



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Reclutamiento y Selección de Personal en la Empresa Promart  
Homecenter Juliaca – 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciada en Administración**

**AUTORA:**

Sejje Condori, Yohann Betzabeth (orcid.org/0000-0001-9948-7661)

**ASESOR:**

Dr. Chavez Vera, Kerwin Jose (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Sostenible y Adaptación al Cambio Climático

LIMA — PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

La presente tesis se la dedico a mi Madre Elena quien estuvo a mi lado de día y noche en mis horas de estudio motivándome a ser mejor persona todos los días y por su amor incondicional. A mi ángel que está en el cielo quien fue mi principal motivación para cumplir mis sueños y objetivos.

## **Agradecimiento**

A la prestigiosa Universidad Cesar Vallejo por la oportunidad de realizar mis estudios profesionales. Al Dr. Kerwin Chávez Vera por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada y cumplir mis sueños.

## Índice de contenidos

|  |      |
|--|------|
| Carátula.....  | i    |
| Dedicatoria .....  | ii   |
| Agradecimiento .....                                       | iii  |
| Índice de tablas .....                                     | v    |
| Índice de figuras .....                                    | vi   |
| Resumen.....   | vii  |
| Abstract.....  | viii |
| I.INTRODUCCIÓN .....                                       | 1    |
| II.MARCO TEÓRICO .....                                     | 4    |
| III.METODOLOGÍA .....                                      | 10   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación .....                  | 10   |
| 3.2. Variables y operacionalización .....                  | 11   |
| 3.3. Población, muestra y muestreo .....                   | 12   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos ..... | 12   |
| 3.5. Procedimientos .....                                  | 14   |
| 3.6. Método de análisis de datos .....                     | 14   |
| 3.7. Aspectos éticos.....                                  | 14   |
| IV.RESULTADOS .....  | 15   |
| V.DISCUSIÓN.....   | 26   |
| VI CONCLUSIONES.....                                       | 31   |
| VII RECOMENDACIONES.....                                   | 32   |
| REFERENCIA.....  | 34   |
| ANEXOS .....   | 39   |

## Índice de tablas

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1. variable Reclutamiento .....  | 23 |
| Tabla 2. Dimensión fuentes de reclutamiento interno y externo.....   | 24 |
| Tabla 3. Dimensión descripción del puesto .....  | 25 |
| Tabla 4. Dimensión Habilidades específicas y transferibles.....  | 26 |
| Tabla 5. Variable Selección de personal .....  | 27 |
| Tabla 6. Dimensión Entrevista de selección.....  | 28 |
| Tabla 7. Dimensión Pruebas de selección .....  | 29 |
| Tabla 8. Determinar la relación entre reclutamiento y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022 .....                           | 30 |
| Tabla 9. Analizar la relación entre fuentes de reclutamiento interna y externa y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022..... | 31 |
| Tabla 10. Demostrar la relación entre la descripción del puesto y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022.....                | 32 |
| Tabla 11. Detallar la relación las habilidades específicas y transferibles y la selección de personal en la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022.....     | 33 |

## Índice de figuras

|   |    |
|---|----|
| Figura 1. variable Reclutamiento.....                             | 23 |
| Figura 2. Dimensión reclutamiento interno externo .....           | 24 |
| Figura 3. Dimensión descripción del puesto.....                   | 25 |
| Figura 4. Dimensión Habilidades específicas y transferibles ..... | 26 |
| Figura 5. Variable de Selección de personal.....                  | 27 |
| Figura 6. Dimensión Entrevista de selección.....                  | 28 |
| Figura 7. Dimensión Pruebas de selección .....                    | 29 |

## Resumen

El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre reclutamiento y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022, el método fue aplicado, diseño no experimental, nivel correlacional y enfoque cuantitativo. La población fue 106 con una muestra de 80 colaboradores. Para el procedimiento de recolección de datos son las encuestas como herramienta de investigación. Para el procesamiento de resultados se utilizó el software SSPS versión 23, con datos organizados en cuadros simples de frecuencias relativa y absoluta. Concluyendo que existe una correlación positiva media según Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.250; y un p valor igual a 0,025 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ) entre las variables. Se recomienda a la organización examinar el proceso de reclutamiento y agilizar la recolección y reconocimiento de candidatos que encaja con la oferta laboral del mismo modo en el proceso de selección identificar al más calificado, pruebas psicométricas, test de personalidad y entrevistas donde se espera lograr completamente sin excepciones el personal cumpla con el perfil que necesita empresa y emplear métodos basados en los méritos y la igualdad de oportunidades entre los postulantes que aseguren la incorporación del personal.

**Palabras clave:** Reclutamiento, Selección de personal, Pruebas, Test, Entrevistas.

## **Abstract**

The study had as general objective to determine the relationship between recruitment and selection of personnel of the company Promart Homecenter Juliaca – 2022, the method was applied, non-experimental design, correlational level and quantitative approach. The population was 106 with a sample of 80 collaborators. For the data collection procedure, surveys are used as a research tool. For the processing of results, the SSPS version 23 software was obtained, with data organized in simple tables of relative and absolute frequencies. Concluding that there is a positive connection of means according to Spearman's Rho, a coefficient of 0.250 was obtained; and a p value equal to 0.025 ( $p\text{-value} \leq 0.05$ ) among the variables. It is recommended that the organization examine the recruitment process and expedite the collection and recognition of candidates that fit the job offer in the same way in the selection process to identify the most qualified, psychometric tests, personality tests and interviews where it is expected to fully achieve without exceptions, staff meet the profile that the company needs and use methods based on merit and equal opportunities among applicants that ensure the incorporation of staff.

**Keywords:** Recruitment, Selection of personnel, Tests, Test, Interviews.



## I. INTRODUCCIÓN

Hasta el momento, muchas empresas comerciales no han dejado de lidiar en contra de la pandemia del Covid 19, donde afecta el consumo y la forma de comprar en las organizaciones, y no es diferente para las personas. Por lo tanto, deben adaptarse a la nueva era para mantenerse a flote y seguir operando. Es primordial perfeccionar el modo de reclutar y seleccionar personas para bajar el nivel de moral y aumentar la efectividad de la organización. Las empresas de hoy en día suelen utilizar diferentes métodos al momento de reclutar y seleccionar empleados. El sistema garantiza los resultados de alta calidad en relación con el objetivo central de la organización, en otras palabras, que quieren obtener de los empleados que trabajarán en la organización Nivetha & Selvam (2022).

De acuerdo internacionalmente con OECD (2020), menciona que existen diferentes formas de desarrollar competencias en diferentes procesos de recursos humanos, es muy importante porque es la manera más sólida de reclutar continuamente a candidatos con las habilidades y capacidad para adaptarse a los puestos, el 66% de los países utilizan examen competitivo, el reclutamiento y la selección suelen ser realizados por comités de Gestión Humana en países como Brasil, México y Perú, incluidos Argentina, Chile, Colombia y Costa Rica lo representó entre los ministros. Esta práctica es común en 22 países, las cuales focalizan el empleo y la selección de postulantes para la incorporación de los nuevos ingresos a diferentes empresas para ocupar un puesto según la necesidad de la empresa, cumpliendo los estándares y requisitos necesarios.

En tal sentido, HQ (2021) indica que detectar el perfil; escuchar a los candidatos; analizar los cambios en el mercado y gestionar el tiempo son los primeros retos a los que se enfrentan los reclutadores y los seleccionadores. Estos desafíos se vuelven aún mayores cuando el proceso de selección lo llevan a cabo reclutadores sin experiencia, esto implica que las empresas necesiten que los directores o gerentes entrevisten y seleccionen a candidatos. Por ello; al ejecutar un buen proceso al momento de reclutar y seleccionar, se beneficia tanto al candidato como a la empresa. Además, se recogen beneficios a corto, medio y largo plazo para optimizar el tiempo de todos y disminuir la dotación de empleados.

Por lo tanto, en lo nacional, según Sayas (2019) el motivo de la alta rotación que encontramos en el Perú es debido a las empresas que son indiferentes a la captación de talento y no cuentan con empleados calificados, estos procesos son perjudiciales para la organización; donde la alta rotación es porque los empleados no se sienten cómodos en sus puestos de trabajo donde causan serios problemas económicos, ya que los costes de formación y adaptación surgen con cada cambio de personal. Cuando tenemos un equipo con mucha rotación, no podemos imaginar una actitud uniforme entre ellos.

De la misma manera, Ramírez (2020) menciona que reclutar y seleccionar talento humano debe ser parte de la planificación estratégica de la organización, contar con el equipo adecuado de colaboradores es el núcleo de cada empresa, donde un fuerte capital humano es esencial y primordial para batallar en un mercado cada vez más riguroso en la actualidad, ahí vemos lo primordial de escoger al personal adecuado para el puesto a cubrir dentro de la empresa.

La empresa Promart Homecenter en el departamento de Recursos humanos no identifica al candidato adecuado, esto afecta a la organización y deja insatisfecho a los clientes con la falta de atención y mal asesoramiento por parte de los nuevos ingresos, donde el personal nuevo desconoce los roles e indicadores a cubrir y posteriormente renuncian por las diversas funciones a cumplir dentro de la organización. Este presente estudio apunta a la realidad problemática de la empresa en donde los diferentes espacios que conforman la organización, por lo tanto, pretende mostrar la relación existente entre reclutar y seleccionar el personal.

En consecuencia, la situación de investigación en cuestión se puede resumir haciendo la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca - 2022?; Problemas específicos: ¿Cuál es relación entre las fuentes de reclutamiento interno y externo y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca - 2022?; ¿Cuál es la relación entre la descripción de puesto y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca - 2022?; ¿Cuál es la relación entre las habilidades específicas y trasferibles y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca - 2022?

La investigación se Justifica de forma teórica, donde se utilizarán diferentes teorías importantes y fidedigno en su área y se asegura el tema de la investigación e incrementar la noción respecto al tema, por lo tanto, se utilizarán indagaciones de otras organizaciones donde se podrá identificar y validar los datos con relación entre dos variables y los resultados del estudio. A nivel práctico se pretende colaborar y desarrollar para solucionar un problema común, si descubrimos una relación en ambas variables, investigación tiene un uso fijo y los resultados reales servirán para conmutar el estado actual de la realidad de la organización.

Finalmente, se justifica de forma metodológica porque se utilizará debidamente autenticado, está orientado a usar herramientas que permitirá evaluar la relación entre las variables, sus dimensiones e indicadores sustentadas por autores metodológicos, estos pueden ser empleados en próximas investigaciones. Se llevará a cabo un cuestionario que permitirá conseguir resultados de la encuesta y servirá como orientación para otras investigaciones que nos permitirán interpretar la idoneidad del instrumento, donde nos permitirá examinar la relación existente entre las variables, así como un problema de investigación.

Con base a lo anterior, se determina que el objetivo general determinar la relación entre reclutamiento y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca - 2022; los objetivos específicos; Analizar la relación entre fuentes de reclutamiento interna y externa y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca - 2022; Demostrar la relación entre la descripción del puesto y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca - 2022; Detallar la relación las habilidades específicas y transferibles y la selección de personal en la empresa Promart Homecenter Juliaca - 2022.

De igual manera, se propuso la hipótesis general Existe relación significativa entre el reclutamiento y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca - 2022; Teniendo como hipótesis específicas; Existe relación entre las fuentes de reclutamiento interno y externo y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca - 2022; Existe relación entre la descripción de puesto y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca - 2022; Existe relación entre las habilidades específicas y trasferibles y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional existen diversos estudios relacionados con la tesis, artículos científicos que sirven de apoyo a estos estudios y tienen una visión amplia, tenemos a continuación la investigación:

Aulia et al. (2022) el objetivo es determinar el impacto del reclutamiento y la selección en el desempeño de los empleados en pt. kereta Api Indonesia Persero Desarrollo de recursos humanos Daop1 Bandung. Fue un estudio de tipo descriptiva y comprobable, la población utilizada en este estudio es un total de 40 departamentos de recursos humanos y también es una muestra de encuesta. Los resultados es mejorar la implementación de la selección realizando evaluaciones objetivas en el proceso de seleccionar y reclutar, el cual impacta un 77.3 %. Se concluye que el reclutamiento y la selección afecta el desempeño de los empleados, al realizar más contrataciones adecuadas mejor serán los resultados de los trabajadores en la organización.

Solomon (2021) cuyo objetivo fue identificar la práctica de reclutamiento y selección e investigar el efecto de la práctica de reclutamiento y selección y la política de recursos humanos en el desempeño de la organización pública: a saber, la administración de la sub ciudad de Lideta, Addis Abeba. Fue de tipo descriptiva, la población fue la organización pública. Los encuestados fueron seleccionados mediante técnicas de muestreo aleatorio estratificado, se administró un cuestionario a 296 empleados. Se concluyo que las prácticas efectivas de reclutamiento y selección adecuadas conducen a un aumento positivo en la organización.

