados. Hecho que tiene relación directa con el estudio de Fernández, M (2020), quien en una de sus conclusiones manifiesta hay deficiencia en las herramientas usadas para la selección, hecho que no permite evaluar y analizar competencias de candidatos ocasionando que al seleccionarlos el proceso adaptativo sea más lento y no se lleguen a cumplir con las metas planteadas.

A efecto de la realización de este estudio se hizo necesario utilizar como instrumento la encuesta, que permitió recolectar la información, siendo necesario previamente efectuar la prueba de confiabilidad del instrumento en mérito al cuestionario de 30 interrogantes, utilizando el instrumento de fiabilidad alfa de Cronbach, siendo el resultado de prueba ,861 para la variable proceso de reclutamiento y ,897 para la variable selección de personal, lo cual indica que el instrumento aplicado fue de alta confiabilidad, determinándose que el trabajo investigativo es confiable. Aplicando a las variables y dimensiones la correlación Rho Spearman.

Finalmente debemos indicar que este estudio busca que la empresa cuente con elementos que le permita formular un adecuado reclutamiento y selección de personal, teniendo en cuenta que ello contribuirá a un mejor desempeño y atención a los clientes, lo que finalmente se reeditaría en la fidelización de estos comparativamente con otras organizaciones que se dedican al mismo rubro.

VI. CONCLUSIONES

Habiendo culminado el proceso investigativo, se mencionan como conclusiones:

1. Se ha verificado que existe relación positiva muy alta del proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022, confirmándose que el reclutamiento es una fase previa a la selección que se lleva a cabo con la finalidad de contar con personal idóneo para el cargo vacante, habiéndose obtenido estadísticamente la correlación de ,933 de acuerdo a la aplicación del rho de spearman.
2. Se determina existe relación positiva alta de la investigación interna de necesidades y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Lima, 2022; toda vez que el proceso de selección se origina en base al estudio de la necesidad surgida al interior de la organización, siendo la correlación estadística de ,805.
3. Se concluye existe una relación positiva moderada entre las variables investigación externa de mercado y selección de personal en la empresa que ha motivado el estudio, considerando que el apoyo que brinda en la actualidad la tecnología y comunicación, contribuye a que este estudio externo a la entidad se haga rápidamente; lo que se refleja en el estadístico de ,678 obtenido.
4. Finalmente, se concluye existe una correlación positiva alta entre las variables técnicas de reclutamiento y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A.; toda vez existe una amplia gama de técnicas que se utilizan para que la selección de personal que se efectúa sea exitosa.

VII. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta las conclusiones a las cuales se han arribado, se recomienda a los responsables de la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A.

1. Que, se tenga en cuenta que la fase de reclutamiento es esencial para que el proceso de selección de personal sea idóneo, en tal sentido debe evaluar periódicamente la existencia de alguna necesidad a cubrirse, de modo que el reclutamiento se realice en forma debida, sin ningún tipo de apresuramiento, evaluando y determinando el tipo a ejecutar.
2. Que, se muestre atención en las necesidades internas de la empresa de manera que estas no sorprendan de modo imprevisto, de manera sean atendidas de acuerdo a los objetivos empresariales, convocando y encantando a los postulantes durante el reclutamiento; a fin se cuente con personal con capacidades y habilidades durante su desempeño.
3. Que, la investigación externa del mercado involucre tanto a personal con experiencia como a quienes tienen inclinación a desenvolverse en el rubro organizacional, con preferencia por quienes se inclinan por la formalidad y tengan predisposición a la adaptabilidad; ya que ello evitara deserciones futuras.
4. Que, las técnicas de reclutamiento sean combinadas y/o no sean las mismas continuamente, ya que no debe olvidarse que nos encontramos en una etapa de cambios globales tanto en los sistemas organizacionales, así como de los intereses en los recursos humanos, hecho que afecta directamente se cuente con el número adecuado de postulantes y personal seleccionado.

