



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión administrativa y su relación con la selección del personal
de la Empresa OLX clasificados Perú SAC, Lima - 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Sotomayor Milla, Pablo Alberto (orcid.org/0000-0002-6848-9303)

Ticlahuanca Santos, Silfredo (orcid.org/0000-0003-2472-8920)

ASESOR:

Dr. Huamanchumo Venegas, Henry Ismael (orcid.org/ 0000-0003-4831-9224)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedicado a mi hijo, quien es siempre el motor, para seguir adelante, que vea reflejado en mí, la constancia para superarse día a día, quiero ser un ejemplo para que él también desee ser un profesional. A nuestros padres quienes nos enseñaron que el mejor conocimiento que se puede tener es el que se aprende por sí mismo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco siempre a dios por sus bendiciones, a mis padres y familia, por su apoyo incondicional también Agradeciendo a cada una de las personas que me han inspirado siempre, para poder lograr mis metas. Así mismo, deseo expresar mi reconocimiento a la empresa Prisontec S.A.C y al Ingeniero Ricardo de la Parra Gerente de operaciones de la misma por toda la atención brindada a lo largo de esta investigación. A la Universidad Cesar Vallejo por ser la sede de todo el conocimiento adquirido a lo largo de este tiempo

ÌNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÌNDICE DE CONTENIDOS	v
ÌNDICE DE TABLAS	vi
ÌNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variable y operacionalización	12
3.3 Población muestra y muestreo.....	14
3.4 Técnicas e instrumento para la recolección de datos	15
3.5 Procedimiento	15
3.6 Método de análisis de dato	16
3.7 Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	33
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Resultados de la validación por juicio de expertos</i>	15
Tabla 2	<i>Variable Gestión Administrativa</i>	17
Tabla 3	<i>Nivel de Dimensión Planeación</i>	18
Tabla 4	<i>Nivel de Dimensión Organización</i>	19
Tabla 5	<i>Nivel Dimensión Dirección</i>	20
Tabla 6	<i>Nivel Dimensión Evaluación</i>	21
Tabla 7	<i>Variable Selección del Personal</i>	22
Tabla 8	<i>Nivel Dimensión Reclutamiento</i>	23
Tabla 9	<i>Nivel Dimensión Selección</i>	24
Tabla 10	<i>Nivel Dimensión Contratación</i>	25
Tabla 11	<i>Nivel Dimensión Inducción</i>	26
Tabla 12	<i>Pruebas de Normalidad</i>	27
Tabla 13	<i>Correlación entre gestión administrativa y selección del personal</i>	28
Tabla 14	<i>Correlación entre gestión administrativa y proceso de reclutamiento</i> ..	29
Tabla 15	<i>Correlación entre gestión administrativa y proceso de selección</i>	30
Tabla 16	<i>Correlación entre gestión administrativa y proceso de contratación</i>	31
Tabla 17	<i>Correlación entre gestión administrativa y proceso de inducción</i>	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	<i>Variable Gestión Administrativa</i>	17
Figura 3	<i>Nivel de Dimensión Planeación</i>	18
Figura 4	<i>Nivel de Dimensión Organización</i>	19
Figura 5	<i>Nivel Dimensión Dirección</i>	20
Figura 6	<i>Nivel Dimensión Evaluación</i>	21
Figura 7	<i>Variable Selección del Personal</i>	22
Figura 8	<i>Nivel Dimensión Reclutamiento</i>	23
Figura 9	<i>Nivel Dimensión Selección</i>	24
Figura 10	<i>Nivel Dimensión Contratación</i>	25
Figura 11	<i>Nivel Dimensión Inducción</i>	26

RESUMEN

La investigación denominada: “Gestión administrativa y su relación con la selección de personal de la empresa OLX clasificados Perú SAC, Lima, 2022”, tuvo por objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y la selección de personal en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022. La metodología que se utilizó fue de enfoque cuantitativo, en esta investigación, la población se conformó por los 35 trabajadores de la empresa OLX clasificados Perú SAC, con una muestra de 35 trabajadores. Se recurrió a la técnica de la encuesta con la finalidad de que la información recabada sea tanto verídica como confiable. Dentro de la técnica de la encuesta se encuentran diversos instrumentos, pero el que más se ajusta a la finalidad del proyecto fue el cuestionario. En los resultados comprobamos que la cifra de Sig. (Bilateral) es: $0,000 < 0,05$, se aprueba la H_a , y se rechaza la H_o . Asimismo, debemos señalar que la correlación es positiva moderada (Rho de Spearman = 0.636), nos indica que hay relación entre ambas variables. En conclusión, se determinó la relación entre la gestión administrativa y la selección de personal en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022, siendo una correlación positiva moderada.