Hamza et al., (2021) tiene como objetivo determinar los procedimientos de reclutamiento y selección en las organizaciones y conocer las metodologías que intervienen en el proceso, tipo estudio es descriptivo y la población es de 220 empleados. El tamaño de muestra es de 60 encuestas. Como resultado se distribuyeron 80 cuestionarios; sin embargo, solo completaron correctamente 60 cuestionarios al 100 %. Se concluyó dentro de la organización, los métodos de selección utilizados (formularios de solicitud, centros de evaluación, pruebas

psicométricas, entrevistas) son importantes y los investigadores encontraron que no hay diferencia en la raza y el género de los candidatos.

Según Klepić et al., (2020) cuyo objetivo determinar si existe una correlación entre el reclutamiento y selección de recursos humanos y la creatividad organizacional en las pymes. El tipo de estudio es aplicado, se recogió la opinión de los altos directivos de los recursos humanos a través de un cuestionario. Los principales resultados mostraron que existe una correlación entre el reclutar y seleccionar de recursos humanos y la creatividad organizacional. Se concluyó que reconocieron la importancia de las personas donde nos da una ventaja competitiva dentro de la empresa es muy fundamental para las pequeñas y medianas organizaciones donde las habilidades generales son muy importantes en el área.

Por último, la siguiente investigación de Ali et al. (2019) el objetivo es determinar la influencia del reclutamiento y la selección en la gestión de la diversidad entre las empresas estatales del condado de Mombasa, fue un estudio tipo descriptiva y se realizó en el condado Mombasa, donde participaron 137 funcionarios de 5 corporaciones. Se recibieron un total de 40 respuestas de un total de 48 cuestionarios distribuidos. Esto se tradujo en una respuesta del 83 %. Los resultados fueron Los resultados indican que el reclutamiento y la selección influyen en la gestión de la diversidad y que existe una fuerte relación positiva ( $r=0,545$ ) entre el reclutamiento y la gestión de la diversidad. Se concluyó que reclutar y seleccionar influyen en la gestión de la diversidad y tienen una fuerte relación estatal muy importante.

En las indagaciones nacionales, se efectuaron las siguientes doctrinas como la investigación según Fernández (2022) el principal objetivo es plantear una técnica de reclutamiento y selección de colaboradores como estrategia para mejorar la calidad de servicio en Rio Hotels Utcubamba. Fue un estudio de tipo descriptiva, la población fue 3500 clientes y 13 trabajadores, los instrumentos fue una encuesta. Los principales resultados nos muestran que los encargados no se realiza adecuada selección de documentación ingresada para distintos puestos. Se concluye que los candidatos se identifican de manera espontánea y no planificada de acuerdo a los requerimientos de la posada en las fechas de alta, baja afluencia

de clientes, esto permite que se seleccione de manera deficiente y no se obtenga los requisitos necesarios que la empresa necesita.

También, según Joaquin (2021) el objetivo principal es determinar el reclutamiento y selección de personal para fortalecer la gestión estratégica para la empresa Blue Call – ciudad Trujillo. Fue tipo descriptiva, se utilizó la encuesta y la entrevista a 15 personas del personal de la empresa. En el resultado se calificó en un 57 % mala y un 29 % muy malo. Se concluyó que al ejecutar la elección de manera rutinaria el personal nuevo no realiza las pruebas de psicología y selección, es de manera inadecuada sin considerar los requisitos necesarios para la organización, el tiempo de capacitación que recibe el nuevo personal al ingresar no es suficiente para el servicio que se ofrece está en constante cambio.

Según Cotrina & Vargas (2021) el objetivo fue determinar de qué manera se relaciona el reclutamiento y selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Multiservicios el Imperio S.R.L. Cajamarca. Fue un estudio de tipo aplicada, muestra no probabilística de 45 colaboradores. Los resultados, el coeficiente de Pearson fue de 0,868 y tiene una correlación alta de 0,874 y también tiene correlación de selección de personal, tiene valor 0,708 Se concluye y se recomienda a la empresa perfeccioné sus procesos de selección, con la preparación adecuada para contratar a los nuevos ingresos adecuados y cubrir los puestos de trabajo que necesita la empresa.

Según Vargas & Encina (2021) tiene como objetivo determinar la relación del proceso de inducción en las etapas de reclutamiento - selección con la deserción laboral de los trabajadores de los hoteles tres estrellas del distrito de Moyobamba. Es de tipo básico y nivel correlacional no experimental, tiene una muestra de 65 empleados de 3 estrellas como Alta vista casa, Hotel bachíg hospedaje, también a Hotel Río Mayo SAC, se utilizó el cuestionario. El resultado muestra el proceso, un resultado inadecuado de 48 % de deserción, tiene una significancia de 0.000; y de coeficiente correlacional -730. Se concluyó que existe una alta dotación laboral donde los propietarios no mejoran el sueldo de los empleados, se detecta la mala relación entre colaboradores, ocasionan conflictos y ninguna empresa se preocupa dar recompensas por el desempeño de sus trabajadores.

Cortez (2019) su objetivo es descubrir los procesos de reclutamiento y selección de personal. Fue tipo descriptivo la población conforma por 52 empleados de la empresa, la recopilación de datos que se utilizó la encuesta. El resultado estima que el proceso de reclutar dentro de la empresa es inadecuado. Se concluyo que no se emplean adecuadamente las etapas del proceso de la selección dentro de la organización donde tampoco se tiene definidas las necesidades del cargo a cubrir, pocas veces se verifican concursos y publicación de la vacante y no se tiene la opción de ascender dentro de la empresa.

Después de examinar los precedentes de la investigación, es importante estimar y desarrollar una indagación a los referentes teóricos que sostiene la primera variable de Reclutamiento para Chiavenato (2017) es un conjunto de métodos y procesos destinados a captar distintos aspirantes calificados y capacitados para llenar un puesto en el capital humano de la organización y presentarlos al mercado con oportunidades de empleo. De igual manera, para Mancilla et al. (2019) el propósito de reclutar es atraer un número suficiente de postulantes para seleccionar a los mejores colaboradores calificados, donde la importancia es clara porque cuanto mejor se haga, más candidatos calificados se tendrá en el momento oportuno.

Según Husna et al. (2021) señala que la intención del reclutamiento es asegurar en la empresa presente candidatos suficientes para luego examinarlos y seleccionar a aquellos que cumplen con sus criterios y requisitos de acuerdo al puesto. Una vez terminado el trabajo, los futuros seleccionados que cumplan las expectativas pueden laborar de la manera más eficiente. Como se mencionó anteriormente, Brooks (2022) identificar la necesidad es el primer paso para reclutar al determinar la necesidad de personal adicional para y cada función dentro de la organización se evalúa si esta nueva contratación será provisional o fijo. Es de suma importancia la realidad de un medio puntual donde el gerente o supervisor solicite la selección de una persona para un puesto determinado, enfatizando la necesidad general que debe reunir el candidato.

Como primera dimensión de nuestra variable son las Fuentes de reclutamiento interno y externo, según Alwi et al. (2022) menciona que internamente se lanza una convocatoria la cual ayudara a seleccionar al mejor postulante para el puesto a cubrir dentro de la empresa y externo se publica la necesidad de la vacante fuera de las organizaciones teniendo como requisito el perfil necesario para cubrir la vacante y aplica cuando no se logra reclutar dentro de la empresa y se busca un candidato idóneo por fuera. De igual modo, según Mura et al. (2022) la fuente interna se ofrece una vacante a una persona que trabaja dentro de la organización, mientras que el externo implica identificar candidatos idóneos para el puesto propuesto fuera de la organización cuando hay un puesto disponible, tratan de llenarlo con candidatos externos.

Como segunda dimensión de nuestra primera variable es la Descripción de puesto. De acuerdo con Pluijmaekers & Lelli (2022) que consiste en describir las funciones y las responsabilidades dentro del área es muy importante definir en escrito, esto ayudara a encontrar al personal adecuado. Del mismo modo, Cen (2022) menciona que describir es la manera más sencilla de dar responsabilidades para cubrir un puesto laboral dentro de la empresa, esto ayuda que el postulante tenga la información del puesto a cubrir.

Como tercera dimensión son las Habilidades específicas y transferibles para Kumush (2022) las habilidades se describen como un medio muy importante para la competencia, los empleados nos ayudan para adaptarnos a diferentes situaciones dentro de la organización y nos ayudan a tener éxito en el trabajo. De igual manera, Bloesch et al. (2022) nos menciona que las habilidades son muy relevantes y útiles en diversas situaciones, es un factor crucial para la organización donde juegan un papel fundamental al momento de reclutar.

En consecuencia, la se valida teóricamente la segunda variable de selección de personal, según Bohlander et al. (2018) es un proceso que selecciona los mejores candidatos calificados para ocupar puestos dentro de una compañía que tiene vacantes existentes o planificadas. Se define como un conjunto de métodos que nos permiten encontrar a las personas adecuadas para un rol específico dentro de la empresa. De acuerdo con Arturo (2019) menciona que la es muy importante saber seleccionar a los miembros idóneos para cumplir las necesidades de la



entidad donde al seleccionar trata de obtener óptimos resultados de las personas adecuadas y que sean eficientes en el puesto cuando son contratadas.

Como primera dimensión de la segunda variable entrevista de selección, de acuerdo con Wegmeyer et al. (2022) menciona que el entrevistador y el candidato tiene una conversación formal entre ambas partes para tener una información a través de preguntas y conocer más a fondo al postulante, esto ayuda a poder seleccionar de forma adecuada al candidato para la organización. Por consiguiente, Martha (2019) señala que la selección es la clave para lograr un resultado exitoso para identificar al candidato que es apto para el puesto. Del mismo modo, las entrevistas nos ayudan a atraer a un grupo de prospectos de trabajo que pasan por entrevistas para conocer de cerca a los candidatos.

Tenemos como segunda dimensión de la segunda variable pruebas de selección Karim et al., (2021) menciona complementar la información de la entrevista es donde evalúan a los participantes el comportamiento, la personalidad, trabajo en equipo, las pruebas deben permitir al seleccionador de personal medir los aspectos claves para realizar la postulación. Asimismo, Montuori & Montefiori (2022) señala las pruebas son otro predictor que se usa a menudo para evaluar las habilidades críticas para la selección, este tipo de evaluación mide las habilidades laborales al exigir que el individuo demuestre su competencia en una situación relacionada con el puesto en condiciones realistas y estandarizadas de cómo respondería a una situación hipotética a un escenario operacional simulado

### III. METODOLOGÍA

En este actual capítulo tenemos varios puntos parecidos y se presentan varios aspectos de la metodología de investigación y se menciona el tipo, las variables, población y de igual manera la muestra, técnicas, instrumentos utilizados, método y recolección de datos y para finalizar aspectos éticos.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

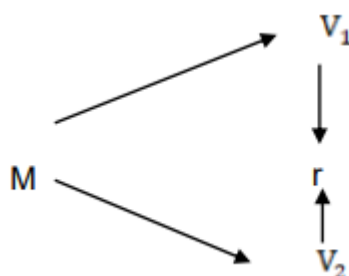
##### 3.1.1 Tipo de investigación:

Es aplicada, según Concytec (2018) tienen como objetivo identificar potenciales herramientas y recursos que contribuyan a la solución de problemas específicos a través de la observación directa del investigador, la cual nos permitirá solucionar la interrogante de la realidad problemática y es de enfoque cuantitativo, tiene un carácter práctico donde para Houssay (2021) señala que genera cambios en el estado del problema que se encuentra bajo el diagnóstico desarrollado; porque nos permite resolver incógnitas de la realidad problemática.

##### 3.1.2 Diseño de investigación:

Es no experimental, nivel transversal donde la recolección de información es un momento único, presenta un alcance descriptivo que describe y caracteriza un fenómeno permite identificar variables en un momento determinado sin cambiar ninguna de ellas ni modificarlas; asimismo, presenta un alcance correlacional entre varios elementos analizando teóricamente la relación causal el cual según Hernández et al. (2018) en primera instancia se mide conceptos utilizados posterior a ellos se apoyan las técnicas estadísticas para la correlación. En base a lo anterior, para Bloomfield & Fisher (2019) se diseña y estructura e implementa el estudio y es una consideración importante con respecto al sesgo en la investigación.

El diseño utilizado para la investigación es el siguiente:



**Dónde:**

**M:** Colaboradores

**V1:** Reclutamiento

**V2:** Selección de personal

**r:** relación

### **3.2. Variables y operacionalización**

A continuación, se conceptualiza ambas variables, con la finalidad de la estructuración de la investigación.