REFERENCIAS

- Alonso, M. (2016). La experiencia como factor decisivo para el reclutamiento y selección del personal en Texcoco. Universidad Autónoma del Estado de México. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/99235/LA%20experiencia%20como%20factor%20decisivo%20para%20el%20reclutamiento%20y%20selecci%20n%20del%20personal%20en%20texcoco.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Alvarado, S. (2016). Evaluación del proceso de selección de personal y su incidencia en el rendimiento laboral en la empresa distribuidora Megatri SAC - Tarapoto año 2014 (Tesis). Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto. <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2810/ADMINISTRACI%20N%20-%20Alvarado%20Leon%20Sobeida%20%20%20Toro%20Lozano%20Shirly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Agreda, S. (2014). Nuevos retos en el reclutamiento y selección de personal.
- Armijo, F et. al (2019). Management of Human Resources. Universidad y Sociedad vol.11 no.4 Cienfuegos oct.-dic. 2019 Epub 02-Sep-2019. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Casado, L. (2019). Turismo internacional: evolución global y análisis de las ciudades europeas. Universidad Pontificia ICAI, España. <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/19124/1/TFG-CasadoFernandez%20Lucas.pdf>
- Cárdenas (2017). Turismo en los principales destinos de sol y playa de Latinoamérica y el Caribe. Revista turismo y desarrollo local TURyDES. <file:///C:/Users/Victor/Downloads/Dialnet-TurismoEnLosPrincipalesDestinosDeSolYPlayaDeLatino-7932253.pdf>
- COMEX (2021). Reporte trimestral de desempeño turístico en el Perú resultados al tercer trimestre de 2020. <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-turismo-002.pdf>
- Czollak y Rodríguez (2021). Política y procedimiento de reclutamiento y selección de personal, Parque del Recuerdo. <https://parquedelrecuerdo.cl/wp->

content/uploads/2021/10/Politica-de-Reclutamiento-y-Selecci%C3%B3n-de-Parque-del-Recuerdo.pdf

Cevallos F, Polo F, Salgado D y Orbea, M (2017). Métodos y técnicas de investigación. Instituto Superior Tecnológico Corporativo Edwards Deming. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/498/3/metodolog%C3%A9ica.pdf>

Chiavenato (2011). Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones. Editorial McGraw Hill, México. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Díaz, Deza y Moreno (2020). Perú: Desafíos del desarrollo en el post Covid-19. BID. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Peru-Desafios-del-desarrollo-en-el-post-COVID-19.pdf>

ESAN (2017). La importancia estratégica del reclutamiento. Gestipolis. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-importancia-estrategica-del-reclutamiento#:~:text=Es%20importante%20que%20dentro%20de,la%20compa%C3%B1a%20una%20organizaci%C3%B3n%20competitiva.>

Fernández (2020). Selección por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Touch Perú, San Isidro – 2020 (Tesis). Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1257/Fernandez%20Huaman%2C%20Michely%20Dayana%20Elisabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ferrer Guevara (2014). Transiciones en el mercado de trabajo de las mujeres y hombres jóvenes en el Perú. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_250410.pdf

Feria, H et.al (2020). Entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica?. Publicación del CEPUT-Las Tunas, Cuba. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992/997>

Guardales, (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el centro de salud socorro – Huaura, 2020 (Tesis). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5910/diana%20alejandra%20guardales%20guerrero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- García, A y otros (2015). e-Recruitment, gender discrimination, and organizational results of listed companies on the Spanish Stock Exchange. *Rev. psicol. trab. organ.* [online]. 2015, vol.31, n.3, pp.155-164. ISSN 2174-0534. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1576-59622015000300004&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Grau, J (sf). Entrevistas, encuestas y cuestionarios. Universidad CAECE. Fundación Walter Benjamín. <https://campus.fundec.org.ar/admin/archivos/MET%20+%207%20-%202016%20-%20Entrevistas,%20encuestas%20y%20cuestionarios.pdf>
- Huerta (2016). Turismo en Perú. La economía y la empresa. Instituto de economía y empresa. http://www.iee.edu.pe/doc/publicaciones/articulos/46--016_12-Turismo_economia_y_empresa-IEE.pdf
- Hecmari (2016). Proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa de administración y mantenimiento del estacionamiento de un centro comercial ubicado en valencia estado Carabobo (2016). Universidad de Carabobo. Venezuela, <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3840/hzaidman.pdf?sequence=1>
- Hernández y Carpio (2019). Introducción a los tipos de muestreo. Metodología de la Investigación. Alerta. <https://alerta.salud.gob.sv/wp-content/uploads/2019/04/Revista-ALERTA-An%CC%83o-2019-Vol.-2-N-1-vf-75-79.pdf>
- Hernández, B (2012). Recruitment and some considerations for its practice. *Semest. Econ.* vol.15 no.31 Medellín Jan./June 2012. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-63462012000100008
- Iglesias y Zanin (2017). Reclutamiento y retención de personal en empresa de software (Tesis). Universidad de la Defensa Nacional Centro Regional Universitario Córdoba – IUA, Argentina. <https://rdu.iua.edu.ar/bitstream/123456789/638/1/TESIS%20Reclutamiento%20y%20retenci%C3%B3n%20de%20personal%20en%20empresa%20de%20software.%20FINAL.pdf>
- Jaramillo (2018). Propuesta de un modelo de reclutamiento y selección de personal por competencias para las áreas operativas del sector gastronómico de Arequipa 2017” (Tesis). Universidad católica San Pablo.