Palabras clave: Gestión administrativa, selección de personal, planificar, proceso de reclutamiento.

ABSTRACT

The research called: "Administrative management and its relationship with the selection of personnel of the company OLX classified Peru SAC, Lima, 2022", had the objective of determining the relationship between administrative management and the selection of personnel in the company OLX classified Peru SAC . Lima 2022. The methodology used was a quantitative approach, in this research, the population was made up of 35 workers from the company OLX classified Peru SAC, with a sample of 35 workers. The survey technique was used in order for the information collected to be both true and reliable. Within the survey technique there are various instruments, but the one that best fits the purpose of the project was the questionnaire. In the results we verify that the figure of Sig. (Bilateral) is: $0.000 < 0.05$, the H_a is approved, and the H_o is rejected. Likewise, we must point out that the correlation is moderately positive (Spearman's $Rho = 0.636$), indicating that there is a relationship between both variables. In conclusion, the relationship between administrative management and personnel selection in the company OLX classified Peru SAC was determined. Lima 2022, being a moderate positive correlation.

Keywords: Administrative management, personnel selection, planning, recruitment process.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, de acuerdo a Anzola (2002) mencionado en Falconi et al. (2019) en su investigación en Ecuador, nos menciona que la gestión administrativa es contemplada una de las labores más considerables y principales en las empresas. Se efectúa con el propósito de gestionar la fuerza de un equipo sindical, es la manera por la cual se intenta lograr fines y propósitos planteados, empleando a los trabajadores e instrumentos por medio del desempeño de actividades esenciales que entrañan el cumplimiento de procedimientos cruciales como planear, gestionar, tutelar y supervisar. Así también, algunas organizaciones a nivel mundial están realizando sus procedimientos de contratación con mucha premura, lo cual arriesga la aptitud de este. El problema que acarreó la epidemia requiere que se mejoren los procedimientos de contratación y efectuar un destilador de aptitud (SUMMA, 2022). De similar forma, hay una afanosa coacción en cada una de las empresas, libremente de su índole, por aumentar su rendimiento y de ello se desglosa el requerimiento de encontrar novedosas maneras de organizar sus procedimientos y medios (Erazo et al., 2019).

Asimismo, Martínez y Vargas (2019) en su revista en Cuba, expone que escoger a los trabajadores conforma el procedimiento de suministro del aspirante y sobreviene a la incorporación; los dos son fases de un único procedimiento, la adquisición de RR. HH para la empresa. La contratación es una actividad de reunión, aviso y llamamiento; el escogimiento es una actividad de colación, identificación, elección y filtración y tipificación.

En tanto que, Gavilánez et al. (2018) mencionados en Solesdipa et al. (2022), Mencionan que una apropiada gestión administrativa se origina en una asociación continua de labores demandadas en virtud del adecuado manejo de medios que, siempre poseerán la peculiaridad de ser insuficientes, por lo que las disposiciones sensatas causarán en las empresas un efecto favorable y por otra parte, de no ser lo justamente apropiadas y en el momento pertinente su efecto será desfavorable. Los elementos que precisan el grado de ordenación en las organizaciones pueden ser catalogados en interiores y exteriores. Los elementos interiores son aquellos que están ligados secamente de la empresa y sobre quienes la información puede

proceder; mientras tanto los elementos exteriores no están ligados a la indagación o información anterior.

Finalmente, Rivera (2019) en su artículo en Quito, nos menciona que para que se lleve a cabo el reclutamiento del personal en una empresa la llave de acceso es el escogimiento de trabajadores, lo que compone un procedimiento complicado, ya que deben seleccionar los sujetos más aptos para ocupar los puestos libres de la empresa teniendo como medida los requerimientos de la compañía. Pendiendo de lo apropiado que se haya llevado este suceso, recogerá por resultante el ejercicio, progreso y desarrollo de la empresa.