Variable independiente: Reclutamiento

Se define conceptualmente, según Chiavenato (2017) es un conjunto de métodos y procesos destinados a captar distintos aspirantes calificados y capacitados para llenar un puesto en el capital humano de la organización y presentarlos al mercado con oportunidades de empleo.

Se define operacionalmente las variables mediante la encuesta donde se aplicará en un cuestionario y se tomarán las siguientes dimensiones como Fuentes de reclutamiento interno y externo, Descripción del puesto, Habilidades específicas y transferibles, se utilizará la medición de la escala de Likert.

Los indicadores que se medirá la primera variable se elegirá los siguientes indicadores, publicación del puesto, filtrar a los candidatos, entrevista con gerencia, recomendaciones, ferias y agencias, redes sociales.

**Escala de medición:** La investigación será de tipo ordinal, el cual permitirá clasificar la encuesta que se asignará según la escala de Likert.

Variable independiente: Selección de personal

Se define conceptualmente, según Bohlander et al. (2018) es un proceso que selecciona a las personas mejor calificadas para ocupar puestos dentro de una organización que tiene vacantes existentes o planificadas. Se define como un conjunto de métodos que nos permiten encontrar a las personas adecuadas para un rol específico dentro de la empresa.

Se define operacionalmente la variable mediante una encuesta donde se aplicará de un cuestionario y se tomarán las siguientes dimensiones, Entrevista de selección, Pruebas de selección y se asignará a la escala de Likert.

Se tomará en consideración para la medición los siguientes indicadores: Estructurada, semiestructurada, no estructurada, Psicométricas, Dinámicas en grupo, Conocimientos, Personalidad, Aptitudes.

**Escala de medición:** Para el análisis estadístico se medirá en la escala ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**3.3.1 Población:** Según Lakens (2022) son elementos iguales con características fijas, según la definición que examina sus relaciones y características, se limita la población mencionada, teniendo en cuenta el número exacto conformada por 106 colaboradores dentro de la organización.

**Criterios de inclusión:** Se dio preferencia a usuarios entre 18 y 55 años de edad y con más de 6 meses de servicio en la organización Promart Homecenter S.A

**Criterios de exclusión:** Colaboradores que se encuentren en vacaciones, licencia por maternidad y paternidad, licencia por accidente de trabajo,

**3.3.2 Muestra:** Según la apreciación de Carè et al. (2018) la muestra final es una parte muy importante para hacer bien la investigación. Se reconoció un total de 80 colaboradores de la empresa Promart Homecenter S.A.

**3.3.3 Muestreo:** Según Pace (2021) el muestreo no probabilístico es el método de muestreo más utilizado debido a su rapidez, costo y fácil acceso a la muestra. Se utiliza cuando no se puede determinar la probabilidad. Como resultado, en este estudio se determinó una muestra no probabilística con convivencia, que tuvo en cuenta la población específica.

**Unidad de análisis:** Un colaborador de la empresa Promart Homecenter S.A.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La encuesta es un documento básico de recolección de formación para obtener datos más detallados, es una parte del universo estudiado por el conjunto de

variables en las que los investigadores miden el contexto definido según Sharma (2022) es un método de recopilación de datos mediante preguntas diseñadas para grupos específicos que son accesibles, comprensibles. Dada la situación actual, el estudio también se realizará siguiendo casi todos los protocolos de bioseguridad. Disponemos de un cuestionario como herramienta de investigación

La herramienta que se utilizara es el cuestionario y se empleara en la indagación, y se tendrá las subsecuentes preguntas, las cuales han sido diseñadas en relación con la matriz de operacionalización.

Según Taherdoost (2022) un cuestionario es un documento que consiste en una serie de preguntas que deben ser creadas, organizadas, ordenadas y estructuradas de manera coherente de acuerdo a un plan específico para que las respuestas proporcionen toda la información requerida. Se preparó el cuestionario en base a 31 preguntas con el fin de analizar la primera variable Reclutamiento, el reclutamiento interno y externo se conforma por 8 ítems, Descripción del puesto por 3 ítems, Habilidades específicas y transferibles por 5 ítems, segunda variable Selección de personal, la Entrevista de selección se conforma por 7 ítems, y las pruebas de selección por 8 ítems.

De igual forma, Hernández et al. (2018) menciona que la validez aplicada por un panel de expertos es muy importante, porque en el marco del juicio de expertos, los investigadores pueden utilizarla en la población, a partir de la cual nos da la información que necesitamos para definir las medidas de las variables tendrá la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach.

En la actual tabla, se establece el proceso de validación de los instrumentos, el cual se percibe un promedio de validez igual a 4.8, y hace referencia al 94% de concordancia en el criterio de los expertos.

**Confiabilidad:** Para determinar la confiabilidad de los instrumentos de la investigación, se toma en cuenta las consideraciones del autor Hernández et al. (2018) menciona que la confiabilidad se mide a través del Alpha de Cronbach, y deben obtener valores iguales o superiores a 0.7 para ser tomados como confiables.

### **3.5. Procedimientos**

Se procedió con la compilación de información destacada para las siguientes dos variables presentadas en el estudio se justifican por contextos foráneos, que sirven de base teórica, de este estudio se justifica el diseño de matrices de aprendizaje, así como las teorías y enfoques contextuales que se han buscado en los libros. En Google académico se encontraron fuentes, incluso para revistas y artículos científicos, que ayudaron a enriquecer el marco teórico y justificar la metodología utilizada. Finalmente, un equipo de profesores de investigación para autorizar e implementar la herramienta de recopilación de datos fueron procesados y analizados estadísticamente para determinar la conclusión y recomendaciones para el cierre

### **3.6. Método de análisis de datos**

El procedimiento analítico es la encuesta y efectuará con una muestra poblacional en la investigación, se empleará el manejo de los datos cuantitativos en tablas de contingencia para realizar la parte descriptiva de la unidad de estudio. Luego se utiliza una media aritmética para obtener las tendencias centrales de la variable y la dimensión. Finalmente, es primordial utilizar la prueba con normalidad para probar la hipótesis, seguida de la técnica de tabulación cruzada, el estadístico chi cuadrado y Rho de Spearman para establecer la existencia de una en ambas variables, dimensiones y precisar el grado de relación entre ellas.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se desarrolló en base en las normas establecidas, destacando la sentencia Nro. 0126-2020 / UCV, con referencia al Código de Ética, nos obligan a todos los estudiantes a seguir las reglas de autonomía, justicia, caridad. Para Niemczyk & Rónay (2022) la autonomía de los investigadores aprecie el valor de la propiedad literaria. Justicia significa premiar o castigar a los investigadores que no siguen el principio de autonomía. Asimismo, las definiciones escritas por expertos en cualquier campo no se modifican. Finalmente, este artículo respalda la originalidad del informe Turnitin

## IV. RESULTADOS

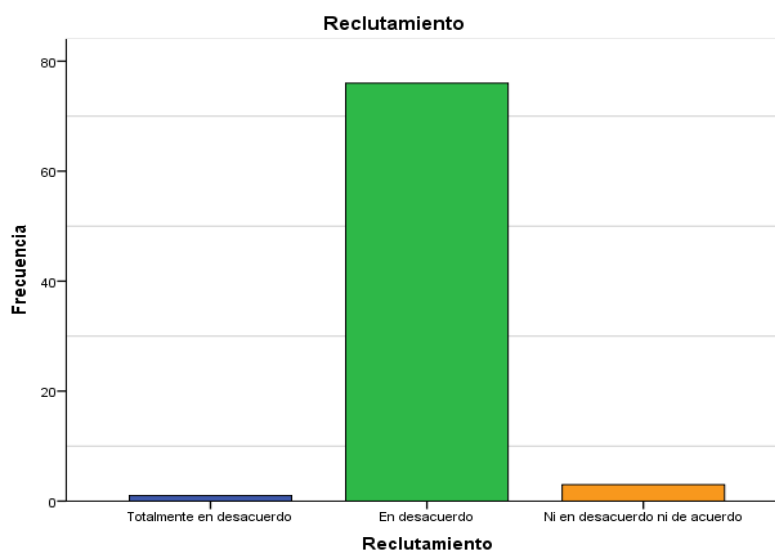
En el presente capítulo se muestran los resultados obtenidos de la aplicación de los cuestionarios que buscan analizar la relación entre Reclutamiento de selección de personal en la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022, se presentan los siguientes resultados métodos descriptivos e inferencial.

### 4.1. Estadística descriptiva

Tabla 1. Variable Reclutamiento

|        |                                | Reclutamiento |            |                   |                      |
|--------|--------------------------------|---------------|------------|-------------------|----------------------|
|        |                                | Frecuencia    | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Totalmente en desacuerdo       | 1             | 1,3        | 1,3               | 1,3                  |
|        | En desacuerdo                  | 76            | 95,0       | 95,0              | 96,3                 |
|        | Ni en desacuerdo ni de acuerdo | 3             | 3,8        | 3,8               | 100,0                |
|        | Total                          | 80            | 100,0      | 100,0             |                      |

Figura 1. variable Reclutamiento



**Interpretación:** En la tabla y figura 1 se observa los resultados obtenidos en relación a la variable Reclutamiento que el 95.0% de los encuestados se muestran en desacuerdo con el reclutamiento del personal, para el 3.8 % está ni en desacuerdo ni de acuerdo con el proceso, Finalmente 1.3% está Totalmente en desacuerdo

Tabla 2.

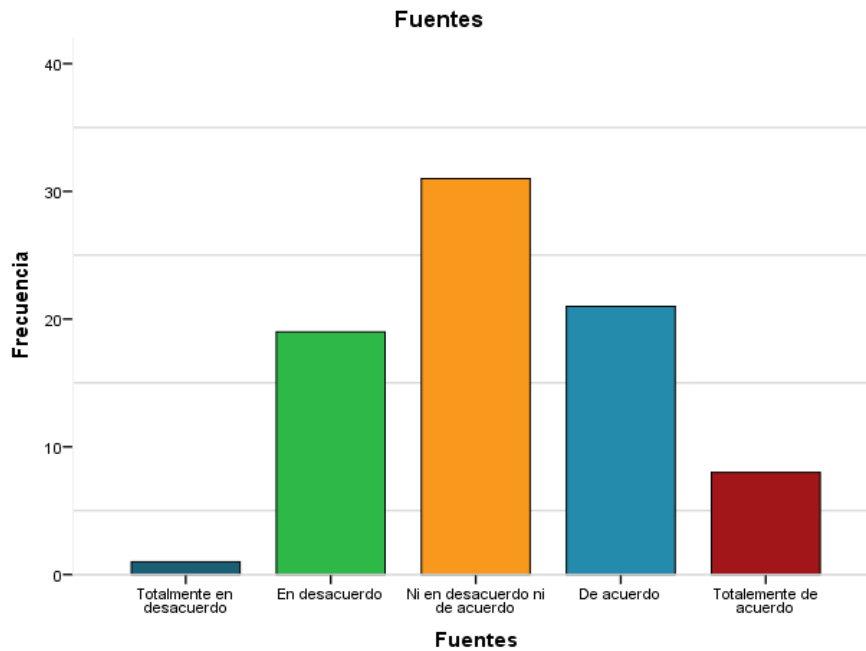
Dimensión fuentes de reclutamiento interno y externo

|        |                                | Fuentes    |            | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|        |                                | Frecuencia | Porcentaje |                   |                      |
| Válido | Totalmente en desacuerdo       | 1          | 1,3        | 1,3               | 1,3                  |
|        | En desacuerdo                  | 19         | 23,8       | 23,8              | 25,0                 |
|        | Ni en desacuerdo ni de acuerdo | 31         | 38,8       | 38,8              | 63,7                 |
|        | De acuerdo                     |            | 26,3       | 26,3              | 90,0                 |
|        | Totalmente de acuerdo          | 8          | 10,0       | 10,0              | 100,0                |
|        | <b>Total</b>                   |            | 80         | 100,0             | 100,0                |

Fuente: Aplicado a los colaboradores de la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022

Figura 2.

Dimensión reclutamiento interno externo



**Interpretación:** En la tabla, figura 2 se percibe los resultados adquiridos en conexión a la dimensión fuentes de reclutamiento interno y externo donde el 38.8% de los colaboradores están ni en desacuerdo ni de acuerdo con las convocatorias realizadas, para el 26.3% de acuerdo con la aplicación del proceso, el 23.8% está en desacuerdo contratación, para el 10.0% está en totalmente de acuerdo. Finalmente 1.3% está totalmente en desacuerdo.



Tabla 3.