http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15610/1/JARAMILLO_CH%C3%81VEZ_ROS_PRO.pdf

- López (2018). La selección e inducción del talento humano en la Universidad peruana los andes – 2017.(Tesis). Universidad Peruana Los Andes. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/699/T037_47072100_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MINCETUR (2019). Movimiento turístico en Lima. https://www.mincetur.gob.pe/wp-content/uploads/documentos/turismo/estadisticas/ReporteTurismoRegional/RTR_Lima_2018.pdf
- Organización Mundial de turismo (2019). El turismo internacional sigue adelantando a la economía mundial. <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284421237>
- Quispe (2018). Análisis de la selección del personal según el modelo por competencias en la empresa Grupo Gloria “Adecco Consulting S.A.” Lurigancho, 2018. (Tesis). Universidad Peruana Unión. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1343/Godo_Tesis_Titulo_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Rodríguez (2019). La importancia de gestionar el proceso de reclutamiento, selección y socialización en el sector del autobús: un caso de éxito. Revista Espacios, Vol. 41 (Nº 03) Año 2020. Pág. 18. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n03/a20v41n03p18.pdf>
- Rodríguez y Gutiérrez (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. Revista de investigación científica Alpha Centauri. Volumen 1, Edición Especial, Diciembre 2020. <https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17/20>
- Rivera, L (2019). Recruitment and selection of business personnel. FIPCAEC (núm. 12) Vol. 4, Año 4, Julio-Septiembre 2019, pp. 58-71. <file:///C:/Users/Victor/Downloads/65-Texto%20del%20art%C3%ADculo-89-1-10-20191023.pdf>
- Rodríguez, M et.al (2019). Ethical problems and their consequences recognized by novice psychologists in recruitment and selection processes. Psicoperspectivas [online]. 2017, vol.16, n.3, pp.164-176. ISSN 0718-6924.

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-69242017000300164&lng=es&nrm=iso&tlng=en

- Sánchez y Lascano (2020). Diseño de un sistema de reclutamiento y selección por competencias para disminuir la rotación de personal en Sepronac. Cía. Ltda. Quito (Tesis). Universidad Andina del Cusco. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7763/1/T3352-MDTH-S%C3%A1nchez-Dise%C3%B1o.pdf>
- Sánchez, Reyes y Mejía (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Salinas, J (2020). Evolution of the recruitment process in Latin American companies. Revista investigación científica y tecnológica Alpha Centaury. https://www.researchgate.net/publication/348197805_Evolucion_del_proceso_de_reclutamiento_de_personal_en_las_empresas_latinoamericanas
- Torres, Velásquez y Hernández (2020). Importancia del reclutamiento y la selección del personal en el sector hotelero: Caso Villavicencio-Colombia. Desarrollo Gerencial, 12(1), 1-23. <https://doi.org/10.17081/dege.12.1.3619>
- Torres y Vásquez (2017). Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad de Laredo (Tesis). Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12271/Torres%20Cordova%20Edgard%20Ivan%20-%20Vasquez%20Zavala%20Diana%20Soledad.pdf?sequence=5>
- (UCES, 2014). Evaluar y conocer las consecuencias del problema de la falta de mano de obra calificada que hoy sufre la industria metalmecánica
- Veintimilla (2017). Modelos de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras. Universidad Técnica de Cotopaxi. [file:///C:/Users/Victor/Downloads/Dialnet-ModelosDeReclutamientoY Selección DePersonalParaElAr-6132035.pdf](file:///C:/Users/Victor/Downloads/Dialnet-ModelosDeReclutamientoY%20Selecci%C3%B3nDePersonalParaElAr-6132035.pdf)
- Venegas y Guerrero (2020). Estrategias de reclutamiento para mejorar la selección de personal para la empresa g4s logística & tecnología Perú SA (Tesis). Universidad Señor de Sipan. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/>