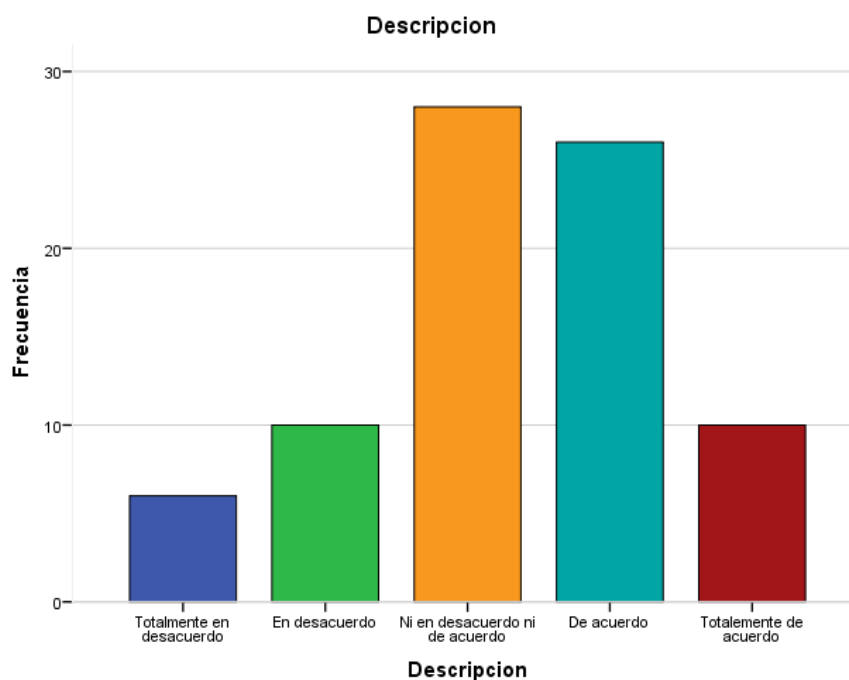
Dimensión descripción del puesto

|        |                                | Descripción |            | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|-------------|------------|-------------------|----------------------|
|        |                                | Frecuencia  | Porcentaje |                   |                      |
| Válido | Totalmente en desacuerdo       | 6           | 7,5        | 7,5               | 7,5                  |
|        | En desacuerdo                  | 10          | 12,5       | 12,5              | 20,0                 |
|        | Ni en desacuerdo ni de acuerdo | 28          | 35,0       | 35,0              | 55,0                 |
|        | De acuerdo                     | 26          | 32,5       | 32,5              | 87,5                 |
|        | totalmente de acuerdo          | 10          | 12,5       | 12,5              | 100,0                |
|        | Total                          | 80          | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Aplicado a los colaboradores de la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022

Figura 3.

Dimensión descripción del puesto



**Interpretación:** En la tabla y figura 2 se visualiza los resultados adquiridos relacionados con la dimensión descripción del puesto donde el 35.0% de los colaboradores están ni en desacuerdo ni de acuerdo con la información a los candidatos, el 32.5% está de acuerdo con información del puesto, para el 12.5% está totalmente de acuerdo con la descripción, el 12.5% en desacuerdo. Finalmente 7.5% totalmente en desacuerdo.

Tabla 4.

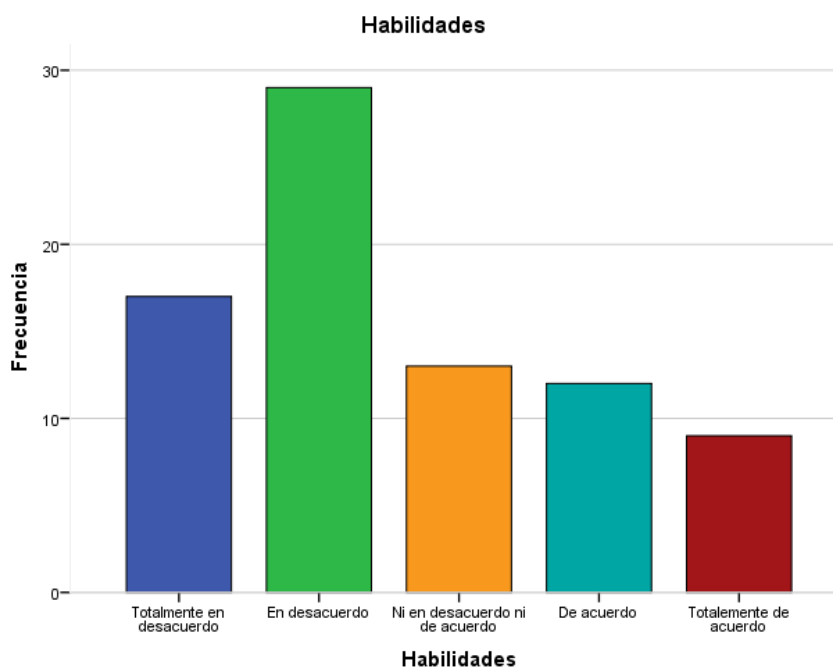
Dimensión Habilidades específicas y transferibles

|        |                                | Habilidades |            |                   |                      |
|--------|--------------------------------|-------------|------------|-------------------|----------------------|
|        |                                | Frecuencia  | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Totalmente en desacuerdo       | 17          | 21,3       | 21,3              | 21,3                 |
|        | En desacuerdo                  | 29          | 36,3       | 36,3              | 57,5                 |
|        | Ni en desacuerdo ni de acuerdo | 13          | 16,3       | 16,3              | 73,8                 |
|        | De acuerdo                     | 12          | 15,0       | 15,0              | 88,8                 |
|        | Totalmente de acuerdo          | 9           | 11,3       | 11,3              | 100,0                |
|        | <b>Total</b>                   |             | 80         | 100,0             | 100,0                |

Fuente: Aplicado a los colaboradores de la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022

Figura 4.

Dimensión Habilidades específicas y transferibles



**Interpretación:** En la tabla y figura 2 se visualiza los resultados adquiridos relacionados con la dimensión habilidades específicas y transferibles donde el 36.3% de los colaboradores está en desacuerdo con las evaluaciones, el 21.3% está totalmente en desacuerdo con el modo de evaluar, para el 16.3% está ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 15.0% está de acuerdo con el proceso. Finalmente 11.3% totalmente de acuerdo.

Tabla 5.

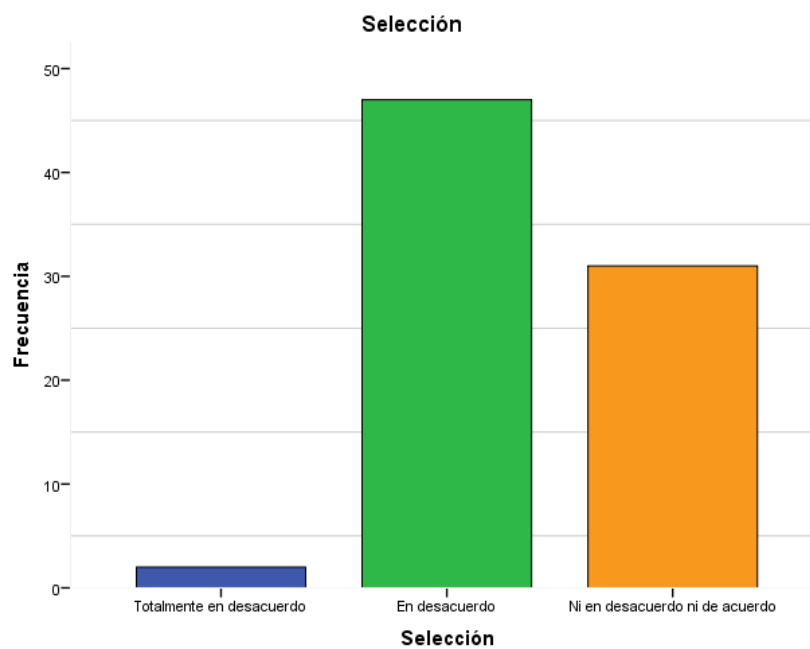
Variable Selección de personal

|        |                                | Selección  |            |                   |                      |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido |                                | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|        | Totalmente en desacuerdo       | 2          | 2,5        | 2,5               | 2,5                  |
|        | En desacuerdo                  | 47         | 58,8       | 58,8              | 61,3                 |
|        | Ni en desacuerdo ni de acuerdo | 31         | 38,8       | 38,8              | 100,0                |
|        | <b>Total</b>                   | 80         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Aplicado a los colaboradores de la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022

Figura 5.

Variable de Selección de personal



**Interpretación:** En la tabla y figura 5 se visualiza los resultados adquiridos relacionados a la variable Selección de personal que el 58.8% de los colaboradores se muestran en desacuerdo con las elecciones del personal, para el 38.8 % está ni en desacuerdo ni de acuerdo con el proceso, Finalmente 2.5% está Totalmente en desacuerdo.

Tabla 6.

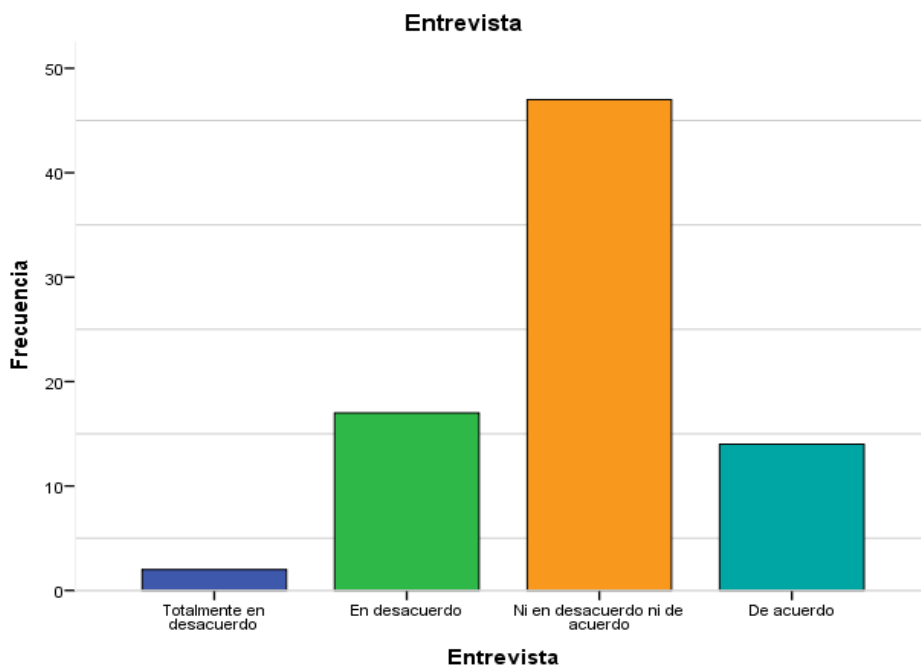
Dimensión Entrevista de selección

|        |                                | Entrevista |            |                   |                      |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|        |                                | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Totalmente en desacuerdo       | 2          | 2,5        | 2,5               | 2,5                  |
|        | En desacuerdo                  | 17         | 21,3       | 21,3              | 23,8                 |
|        | Ni en desacuerdo ni de acuerdo | 47         | 58,8       | 58,8              | 82,5                 |
|        | De acuerdo                     | 14         | 17,5       | 17,5              | 100,0                |
|        | Total                          | 80         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Aplicado a los colaboradores de la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022

Figura 6.

Dimensión Entrevista de selección



**Interpretación:** En la tabla y figura 6 se visualiza los resultados adquiridos relacionados con la dimensión entrevista de selección donde el 58.8% de los colaboradores está ni en desacuerdo ni de acuerdo con la aplicación de las entrevistas, para el 21.3% está en desacuerdo con las entrevistas, el 17.5% está de acuerdo. Finalmente, el 2.5% en desacuerdo.

Tabla 7.

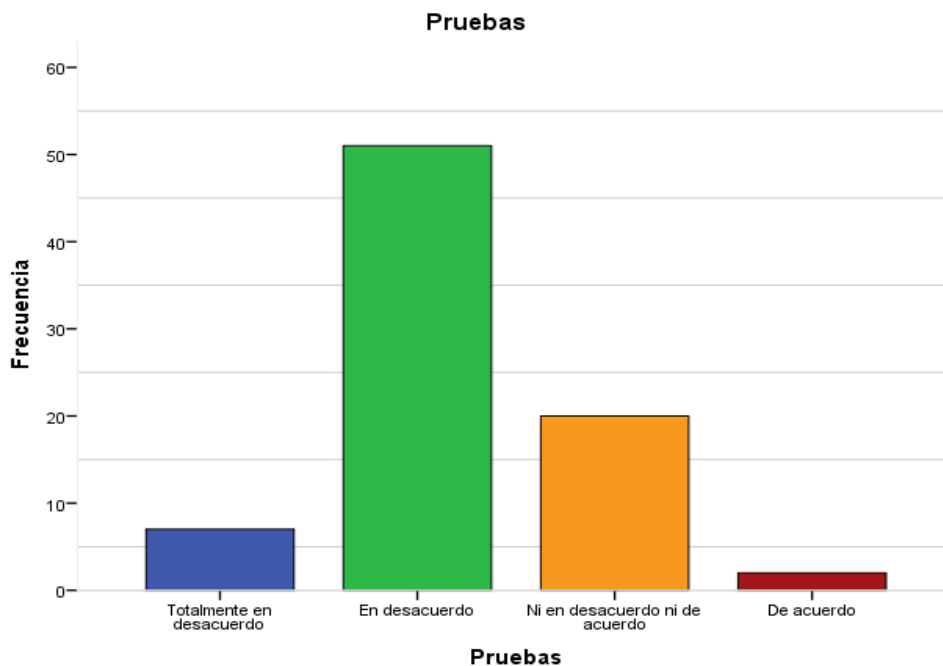
Dimensión Pruebas de selección

|        |                                | Pruebas    |            |                   |                      |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido |                                | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|        | Totalmente en desacuerdo       | 7          | 8,8        | 8,8               | 8,8                  |
|        | En desacuerdo                  | 51         | 63,7       | 63,7              | 72,5                 |
|        | Ni en desacuerdo ni de acuerdo | 20         | 25,0       | 25,0              | 97,5                 |
|        | De acuerdo                     | 2          | 2,5        | 2,5               | 100,0                |
|        | Total                          | 80         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Aplicado a los colaboradores de la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022

Figura 7.

Dimensión Pruebas de selección



**Interpretación:** En la tabla y figura 7 se visualiza los resultados adquiridos relacionados con la dimensión pruebas de selección donde el 63.7% de los colaboradores están en desacuerdo con aplicación de las pruebas, para el 25.0% se muestran ni en desacuerdo ni de acuerdo con el proceso, para el 8.8% está totalmente en desacuerdo. Finalmente, el 2.5% está de acuerdo.

## 4.2. Estadística Inferencial

### Hipótesis general

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el reclutamiento y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el reclutamiento y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022.

**Objetivo general: determinar la relación entre reclutamiento y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022.**

Tabla 8.

Determinar la relación entre reclutamiento y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022

|                 |               | Correlaciones               |               |           |
|-----------------|---------------|-----------------------------|---------------|-----------|
|                 |               |                             | Reclutamiento | Selección |
| Rho de Spearman | Reclutamiento | Coefficiente de correlación | 1,000         | ,250*     |
|                 |               | Sig. (bilateral)            | .             | ,025      |
|                 |               | N                           | 80            | 80        |
|                 | Selección     | Coefficiente de correlación | ,250*         | 1,000     |
|                 |               | Sig. (bilateral)            | ,025          | .         |
|                 |               | N                           | 80            | 80        |

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Interpretación:** Se contempla la relación entre reclutamiento y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca - 2022. Según Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.250 (correlación positiva media); y un p valor igual a 0,025 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ). además, permite aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

**Objetivo específico: Analizar la relación entre fuentes de reclutamiento interna y externa y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022.:**

*Tabla 9.*

Analizar la relación entre fuentes de reclutamiento interna y externa y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022

| <b>Correlaciones</b> |           |                            |         |           |
|----------------------|-----------|----------------------------|---------|-----------|
|                      |           |                            | Fuentes | Selección |
| Rho de Spearman      | Fuentes   | Coeficiente de correlación | 1,000   | ,320**    |
|                      |           | Sig. (bilateral)           | .       | ,004      |
|                      |           | N                          | 80      | 80        |
|                      | Selección | Coeficiente de correlación | ,320**  | 1,000     |
|                      |           | Sig. (bilateral)           | ,004    | .         |
|                      |           | N                          | 80      | 80        |

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

*Fuente:* Base de datos obtenido del SPSS V.23

**Interpretación:** Se examina la relación entre fuentes de reclutamiento interno y externa y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca - 2022. Según Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.320 (correlación positiva media); y un p valor igual a 0,004 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ). además, permite aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

**Objetivo específico: Demostrar la relación entre la descripción del puesto y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022.**

Tabla 10.

*Demostrar la relación entre la descripción del puesto y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022.*

| <b>Correlaciones</b> |             |                            |             |           |
|----------------------|-------------|----------------------------|-------------|-----------|
|                      |             |                            | Descripción | Selección |
| Rho de Spearman      | Descripción | Coeficiente de correlación | 1,000       | ,315**    |
|                      |             | Sig. (bilateral)           | .           | ,004      |
|                      |             | N                          | 80          | 80        |
|                      | Selección   | Coeficiente de correlación | ,315**      | 1,000     |
|                      |             | Sig. (bilateral)           | ,004        | .         |
|                      |             | N                          | 80          | 80        |

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

*Fuente:* Base de datos obtenido del SPSS V.23

**Interpretación:** Se observa la relación entre la descripción del puesto y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca - 2022. Según Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.315 (correlación positiva media); y un p valor igual a 0,004 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ). además de un (Sig.  $0.004 \leq 0.01$ ) permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula.



**Objetivo específico: Detallar la relación las habilidades específicas y transferibles y la selección de personal en la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022**

Tabla 11.

Detallar la relación las habilidades específicas y transferibles y la selección de personal en la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022

| <b>Correlaciones</b> |             |                            |             |           |
|----------------------|-------------|----------------------------|-------------|-----------|
|                      |             |                            | Habilidades | Selección |
| Rho de Spearman      | Habilidades | Coeficiente de correlación | 1,000       | ,436**    |
|                      |             | Sig. (bilateral)           | .           | ,000      |
|                      |             | N                          | 80          | 80        |
|                      | Selección   | Coeficiente de correlación | ,436**      | 1,000     |
|                      |             | Sig. (bilateral)           | ,000        | .         |
|                      |             | N                          | 80          | 80        |

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.23

**Interpretación:** Se aprecia la relación entre la descripción del puesto y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca - 2022. Según Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.436 (correlación positiva media); y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ). Además, permite aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

## V. DISCUSIÓN

En base a los resultados obtenidos en el análisis descriptivo e inferencial se obtuvo en relación con el objetivo general condujo a: Determinar la relación entre reclutamiento y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca - 2022, para el 95.0% de los colaboradores se muestran en desacuerdo con el reclutamiento del personal, en cuanto a la selección de personal el 58.8% de los colaboradores se muestran en desacuerdo con el proceso de selección. Por otro lado, se obtuvo un coeficiente de 0.250 (correlación positiva media); y un p valor igual a 0,025 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ) entre las variables, además de un sig. bilateral 0,25, señala que si existe relación significativa entre reclutamiento y selección de personal en la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022. lo que revela la aceptación de la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

En relación a lo anterior, para Vargas & Encina (2021) revela que el reclutamiento está totalmente relacionado con la selección de acorde con los datos obtenidos mediante el (Rho de Spearman), la significancia bilateral fue de 0,000, y un margen de error de 0,05; da a entender que existe relación significativa. Se mostro en la mayoría de las organizaciones corrientemente utilizan múltiples procedimientos de integración deficientes a los entrevistados en las organizaciones y no son debidamente encuestadas y analizadas. En relación a los resultados anterior para Solomon (2021) el estudio indica una relación (positiva significativa) entre ellas y se demostró que todas las hipótesis fueron aceptadas. El resultado de la regresión consolidado que las combinaciones lineales de todas las variables contribuyeron positivamente, se encontró que, la política de recursos humanos y la selección e inducción y el examen escrito y la entrevista contribuyen con la mayor variación y el reclutamiento externo e interno tienen una contribución relativamente menor.

Se estable para ello en base a lo anterior para Chiavenato (2017) señala que es un conjunto de métodos y procesos destinados a captar distintos aspirantes calificados y capacitados para llenar un puesto en una organización donde tengan la necesidad de nuevos colaboradores, los cuales se reclutan por su experiencia y son los más cercanos a los requisitos según a las demandas y necesidades de la organización. De igual manera la selección del personal para Bohlander et al. (2018) es un

proceso que seleccionar e identificar a los mejores postulantes calificados para ocupar un puesto en la compañía que tiene vacantes existentes o planificadas. Se define como un conjunto de métodos que nos permiten encontrar a las personas adecuadas para un rol específico dentro de la empresa.

Mas adelante se encamino al objetivo específico a: Analizar la relación entre fuentes de reclutamiento interna y externa y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca - 2022, para el 38.8% de los colaboradores están ni en desacuerdo ni de acuerdo con la información de las convocatorias. Por otro lado, se obtuvo un coeficiente de 0.320 (correlación positiva media); y un p valor igual a 0,004 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ) entre las dimensiones, además de un sig. bilateral 0,004, señala que si existe relación significativa entre fuentes de reclutamiento interna y externa y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022, lo que revela la aceptación de la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

En el mismo contexto, para Cortez (2019) considera que es inadecuado la aplicación del reclutamiento interna donde el 1.59% y externa 1.60% en una escala del cero a tres, el Rho Spearman manifiesta que existe una relación positiva el cual enlaza la incorrecta aplicación con los postulantes e impacta negativamente a la dimensión, con las pocas convocatorias esto se debe que la organización no informa correctamente de la promociones laborales para poder identificar y captar nuevos candidatos totalmente potenciales y adecuados para el puesto dentro de la empresa, los procesos que impactan en el resultado son empíricas, Asimismo, Cotrina & Vargas (2021) existe una correlación significativa donde el valor coeficiente de Pearson de 0,868 se sugiere que mejoren con el personal encargado de reclutar donde no interfieran directivos y se basen en las habilidades y que cumplan con los requisitos de la organización causando inconformidad en los colaboradores y no ven posibilidades de ascender.

Asimismo, se sustenta Alwi et al. (2022) menciona que internamente se lanza una convocatoria la cual ayudara a seleccionar al mejor y calificado al momento de reclutar para el puesto a cubrir dentro de la organización y externamente se publica la necesidad de la vacante fuera por si no se llega encontrar dentro de la organización obteniendo como requisito el perfil necesario y se busca uno idóneo

por fuera. De igual modo, según Mura et al (2022) la fuente interna se ofrece una vacante a una persona que trabaja dentro donde se evalúa todos los logros, destrezas y fortalezas a media del tiempo laborado en la empresa, mientras que el externo implica identificar candidatos propuesto de afuera llevando la previa evolución y la experiencia que tuvo en las organizaciones.

Posteriormente, el objetivo específico 2: Demostrar la relación entre la descripción del puesto y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca - 2022, donde para el 35.0% de los colaboradores están ni en desacuerdo ni de acuerdo. Por otro lado, se obtuvo un coeficiente de 0.315 (correlación positiva media); y un p valor igual a 0,004 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ) entre las dimensiones, además de un sig. bilateral 0,004, señala que existe relación significativa entre la descripción del puesto y selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022, lo que revela la aceptación de la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tal consecuencia a lo anterior Cortez (2019) señala una relación positiva donde resalta en los resultados que el 48.1% es inadecuado la evaluación del puesto, esto se debe que la organización no menciona oportunamente las ofertas laborales para identificar candidatos potenciales y capaces de ocupar el puesto de trabajo disponible según a la descripción del puesto, 46.2% poco adecuado, y el 5.8% afirma que es adecuado. De igual manera Hamza et al. (2021) con base en lo anterior las organizaciones necesitan saber si están trabajando de manera adecuada con el puesto designado donde puede o no satisfacer las necesidades comerciales actuales, en la nueva posición el candidato muestra la experiencia frente puesto de trabajo de manera adecuada y beneficia al cliente y a la organización.

De acuerdo teóricamente con Pluijmaekers & Lelli (2022) que consiste en describir las funciones relacionadas al puesto de trabajo dando las especificaciones necesarias para realizar sus labores diarias de manera efectiva y las responsabilidades dentro del área es muy importante definir en escrito y de manera verbal, esto ayudara a encontrar al personal adecuado y calificado. En relación con lo anterior, Cen (2022) menciona que describir es la manera más sencilla de dar responsabilidades para cubrir un puesto laboral dentro de la empresa para actuar

las labores de manera sencilla y no sea muy complicada con el personal nuevo en el área, esto ayuda que el postulante tenga la información del puesto a cubrir las acciones y responsabilidades que tiene proceder en transcurso de jornada laboral esto ayudara que se pueda adecuar de manera sencilla a la organización.

Finalmente, el objetivo específico 3: Detallar la relación las habilidades específicas y transferibles y selección de personal en la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022, para el 36.3% de los colaboradores está en desacuerdo con las evaluaciones actuadas. Por otro lado, se obtuvo un coeficiente de 0.436 (correlación positiva media); y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ) entre las dimensiones, además tenemos un sig. Bilateral 0,000, señala que existe relación significativa entre las habilidades específicas y transferibles y la selección de personal en la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022, lo que revela la aceptación de la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Sobre la base anterior coincide con los resultados de Fernández (2022) señala que un 80% de los colaboradores manifiesta que la mayoría no considera las pruebas escritas que permitan mostrar el nivel de habilidades que requiere el puesto y el 20% que nunca se considera en la selección del personal. Asimismo, Klepić et al. (2020) señala que los resultados su investigación muestran que existe una correlación positiva significativa, donde las habilidades, destrezas y características. Incluye la búsqueda, captación y provisión de candidatos, y la elección de los que mejor se ajustan a los requisitos de la vacante laboral donde las habilidades creativas de los individuos varían y los niveles de creatividad requerida de los trabajos varían, se producen niveles más altos de efectos positivos en la organización.