handle/ 20.500.12802/7624/Venegas%20Quispe%20Jos% C3%A9%20Luis.
pdf?sequence=1

Zayas, P. (sf). Los fundamentos teórico metodológicos de la selección de personal. http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55712.pdf

ANEXOS

Anexo 01 Matriz de operacionalización de variables

Varia bles	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Recluta- miento	Proceso de atraer individuos de manera oportuna, en número suficiente y con los atributos necesarios, y alentarlos para que soliciten los puestos vacantes en una organización.	Atracción de personas a los puestos disponibles, obtenidos mediante la investigación interna de necesidades, estudio exterior del mercado mediante técnicas.	Investigación de fin interna de las necesidades. Estudio exterior del mercado Técnicas	Ordinal Totalmente en desacuerdo 1 En desacuerdo 2 Indeciso 3 De acuerdo 4 Totalmente de acuerdo 5
Selección de personal	Proceso con el objetivo de encontrar al candidato que mejor se adecúe a las características requeridas presentes y futuras de un puesto de trabajo o cargo laboral de una empresa concreta o específica.	Hallazgo de persona ideal para ocupar un puesto vacante que posea conciencia organizacional, lidere equipos, tenga nivel de compromiso, integridad y habilidades analíticas.	Conciencia organizacional Dirección de equipos trabajo Nivel de compromiso Impacto de influencia Integridad Habilidad analítica	Ordinal Totalmente en desacuerdo 1 En desacuerdo 2 Indeciso 3 De acuerdo 4 Totalmente de acuerdo 5

Anexo 02 Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

CARRERA: CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN.

TEMA: Reclutamiento y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima DARGUI TOURS S.A. Lima, 2022

INSTRUCCIONES:

La respuesta del cuestionario que tiene en sus manos, servirá para conocer la existencia de la relación del reclutamiento y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima Dargui Tours S.A. Por eso, es necesario que conteste TODAS las preguntas.

Se trata de un cuestionario ANÓNIMO, de respuesta VOLUNTARIA. Toda la información se utilizará exclusivamente para los objetivos específicos establecidos en la investigación. Ni en la respuesta, ni en la forma de distribución y de recogida, ni en el informe de resultados podrá ser identificada ninguna persona de forma individualizada. La respuesta es INDIVIDUAL. Por eso le pedimos que responda sinceramente cada una de las preguntas, sin debatir con nadie, y siga las instrucciones de cada una de ellas. Las preguntas tienen diversas opciones de respuesta y tienes que señalar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor tu situación.

Esta introducción del cuestionario supone una garantía legal para la persona que trabajará en esta evaluación, por ende, asume y cumple los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e información personal. Los cuestionarios se destruirán una vez se coordinen los aspectos correspondientes.

Muchas gracias por su colaboración.

Por favor, lea detenidamente y marque con un "X".