De igual forma, para Kumush (2022) las habilidades se describen como un medio muy importante para la competencia frente a un reclutamiento y selección de una compañía, los empleados nos ayudan para adaptarnos a diferentes situaciones dentro de la organización y nos ayudan a tener éxito en el trabajo donde se desenvuelven de manera rápida y se adaptan de manera rápida. De igual manera, Bloesch et al (2022) nos menciona que las habilidades son muy relevantes para los candidatos al momento de una elección son necesarias en diversas situaciones, es un factor crucial para la organización donde juegan un papel fundamental y

primordial al momento de reclutar se identifica y resalta las habilidades de los postulantes más calificados al momento de las evaluaciones y da a conocer al mejor candidato por sus habilidades adquiridas.

## VI CONCLUSIONES

- 6.1. En relación al objetivo principal de la investigación, muestra que si existe relación significativa entre reclutamiento y selección de personal en la empresa Promart Homecenter, donde se obtiene un coeficiente de 0.250 da un resultado (correlación positiva media); y un p valor igual a 0,025 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ) entre las variables, además de un sig. bilateral 0,25, el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
- 6.2. Posteriormente, en conclusión, obtenidos del objetivo específico 1: Establece que, si existe relación significativa entre fuentes de reclutamiento interno y externo y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter, se consigue un coeficiente de 0.320 (correlación positiva media); y un p valor igual a 0,004 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ) entre las dimensiones, además de un sig. Bilateral 0,004, lo que revela la aceptación de la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
- 6.3. Con respecto a la resolución al objetivo específico 2: Resalta que existe relación significativa entre las habilidades específicas y transferibles y la selección de personal en la empresa Promart Homecenter, se logró un coeficiente de 0.315 (correlación positiva media); y un p valor igual a 0,004 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ) entre las dimensiones, además de un sig. bilateral 0,004 entre las dimensiones, lo que revela la aceptación de la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
- 6.4. Finalmente, en efecto al objetivo específico 3: Se determina que existe relación significativa entre las habilidades específicas y transferibles y la selección de personal en la empresa Promart Homecenter, se ha conseguido un coeficiente de 0.436 (correlación positiva media); con un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ) entre las dimensiones, además tenemos un sig. Bilateral 0,000, lo que revela la aceptación de la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

## VII RECOMENDACIONES

- 7.1 A la organización examinar el proceso de reclutamiento y agilizar la recolección y reconocimiento de candidatos que encaja con la oferta laboral del mismo modo en el proceso de selección identificar al más calificado, aplicando técnicas como pruebas psicométricas, test de personalidad y entrevistas donde se espera lograr completamente sin excepciones el personal cumpla con el perfil que necesita empresa y utilizar métodos basados en los méritos y la igualdad de oportunidades entre los postulantes que aseguren la incorporación del personal idóneo evitando la rotación innecesaria salvo sea para promover a otro colaborador.
- 7.2 A la jefe de GDH en el reclutamiento interno para cubrir la vacante cumplir con los requisitos que necesita la empresa empleando herramientas de valor como las evaluaciones, indicadores y reconocimientos para la postulación, externamente impulsar el portal de empleo y difundir al máximo en las redes sociales con información de la vacante, participar de las ferias de empleo y atraer perfiles más específicos. En definitiva, se garantizará que la empresa cuente con el personal calificado esto fomentará la competitividad y automatizará el proceso, reduciendo tiempo y dinero en concepto de captación y atracción interna y externamente.
- 7.3 A la organización en la descripción de puesto informar de forma clara y exhaustiva los requisitos del puesto de forma escrita las funciones conforme a la empresa detallando la inducción, operación, objetivos, jerarquías, departamentos, tareas e indicadores correspondientes al área de cada colaborador. Nos permitirá, la valoración y adecuación al puesto transmitiendo de manera concisa las responsabilidades existentes en la empresa determinando los objetivos a nivel organizacional basada en competencias y conocimientos definiendo los procesos de manera minuciosa y sencilla.
- 7.4 Finalmente, a la empresa identificar y potenciar las habilidades específicas y transferibles como las capacidades, destrezas, conocimientos y comportamientos relacionados a los hábitos laborales dentro de la organización. Se conseguirá, medir el nivel de competitividad y la forma de



relacionarse y comunicarse entre colaboradores aprendiendo con agilidad a diferentes situaciones establecida por la empresa.

## REFERENCIA

- Ali, M. A., Mathuva, E., & Mwenda, P. (2019, septiembre 4). Influence of recruitment and selection of diversity management amongst state corporations in Mombasa County. <http://repository.kemu.ac.ke/handle/123456789/825>
- Alwi, S. K. K., Hasan, S. W. ul, & Zaman, S. U. (2022). Internal vs. External Recruitment: The Impact of Operational and Financial Factors. *KASBIT Business Journal*, 15(2), Art. 2.
- Arturo, A. A. (2019). *Reclutamiento y Selección de Personal*. Editorial Elearning, S.L.
- Aulia, R. P., Hermawan, R., Oktaviani, P., Ramadhani, P. A. P., Senjaya, R. S., & Putra, I. G. S. (2022). The Power of Recruitment and Selection in Improving Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung. *I T A L I E N I S C H*, Art. 1. <http://italienisch.nl/index.php/VerlagSauerlander/article/view/224>
- Bloesch, J., Larsen, B., & Taska, B. (2022). Which Workers Earn More at Productive Firms? Position Specific Skills and Individual Worker Hold-up Power (SSRN Scholarly Paper N.o 4047324). <https://doi.org/10.2139/ssrn.4047324>
- Bloomfield, J., & Fisher, M. J. (2019). Quantitative research design. *Journal of the Australasian Rehabilitation Nurses Association*. <https://search.informit.org/doi/abs/10.3316/informit.738299924514584>
- Bohlander, G. W., Snell, S., & Morris, S. (2018). *Administración de recursos humanos* (17a edición). Cengage Learning.
- Brooks, C. (2022). Tips and Tricks for Staffing Your Business. <https://www.business.com/articles/how-to-staff-business/>
- Carè, A., Csáji, B. Cs., Campi, M. C., & Weyer, E. (2018). Finite-Sample System Identification: An Overview and a New Correlation Method. *IEEE Control Systems Letters*, 2(1), 61-66. <https://doi.org/10.1109/LCSYS.2017.2720969>
- Cen, C. C. (2022). Effect Of Job Description On Employee Performance With Compensation As Intervening Variable. *Joel: Journal of Educational and*

- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* / idalberto Chiavenato: Vol. (10a ed.--.) (McGraw-Hill.).
- Concytec, N. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica. Obtenido de [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt...version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt...version_final.pdf).
- Cortez, D. J. (2019). Procesos de reclutamiento y selección de personal en la Empresa Automotriz Andina S.A. Cusco – 2018. Universidad Andina del Cusco. <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/2769>
- Cotrina, A. F., & Vargas, S. Y. (2021). El Reclutamiento Y Selección Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De Los Colaboradores En La Empresa Multiservicios El Imperio S.R.L-2020. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2030>
- Fernández, Y. J. K. (2022). Reclutamiento y selección de colaboradores como estrategia para mejorar la calidad de servicio en Rio Hotel's, Bagua Grande, Utcubamba, 2018. <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2761>
- Hamza, P., Othman, B., Gardi, B., Sorguli, S., Aziz, H., Ali Ahmed, S., Sabir, B. Y., Burhan Ismael, N., Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Recruitment and Selection: The Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance (SSRN Scholarly Paper N.o 3851335). <https://papers.ssrn.com/abstract=3851335>
- Hernández, -Sampieri Roberto, Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4). McGraw-Hill Interamericana México.
- Houssay, B. A. (2021). La investigación científica. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/125234>

- HQ, G. T. (2021, junio 2). Recruitment and selection: Why is so important and how to do it | Global Talent Headquarters - Top Executive Recruitment and Talent Sourcing. <https://globaltalenthq.com/recruitment/recruitment-and-selection-why-is-so-important-and-how-to-do-it/>
- Husna, J., Sadiqin, S., Muhaimin, Y., Fitriyana, F., & Wahdiyah, R. (2021). The Effectiveness of E-Recruitment Method Through Social Media (Case Study at Pt Es Teh Tndonesia Makmur—West Java). *E3S Web of Conferences*, 317, 05012. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202131705012>
- Joaquin, T. M. (2021). Reclutamiento y selección de personal para fortalecer la gestión estratégica para la empresa Blue Call – ciudad Trujillo: 2019. Universidad Nacional de Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17293>
- Karim, M., Bhuiyan, A., Kumer, S., Nath, D., & Bin Latif, W. (2021). Conceptual Framework of Recruitment and Selection Process. *Journal of Business and Social Sciences Research*, 11, 18-25. <https://doi.org/10.18533/ijbsr.v11i02.1415>
- Klepić, I., Mabić, M., & Madžar, D. (2020). recruitment and selection of human resources and organizational creativity in small and medium-sized enterprises. *bh ekonomski forum*, art. 1. <https://ef.unze.ba/ojs/index.php/bhf/article/view/184>
- kumush, D. (2022). The Most Important Transferable Skills And Developing Them Via Working-Integrated Learning – Тема научной статьи по наукам об образовании читайте бесплатно текст научно-исследовательской работы в электронной библиотеке КиберЛенинка. <https://cyberleninka.ru/article/n/the-most-important-transferable-skills-and-developing-them-via-working-integrated-learning>
- Lakens, D. (2022). Sample Size Justification. *Collabra: Psychology*, 8(1), 33267. <https://doi.org/10.1525/collabra.33267>

- Mancilla, G., Arreguín, J. J., & Morales, O. D. (2019). Reclutamiento y selección por competencias: Empresas familiares del Estado de Coahuila. *Mercados y Negocios*, 40, 63-83.
- Martha, A. (2019). *Elija al mejor (Nueva Edición): La entrevista en selección de personas. La entrevista por competencias.* Ediciones Granica.
- Montuori, L. M., & Montefiori, L. (2022). Selecting for Learning Potential: Is Implicit Learning the New Cognitive Ability? *Journal of Intelligence*, 10(2), Art. 2. <https://doi.org/10.3390/jintelligence10020024>
- Mura, I., Codrean, V., & Mihaila, S. (2022). Recruitment process—Characteristics, advantages and disadvantages of internal and external sources. <https://irek.ase.md:443/xmlui/handle/123456789/2227>
- Niemczyk, E. K., & Rónay, Z. (2022). Roles, requirements and autonomy of academic researchers. *Higher Education Quarterly*, n/a(n/a). <https://doi.org/10.1111/hequ.12403>
- Nivetha, P., & Selvam, P. (2022). Efficiency of Recruitment and Selection Process Due to the Effect of COVID Period (SSRN Scholarly Paper N.o 4123138). <https://doi.org/10.2139/ssrn.4123138>
- OECD. (2020). Panorama de las Administraciones Públicas América Latina y el Caribe 2020. OECD. <https://doi.org/10.1787/1256b68d-es>
- Pace, D. S. (2021). Probability and Non-Probability Sampling—An Entry Point for Undergraduate Researchers. <https://papers.ssrn.com/abstract=3851952>
- Pluijmaekers, P., & Lelli, F. (2022). A Dataset Containing Job Descriptions Suitable for NLP and NN Processing (N.o 2022060346). Preprints. <https://doi.org/10.20944/preprints202206.0346.v1>
- Ramírez, S. P. R. (2020, diciembre 5). Reclutamiento y selección de personal en los recursos humanos. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-los-recursos-humanos/>

- Sharma, N. K. (2022). Instruments Used in the Collection of Data in Research. SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4138751>
- Solomon, M. (2021). The Effect Of Recruitment And Selection Practice On Public Organizational Performance: The Case Of Lideta Subcity Administration, Addis Ababa [Thesis, St. Mary's University]. <http://repository.smuc.edu.et/handle/123456789/5959>
- Taherdoost, H. (2022). Measurement and Scaling Techniques in Research Methodology; Survey / Questionnaire Development (SSRN Scholarly Paper N.o 4178691). <https://papers.ssrn.com/abstract=4178691>
- Vargas, P. J., & Encina, J. L. (2021). Evaluación del proceso de inducción en las etapas de reclutamiento—Selección y su relación con la deserción laboral de los trabajadores de hoteles tres estrellas de Moyobamba 2019. Repositorio - UNSM. <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/4094>
- Wegmeyer, L., Tenbrink, A., Delacruz, A., Salim, R., & Speer, A. (2022). Interviews from Scratch: Individual Differences in Writing Interview Questions. *Personnel Assessment and Decisions*, 8(1). <https://doi.org/10.25035/pad.2022.01.00>