El significado de cada número es:

1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Ni acuerdo-Ni desacuerdo, 4=De acuerdo y 5=Totalmente de acuerdo

Variable independiente (V.I.): Reclutamiento							
DIMENSION	N°	ITEM	1	2	3	4	5
Investigación interna de necesidades	1	¿Considera que la empresa diseña adecuadamente la necesidad de su personal?					
	2	¿Considera que la administración no tiene en cuenta el personal que necesitara en el futuro?					
	3	¿Considera que es necesario conocer las particularidades del personal que necesita la empresa?					
	4	¿Considera que las áreas comunican con tiempo adecuado la cantidad de personal que requiere para un buen funcionamiento?					
Estudio exterior del mercado	5	¿Considera necesario conocer las plazas donde hay potenciales trabajadores para el rubro de la empresa?					
	6	¿Considera que las plazas de las ciudades son ideales para hallar potenciales trabajadores para la necesidad de la empresa?					
	7	¿Considera que las resoluciones que tome la empresa para el reclutamiento del personal son decisivas para contar con un potencial humano adecuado?					
	8	¿Considera que el mercado cuenta con personal con potenciales para desempeñarse en la empresa?					
Técnicas	9	¿Considera que el uso de técnicas tradicionales basta para reclutar personal calificado?					
	10	¿Considera necesario utilizar técnicas modernas					

		para el reclutamiento de personal?						
	11	¿Considera que el tener contactos con diferentes entidades posibilita reclutar personal necesario para la actividad empresarial?						
	12	¿Considera que el uso de técnicas digitales deben ser prioritarias para reclutar personal?						
Variable dependiente (V.D.): Selección de personal								
DIMENSION	N°	ITEM	1	2	3	4	5	
Conciencia organizacional	13	¿Considera que en la selección de personal se aplican las estrategias correctas?						
	14	¿Considera que en la selección de personal se tiene en cuenta que los valores organizacionales se alineen a los del aspirante?						
	15	¿Considera que para la selección de personal se tienen en cuenta las actividades que ejecuta la empresa?						
Dirección de equipos de trabajo	16	¿Considera adecuado que el personal seleccionado posea liderazgo para conformar y dirigir equipos de trabajo?						
	17	¿Considera que la dirección de equipos es indispensable para el desarrollo empresarial?						
	18	¿Considera que la dirección de equipos se aprende con la experiencia?						
Nivel de compromiso	19	¿Considera que si se recluta personal adecuado este adquirirá a poco tiempo nivel de compromiso con la empresa?						
	20	¿Considera que el personal con compromiso genera el éxito empresarial?						

	21	¿Considera que el nivel de compromiso se adquiere con una buena gestión administrativa?					
Impacto e influencia	22	¿Considera que la inclinación por realizar las actividades de la empresa genera un impacto positivo?					
	23	¿Considera que la adecuada selección impacta en el desempeño del trabajador?					
	24	¿Considera que el buen reclutamiento influye efectivamente en la labor del trabajador?					
Integridad	25	¿Considera que la honradez es un valor esencial en el desempeño laboral?					
	26	¿Considera que la integridad resalta las labores del trabajador?					
	27	¿Considera que el trabajador que valora la integridad en su labor tiene mayor identificación?					
Habilidad analítica	28	¿Considera que la habilidad analítica es importante para el desempeño de labores en la empresa?					
	29	¿Considera que la habilidad analítica solo compete aplicarla al personal jerárquico?					
	30	¿Considera que el análisis analítico permite resolver adecuadamente los problemas que se presenta en su labor?					

Anexo 03 Validación de instrumento
Primera variable: Proceso de reclutamiento



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: PAJUELO CUEVA, Javier Roberto.
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE"
 Especialidad : ADMINISTRACIÓN
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Campos Pérez, Yuliana Victoria

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PROCESO DE RECLUTAMIENTO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: PROCESO DE RECLUTAMIENTO					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PROCESO DE RECLUTAMIENTO					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

FAVORABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Dr. JAVIER ROBERTO PAJUELO CUEVA

Ciudad de Lima, 16 de Agosto de 2022

Segunda variable: Selección de personal



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: PAJUELO CUEVA, Javier Roberto.
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN: ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE
 Especialidad : ADMINISTRACIÓN
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Campos Pérez, Yuliana Victoria

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SELECCIÓN DE PERSONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SELECCIÓN DE PERSONAL.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SELECCIÓN DE PERSONAL.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

FAVORABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Prof. JAVIER PAJUELO CUEVA

Ciudad de Lima, 16 de Agosto de 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : SALDAÑA TORRES, MARIA DOLORES
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES.
 Especialidad : INVESTIGACIÓN
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Reclutamiento de Personal
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Campos Pérez, Yuliana Victoria

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PROCESO DE RECLUTAMIENTO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: PROCESO DE RECLUTAMIENTO					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PROCESO DE RECLUTAMIENTO					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

CUMPLE EL CRITERIO DE SUFICIENCIA

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Ciudad de Lima, 14 de Setiembre de 2022.

Mary Saldana Torres
 N° 0035443

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : SALDAÑA TORRES, MARIA DOLORES
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES.
 Especialidad : INVESTIGACIÓN
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Reclutamiento de Personal
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Campos Pérez, Yuliana Victoria

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SELECCION DE PERSONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SELECCIÓN DE PERSONAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.		X			
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SELECCIÓN DE PERSONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

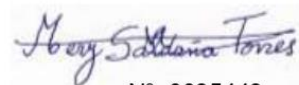
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

CUMPLE EL CRITERIO DE SUFICIENCIA

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Ciudad de Lima, 14 de Setiembre de 2022.



Nº 0035443

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: PAREDES DEL AGUILA, JARDIEL
 Institución donde labora : DOCENTE UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 Especialidad : MBA
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Campos Pérez, Yuliana Victoria

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PROCESO DE RECLUTAMIENTO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: PROCESO DE RECLUTAMIENTO					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PROCESO DE RECLUTAMIENTO					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Ciudad de Lima, 25 de septiembre de 2022

MBA, JARDIEL PAREDES DEL AGUILA
 Reg. CLAD N° 06472

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: PAREDES DEL AGUILA, JARDIEL
 Institución donde labora : DOCENTE UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 Especialidad : MBA
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Campos Pérez, Yuliana Victoria

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SELECCION DE PERSONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SELECCIÓN DE PERSONAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SELECCIÓN DE PERSONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Ciudad de Lima, 25 de septiembre de 2022


 MBA. JARDIEL PAREDES DEL AGUILA
 Reg. CLAD N° 08472

Anexo 04 Solicitud para aplicación del instrumento de investigación

SOLICITUD DE PERMISO PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION

Señora:
Vilma Fernández Castro
Gerente General de Dargui Tours
Presente. -

Estimada Señora Vilma:

Yo, Yuliana Victoria Campos Pérez, identificada con D.N.I. N° 43606745. Ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que habiendo culminado la carrera profesional de CIENCIAS ADMINISTRATIVAS en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, solicito a usted permiso para realizar trabajo de Investigación en su organización sobre "RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL" para la elaboración de mi tesis en la Universidad César Vallejo.

Por lo expuesto; Ruego a usted acceder a mi solicitud

Cordialmente,



Yuliana V. Campos Pérez

Anexo 05 Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva
autoridad de DARGUI TOURS



Oficinas Lima:
Av. Conquistadores 1020 – Of. 203 - San Isidro
Jr. Wiracocha 262 – Zarate
Teléfonos: 998-856-321 / 998-856-951

Oficinas Huancayo:
Av. Ferrocarril 150 Int. LC 21 - Open Plaza
Av. Ferrocarril 1035 Int. LC 127 - Real Plaza
Jirón Ancash 367 - Constitución
Teléfonos: 955-565-475/964-874-926/998-856-821

**RESPUESTA A SOLICITUD DE PERMISO PARA REALIZACION DE
TRABAJO DE INVESTIGACION**

Se autoriza a la señorita YULIANA VICTORIA CAMPOS PEREZ, identificada
con DNI N° 43606745, profesional de la carrera de ciencias administrativas,
realizar su trabajo de investigación en nuestra empresa a fin de poder colaborar
con la elaboración de su tesis en la Universidad César Vallejo.

Atentamente,

Vilma Fernández Castro
Gerente General
D.N.I N°: 09321118



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAREDES DEL AGUILA JARDIEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Reclutamiento y selección de personal en la empresa Representaciones del Centro Sociedad Anónima DARGUI TOURS S.A. Lima,2022", cuyo autor es CAMPOS PEREZ YULIANA VICTORIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 18 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAREDES DEL AGUILA JARDIEL DNI: 01090536 ORCID: 0000-0001-5461-0929	Firmado electrónicamente por: PAREDESD18 el 18- 11-2022 21:15:46

Código documento Trilce: TRI - 0445866