## ANEXOS

### Matriz de consistencia

#### Título: Reclutamiento y Selección de Personal en la Empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022

| Formulación del problema   | Objetivos  | Hipótesis   | Técnicas e instrumentos  |
|--|--|---|--|
| <p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca - 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es relación entre las fuentes de reclutamiento interno y externo y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la descripción de puesto y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades específicas y transferibles y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca - 2022?</p> | <p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre reclutamiento y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Analizar la relación entre fuentes de reclutamiento interna y externa y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022.</p> <p>Demostrar la relación entre la descripción del puesto y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022.</p> <p>Detallar la relación las habilidades específicas y transferibles y la selección de personal en la empresa Promart Homecenter Juliaca - 2022.</p> | <p><b>Hipótesis general:</b></p> <p><b>Hi:</b> Existe relación significativa entre el reclutamiento y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022.</p> <p><b>Ho:</b> No existe relación significativa entre el reclutamiento y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe relación entre las fuentes de reclutamiento interno y externo y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022.</p> <p>Existe relación entre la descripción de puesto y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022.</p> <p>Existe relación entre las habilidades específicas y transferibles y la selección de personal de la empresa Promart Homecenter Juliaca – 2022.</p> | <p><b>Técnicas</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b></p> <p>Cuestionario</p> |

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Operacionalización de la variable reclutamiento

| Variable      | Definición conceptual  | Definición operacional  | Dimensiones                                | Indicadores                           | Instrumento | Escala de medición |
|---------------|--|---|--|---------------------------------------|-------------|--------------------|
| Reclutamiento | Es un conjunto de métodos y procesos destinados a captar distintos aspirantes calificados y capacitados para llenar un puesto en el capital humano de la organización y presentarlos al mercado con oportunidades de empleo Chiavenato (2017). | Para la respectiva evaluación las variables mediante la encuesta donde se aplicará en un cuestionario y se tomarán las siguientes dimensiones como Fuentes de reclutamiento interno y externo, Descripción del puesto, Habilidades específicas y transferibles, se utilizará la medición de la escala de Likert | Fuentes de reclutamiento interno y externo | Publicación del puesto                | Encuesta    | Ordinal            |
|               |  |   |  | Filtrar a los candidatos              |             |                    |
|               |  |   |  | Entrevista con gerencia               |             |                    |
|               |  |   |  | Recomendaciones                       |             |                    |
|               |  |   |  | Ferias y agencias                     |             |                    |
|               |  |   |  | Redes sociales                        |             |                    |
|               |  |   | Descripción de puesto                      | Nombre del cargo                      |             |                    |
|               |  |   |  | Posición del cargo                    |             |                    |
|               |  |   |  | Contenido del cargo                   |             |                    |
|               |  |   | Habilidades específicas y transferibles    | Capacidad para tomar decisiones       |             |                    |
|               |  |   |  | Trabajo en equipo y escucha activa    |             |                    |
|               |  |   |  | Resolución de problemas y autocrítica |             |                    |



## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Operacionalización de la variable selección de personal

| Variable              | Definición conceptual   | Definición operacional  | Dimensiones             | Indicadores         | Instrumento | Escala de medición |
|-----------------------|---|---|-------------------------|---------------------|-------------|--------------------|
| Selección de personal | Es un proceso que selecciona a las personas mejor calificadas para ocupar puestos dentro de una organización que tiene vacantes existentes o planificadas. Se define como un conjunto de métodos que nos permiten encontrar a las personas adecuadas para un rol específico dentro de la empresa Bohlander et al. (2018). | Para la respectiva la variable mediante una encuesta donde se aplicará de un cuestionario y se tomarán las siguientes dimensiones, Entrevista de selección, Pruebas de selección y se asignará a la escala de Likert. | Entrevista de selección | Estructurada        | Encuesta    | Ordinal            |
|                       |   |   |                         | Semiestructuradas   |             |                    |
|                       |   |   |                         | No estructuradas    |             |                    |
|                       |   |   | Pruebas de selección    | Psicotécnicas       |             |                    |
|                       |   |   |                         | Dinámicas de grupos |             |                    |
|                       |   |   |                         | Conocimientos       |             |                    |
|                       |   |   |                         | Test Personalidad   |             |                    |



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CHÁVEZ VERA KERWIN JOSÉ

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): SEJE CONDORI YOHANN BETZABETH

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

| CRITERIOS              | INDICADORES  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------|--|---|---|---|---|---|
| <b>CLARIDAD</b>        | Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.  |   |   |   |   | X |
| <b>OBJETIVIDAD</b>     | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.   |   |   |   |   | X |
| <b>ACTUALIDAD</b>      | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.  |   |   |   |   | X |
| <b>ORGANIZACIÓN</b>    | 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 |
| <b>SUFICIENCIA</b>     | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.   |   |   |   |   | X |
| <b>INTENCIONALIDAD</b> | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.  |   |   |   |   | X |
| <b>CONSISTENCIA</b>    | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.  |   |   |   |   | X |
| <b>COHERENCIA</b>      | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada  |   |   |   |   | X |

|                      |   |  |  |  |   |    |
|----------------------|---|--|--|--|---|----|
|                      | dimensión de la variable.   |  |  |  |   |    |
| <b>METODOLOGÍA</b>   | La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación. |  |  |  | X |    |
| <b>PERTINENCIA</b>   | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.                         |  |  |  | X |    |
| <b>PUNTAJE TOTAL</b> |   |  |  |  | 8 | 40 |
|                      |   |  |  |  |   | 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

**APLICABLE**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

48

Lima, 7 de noviembre del 2022

*Kerwin Chávez*  
 -----  
 Dr. Kerwin José Chávez Vera  
 C.E. 003058624  
 Docente Investigador

Firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CHÁVEZ VERA KERWIN JOSÉ

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): SEJE CONDORI YOHANN BETZABETH

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

| CRITERIOS              | INDICADORES  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------|--|---|---|---|---|---|
| <b>CLARIDAD</b>        | Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.  |   |   |   |   | X |
| <b>OBJETIVIDAD</b>     | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.   |   |   |   |   | X |
| <b>ACTUALIDAD</b>      | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.  |   |   |   |   | X |
| <b>ORGANIZACIÓN</b>    | 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 |
| <b>SUFICIENCIA</b>     | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.   |   |   |   |   | X |
| <b>INTENCIONALIDAD</b> | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.  |   |   |   |   | X |
| <b>CONSISTENCIA</b>    | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.  |   |   |   |   | X |

|                      |  |  |  |  |   |    |
|----------------------|--|--|--|--|---|----|
| <b>COHERENCIA</b>    | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.    |  |  |  |   | X  |
| <b>METODOLOGÍA</b>   | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación. |  |  |  | X |    |
| <b>PERTINENCIA</b>   | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.                        |  |  |  | X |    |
| <b>PUNTAJE TOTAL</b> |  |  |  |  | 8 | 40 |
|                      |  |  |  |  |   | 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

**APLICABLE**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

48

Lima, 7 de noviembre del 2022

*Kerwin Chávez*  
 -----  
**Dr. Kerwin José Chávez Vera**  
 C.E. 003058624  
 Docente Investigador®

Firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): SEJE CONDORI YOHANN BETZABETH

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

| CRITERIOS              | INDICADORES  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------|--|---|---|---|---|---|
| <b>CLARIDAD</b>        | Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.  |   |   |   |   | X |
| <b>OBJETIVIDAD</b>     | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.   |   |   |   |   | X |
| <b>ACTUALIDAD</b>      | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.  |   |   |   |   | X |
| <b>ORGANIZACIÓN</b>    | 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 |
| <b>SUFICIENCIA</b>     | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.   |   |   |   |   | X |
| <b>INTENCIONALIDAD</b> | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.  |   |   |   |   | X |
| <b>CONSISTENCIA</b>    | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.  |   |   |   |   | X |
| <b>COHERENCIA</b>      | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada  |   |   |   | X |   |

|                      |   |  |  |  |    |    |
|----------------------|---|--|--|--|----|----|
|                      | dimensión de la variable.   |  |  |  |    |    |
| <b>METODOLOGÍA</b>   | La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación. |  |  |  | X  |    |
| <b>PERTINENCIA</b>   | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.                         |  |  |  | X  |    |
| <b>PUNTAJE TOTAL</b> |   |  |  |  | 12 | 35 |
|                      |   |  |  |  |    | 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)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**APLICABLE**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

47

Lima, 7 de noviembre del 2022



**Dra. África Calanchez Uribarri**  
CE. 000573626  
Docente investigadora

Firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA**

Institución donde labora: **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

Especialidad: **ADMINISTRACIÓN**

Instrumento de evaluación: **CUESTIONARIO**

Autor (s) del instrumento (s): **SEJE CONDORI YOHANN BETZABETH**

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

| CRITERIOS              | INDICADORES  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------|--|---|---|---|---|---|
| <b>CLARIDAD</b>        | Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.  |   |   |   |   | X |
| <b>OBJETIVIDAD</b>     | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.   |   |   |   |   | X |
| <b>ACTUALIDAD</b>      | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.  |   |   |   |   | X |
| <b>ORGANIZACIÓN</b>    | 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 |
| <b>SUFICIENCIA</b>     | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.   |   |   |   |   | X |
| <b>INTENCIONALIDAD</b> | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.  |   |   |   |   | X |
| <b>CONSISTENCIA</b>    | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.  |   |   |   |   | X |



|                      |  |  |  |  |    |    |
|----------------------|--|--|--|--|----|----|
| <b>COHERENCIA</b>    | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.    |  |  |  | X  |    |
| <b>METODOLOGÍA</b>   | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación. |  |  |  | X  |    |
| <b>PERTINENCIA</b>   | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.                        |  |  |  | X  |    |
| <b>PUNTAJE TOTAL</b> |  |  |  |  | 12 | 35 |
|                      |  |  |  |  |    | 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)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**APLICABLE**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.** 47

Lima, 7 de noviembre del 2022



**Dra. África Calanchez Uribarra**  
CE. 000573626  
Docente investigadora

Firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ALARCON FIGUEROA DIEGO

Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): SEJJE CONDORI YOHANN BETZABETH

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

| CRITERIOS              | INDICADORES  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------|--|---|---|---|---|---|
| <b>CLARIDAD</b>        | Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.  |   |   |   |   | X |
| <b>OBJETIVIDAD</b>     | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.   |   |   |   |   | X |
| <b>ACTUALIDAD</b>      | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.  |   |   |   |   | X |
| <b>ORGANIZACIÓN</b>    | 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 |
| <b>SUFICIENCIA</b>     | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.   |   |   |   |   | X |
| <b>INTENCIONALIDAD</b> | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.  |   |   |   |   | X |
| <b>CONSISTENCIA</b>    | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.  |   |   |   |   | X |
| <b>COHERENCIA</b>      | Los ítems del instrumento expresan   |   |   |   |   | X |

|                      |  |    |  |  |   |    |
|----------------------|--|----|--|--|---|----|
|                      | relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.                                       |    |  |  |   |    |
| <b>METODOLOGÍA</b>   | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación. |    |  |  | X |    |
| <b>PERTINENCIA</b>   | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.                        |    |  |  | X |    |
| <b>PUNTAJE TOTAL</b> |  |    |  |  | 8 | 40 |
|                      |  | 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

**APLICABLE**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

|    |
|----|
| 48 |
|----|

Lima, 7 de noviembre del 2022



Firma



## INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **ALARCON FIGUEROA DIEGO**

Institución donde labora: **UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ANTIPLANO**

Especialidad: **ADMINISTRACION**

Instrumento de evaluación: **CUESTIONARIO**

Autor (s) del instrumento (s): **SEJE CONDORI YOHANN BETZABETH**

### II.- ASPECTOS DE VALIDACION

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

| CRITERIOS              | INDICADORES  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------|--|---|---|---|---|---|
| <b>CLARIDAD</b>        | Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.  |   |   |   |   | X |
| <b>OBJETIVIDAD</b>     | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.   |   |   |   |   | X |
| <b>ACTUALIDAD</b>      | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.  |   |   |   |   | X |
| <b>ORGANIZACIÓN</b>    | 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 |
| <b>SUFICIENCIA</b>     | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.   |   |   |   |   | X |
| <b>INTENCIONALIDAD</b> | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.  |   |   |   |   | X |
| <b>CONSISTENCIA</b>    | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.  |   |   |   |   | X |
| <b>COHERENCIA</b>      | Los ítems del instrumento expresan   |   |   |   |   | X |

|                      |  |    |  |  |   |    |
|----------------------|--|----|--|--|---|----|
|                      | relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.                                       |    |  |  |   |    |
| <b>METODOLOGÍA</b>   | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación. |    |  |  | X |    |
| <b>PERTINENCIA</b>   | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.                        |    |  |  | X |    |
| <b>PUNTAJE TOTAL</b> |  |    |  |  | 8 | 40 |
|                      |  | 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

**APLICABLE**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

|    |
|----|
| 48 |
|----|

Lima, 7 de noviembre del 2022



Mba. Diego Alarcón Figueroa  
DNI. 44586072  
DOCENTE UNA PUNO

Firma

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 06 de noviembre de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Lima Norte

A través del presente Carlos Arturo Landauro Quiñones, identificado (a) con DNI N° 10861737 representante de la empresa/institución HOMECENTERS PERUANOS S.A. con el cargo de Gerente de Tienda, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

Sejje Condori Yohann Betzabeth

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada Reclutamiento y selección de personal en la empresa Promart Homecenter Juliaca - 2022

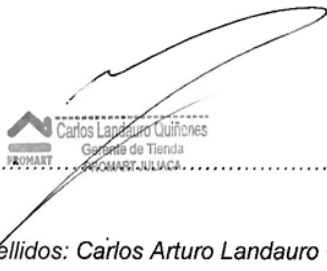

Si  No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si  No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

  
 Carlos Arturo Landauro Quiñones  
Gerente de Tienda  
PROMART HOMECENTER JULIACA

Firma y Sello

Nombre y Apellidos: Carlos Arturo Landauro Quiñones

Cargo: Gerente de Tienda

**Base de datos**  
**V1: Reclutamiento**

| N  | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | t |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|
| 1  | 4  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3 |
| 2  | 2  | 2  | 4  | 1  | 2  | 2  | 1  | 4  | 2  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 2 |
| 3  | 4  | 3  | 5  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3 |
| 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 1  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 2   | 3   | 2 |
| 5  | 4  | 3  | 4  | 3  | 1  | 3  | 4  | 3  | 3  | 2   | 3   | 3   | 4   | 4   | 2   | 3   | 2 |
| 6  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 3 |
| 7  | 5  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2 |
| 8  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2 |
| 9  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 2 |
| 10 | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  | 1  | 4  | 2  | 3  | 4   | 2   | 4   | 4   | 2   | 5   | 3   | 2 |
| 11 | 5  | 1  | 1  | 1  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 1   | 5   | 1   | 1   | 2 |
| 12 | 5  | 4  | 4  | 3  | 1  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 2 |
| 13 | 2  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 1  | 1  | 4  | 4   | 5   | 3   | 4   | 5   | 3   | 2   | 2 |
| 14 | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 2 |
| 15 | 3  | 2  | 1  | 1  | 3  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 2 |
| 16 | 5  | 4  | 3  | 3  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 2 |
| 17 | 2  | 5  | 5  | 4  | 2  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 2 |
| 18 | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 1   | 1   | 1   | 3   | 2 |
| 19 | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 2 |
| 20 | 5  | 3  | 2  | 4  | 1  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3   | 3   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 2 |
| 21 | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 2   | 2 |
| 22 | 1  | 2  | 1  | 3  | 1  | 3  | 2  | 4  | 1  | 1   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2 |
| 23 | 3  | 4  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2 |
| 24 | 3  | 3  | 4  | 2  | 4  | 3  | 2  | 2  | 4  | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2 |
| 25 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 2 |
| 26 | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 1  | 1  | 4  | 4  | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 2 |
| 27 | 4  | 2  | 5  | 3  | 4  | 1  | 2  | 2  | 4  | 4   | 4   | 4   | 2   | 5   | 5   | 4   | 2 |
| 28 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 2 |
| 29 | 1  | 1  | 1  | 3  | 1  | 1  | 4  | 1  | 2  | 1   | 1   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 2 |
| 30 | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 2 |
| 31 | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 3   | 2 |
| 32 | 1  | 1  | 3  | 1  | 3  | 1  | 2  | 3  | 4  | 1   | 1   | 3   | 1   | 2   | 3   | 2   | 2 |
| 33 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 1  | 3  | 1   | 3   | 2   | 5   | 4   | 3   | 1   | 2 |
| 34 | 1  | 3  | 5  | 2  | 3  | 3  | 3  | 1  | 5  | 2   | 3   | 3   | 4   | 1   | 1   | 1   | 2 |
| 35 | 5  | 5  | 5  | 1  | 1  | 5  | 3  | 3  | 3  | 1   | 4   | 3   | 1   | 1   | 3   | 1   | 2 |
| 36 | 3  | 4  | 1  | 1  | 3  | 1  | 5  | 5  | 1  | 5   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 2 |
| 37 | 3  | 2  | 3  | 1  | 5  | 3  | 5  | 1  | 1  | 3   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 2 |
| 38 | 5  | 1  | 3  | 1  | 1  | 4  | 4  | 1  | 3  | 1   | 1   | 4   | 1   | 1   | 1   | 1   | 2 |
| 39 | 1  | 5  | 1  | 1  | 3  | 1  | 4  | 1  | 3  | 4   | 3   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 2 |
| 40 | 4  | 1  | 5  | 1  | 1  | 5  | 4  | 1  | 3  | 4   | 2   | 1   | 1   | 1   | 4   | 1   | 2 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 41 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 42 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| 43 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 |
| 45 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| 46 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 |
| 49 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| 50 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 51 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 53 | 5 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 54 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 56 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 57 | 5 | 1 | 3 | 1 | 3 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 58 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 59 | 4 | 1 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 60 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 61 | 2 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 62 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 63 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 |
| 64 | 5 | 1 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 65 | 4 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 66 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 67 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 68 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 69 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 70 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 71 | 4 | 2 | 5 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 |
| 72 | 5 | 2 | 4 | 1 | 3 | 5 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| 73 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 74 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 75 | 5 | 1 | 5 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 76 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 |
| 77 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 5 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 78 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 |
| 79 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 80 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |



## V2: Selección de personal

| N  | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | t |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|
| 1  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3 |
| 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 5  | 2  | 3   | 4   | 2   | 1   | 1   | 1   | 3 |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3 |
| 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3 |
| 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3 |
| 6  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  | 1  | 1   | 1   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3 |
| 7  | 1  | 1  | 5  | 3  | 2  | 3  | 3  | 1  | 2  | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 3   | 2 |
| 8  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3 |
| 9  | 5  | 3  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 3 |
| 10 | 5  | 5  | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  | 1  | 2  | 4   | 2   | 3   | 5   | 5   | 2   | 3 |
| 11 | 5  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 5  | 5   | 5   | 1   | 2   | 1   | 1   | 2 |
| 12 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3   | 4   | 5   | 1   | 2   | 1   | 3 |
| 13 | 1  | 1  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 1  | 2  | 4   | 1   | 1   | 2   | 5   | 2   | 2 |
| 14 | 5  | 5  | 1  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 1   | 2   | 1   | 3   | 2   | 1   | 3 |
| 15 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 3  | 1  | 1   | 1   | 1   | 3   | 1   | 1   | 1 |
| 16 | 2  | 1  | 3  | 1  | 3  | 1  | 4  | 1  | 3  | 5   | 2   | 1   | 3   | 1   | 1   | 2 |
| 17 | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 5  | 3  | 3  | 2  | 1   | 5   | 3   | 3   | 2   | 1   | 2 |
| 18 | 1  | 3  | 3  | 4  | 2  | 5  | 1  | 1  | 1  | 3   | 1   | 4   | 3   | 5   | 1   | 3 |
| 19 | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4   | 1   | 2   | 2   | 3   | 1   | 3 |
| 20 | 3  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 5  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 3   | 2 |
| 21 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3   | 3   | 1   | 4   | 3   | 4   | 3 |
| 22 | 1  | 3  | 5  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2 |
| 23 | 1  | 3  | 2  | 4  | 5  | 1  | 2  | 2  | 1  | 4   | 4   | 5   | 5   | 3   | 4   | 3 |
| 24 | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 4  | 2   | 1   | 1   | 2   | 1   | 3   | 2 |
| 25 | 5  | 5  | 1  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 1  | 2   | 3   | 1   | 2   | 3   | 1   | 3 |
| 26 | 3  | 5  | 1  | 2  | 4  | 3  | 2  | 1  | 2  | 3   | 2   | 2   | 3   | 1   | 1   | 2 |
| 27 | 1  | 1  | 1  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 2  | 4   | 5   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3 |
| 28 | 1  | 1  | 5  | 3  | 2  | 3  | 4  | 1  | 2  | 4   | 1   | 4   | 3   | 5   | 3   | 3 |
| 29 | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 3   | 1 |
| 30 | 5  | 4  | 2  | 4  | 3  | 5  | 3  | 4  | 4  | 2   | 4   | 4   | 2   | 3   | 1   | 3 |
| 31 | 1  | 1  | 5  | 1  | 1  | 3  | 3  | 1  | 1  | 3   | 1   | 1   | 3   | 1   | 2   | 2 |
| 32 | 3  | 2  | 3  | 1  | 1  | 2  | 3  | 2  | 1  | 2   | 3   | 2   | 1   | 2   | 3   | 2 |
| 33 | 1  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 1  | 2  | 1  | 3   | 1   | 1   | 1   | 3   | 2   | 2 |
| 34 | 3  | 1  | 2  | 3  | 3  | 1  | 1  | 3  | 1  | 1   | 2   | 1   | 1   | 2   | 1   | 2 |
| 35 | 1  | 1  | 5  | 3  | 4  | 3  | 5  | 3  | 1  | 4   | 4   | 4   | 1   | 1   | 1   | 3 |
| 36 | 3  | 3  | 5  | 1  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  | 4   | 3   | 3   | 1   | 1   | 1   | 2 |
| 37 | 1  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  | 2  | 1   | 1   | 4   | 3   | 3   | 1   | 3 |
| 38 | 1  | 1  | 1  | 5  | 4  | 3  | 4  | 1  | 1  | 1   | 1   | 4   | 4   | 4   | 1   | 2 |
| 39 | 1  | 1  | 5  | 1  | 4  | 3  | 4  | 1  | 1  | 1   | 1   | 4   | 1   | 2   | 1   | 2 |
| 40 | 1  | 1  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 1  | 1  | 1   | 1   | 4   | 1   | 1   | 1   | 2 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 41 | 1 | 1 | 5 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 42 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 43 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 |
| 44 | 1 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 45 | 1 | 1 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 46 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 47 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| 48 | 1 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| 49 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 |
| 50 | 1 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 |
| 51 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 52 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 53 | 1 | 1 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 54 | 1 | 1 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 55 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 56 | 1 | 1 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 57 | 1 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 |
| 58 | 1 | 1 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 |
| 59 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 60 | 1 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| 61 | 1 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 62 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| 63 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 64 | 1 | 1 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| 65 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| 66 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 |
| 67 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 68 | 3 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 69 | 2 | 3 | 5 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 70 | 3 | 1 | 5 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 71 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| 72 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 73 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| 74 | 3 | 2 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 75 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| 76 | 3 | 1 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| 77 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 |
| 78 | 3 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| 79 | 3 | 1 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 80 | 3 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |

### Pruebas de normalidad

|               | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|---------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|               | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| Reclutamiento | ,507                            | 80 | ,000 | ,270         | 80 | ,000 |
| Selección     | ,364                            | 80 | ,000 | ,695         | 80 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Validación de 3 juicio de expertos

| Variable              | N° | Especialidad | Promedio | Opinión del experto |
|-----------------------|----|--------------|----------|---------------------|
| Reclutamiento         | 1  | Metodólogo   | 4.8      | Si es aplicable     |
|                       | 2  | Especialista | 4.7      | Si es aplicable     |
|                       | 3  | Especialista | 4.8      | Si es aplicable     |
| Selección de personal | 1  | Metodólogo   | 4.8      | Si es aplicable     |
|                       | 2  | Especialista | 4.7      | Si es aplicable     |
|                       | 3  | Especialista | 4.8      | Si es aplicable     |

### Análisis de confiabilidad de Reclutamiento

#### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,932             | 16             |

### Análisis de confiabilidad de Selección de personal

#### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,923             | 15             |



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, 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 Promart Homecenter Juliaca - 2022", cuyo autor es SEJJE CONDORI YOHANN BETZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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, 17 de Enero del 2023

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>  | <b>Firma</b>   |
|---|--|
| CHAVEZ VERA KERWIN JOSE<br><b>CARNET EXT.:</b> 003058624<br><b>ORCID:</b> 0000-0003-2842-2099 | Firmado electrónicamente<br>por: KJCHAVEZVE el 17-<br>01-2023 09:12:57 |

Código documento Trilce: TRI - 0521812