En el ámbito nacional, acorde a Bao et al. (2020) en su artículo en Huánuco corroboran que la gestión administrativa representa mucho más que planificar, organizar, regir y vigilar, entraña tomar decisiones y medidas que se realiza a un abanico de circunstancias en toda clase de empresas. Asimismo, es regularizar los RR.HH., económicos, materiales y técnicos, para conseguir los propósitos conduciendo y rigiendo las labores libradas por cada uno de los grados de la empresa. Así también, Castro et al. (2021) en su revista afirman que, en el Perú, la mayor parte de organizaciones no brinda la adecuada supervisión al proceso de escogimiento de RR.HH., como también no se le da la apropiada atención a la automatización de este procedimiento. Inclusive cuando hoy en día no es una primacía, algunas empresas dedican los recursos en el procedimiento de indagación sobre la información acerca de procesos de escogimiento de trabajadores, pues cada empresa busca hallar el óptimo plan para atraer a los trabajadores adecuados.

Asimismo, la Agencia Peruana de Noticias, (s.f), nos menciona que uno de los impactos que ha acarreado la gestión administrativa en la frágil dirección del escogimiento de los nuevos empleados es el descontento del consumidor al servicio que se proporciona. Constantemente se dice que en Perú hay talento, pero todavía no existe una adecuada ordenación o esquema que conozca cómo identificarlo y aprovecharlo. Es por ello que, para las plazas que administran los recursos humanos de diferentes organizaciones, no es sencillo hallar trabajadores que no únicamente esté educado para cubrir los puntos importantes, sino que lo

puede efectuar con aptitud y eficacia. Por ende, escoger, incorporar e instruir a un individuo para puntos importantes es todo un reto. Este problema lo destaca la licenciada Midori Akamine, quien señala que hay 5 derivaciones que produce la pésima designación de un trabajador, estas son las posteriores: rotación continúa de nuevos trabajadores, perturba las cuentas, ambiente de trabajo no anhelado, merma de consumidores.

Como realidad problemática poseemos que, la organización OLX Perú en su comienzo fue una organización comprometida al anuncio de comercialización de productos y propagandas, después la organización cambió de sección, el cual es una organización con capital extranjera, la organización cambio al sector automotriz, por tal razón cambió de sector, pero no cambió de trabajadores, comprendiendo que la organización no buscó expulsar trabajadores que habían estado laborando en el anterior sector, pero no existió la preparación requerida para desempeñar el novedoso desplazamiento de la organización, es ahí donde observamos las carencias y ausencia de preparación de los trabajadores para desempeñar los procedimientos de compra y venta de autos, observamos que los trabajadores no poseían información del sector, al cual ahora se iba a consagrar la organización, notamos carencias de preparación e información de los trabajadores porque estos eran especialistas en propaganda y venta de productos, mas no para la compra y venta de autos, es más observamos a los trabajadores que ahora eran vendedores de autos, y ni siquiera conocían nada de mecánica, factor crucial para poder rebatir al consumidor, cuando este buscaba realizar una queja por un auto con un defecto mecánico; asimismo, notamos que los sujetos que era concertadas para comprar los autos para después venderlas, no conocían cómo distribuir las problemáticas, tampoco poseían la pericia para comprar y así poder mercantilizar precios adecuados, únicamente eran sujetos que poseían pericia en mecánica, mas no pericia de mercantilización con el consumidor, es ahí donde se observaron resultantes desfavorables al final por compras inadecuadas de aparatos a precios desfavorables dejando poco lucro a la organización en su venta, como se menciona: si compras mal (pagas un alto precio por carencia de negociación) deberás vender mal, sin mucho lucro. Ahora la organización ha procedido,

contratando trabajadores idóneos, para comprar mejores carros, a precio asequible dejando mayor margen para vender a un adecuado precio.

A partir de la problemática observada, el presente proyecto pretende responder el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la selección de personal en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022? Como problemas específicos, se plantearon los siguientes: a) ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022? b) ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el proceso de selección en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022? c) ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el proceso de contratación en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022? d) ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el proceso de inducción en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022?

La actual indagación de acuerdo a Ñaupas et al. (2018) justifica su relevancia en base a cuatro planos: teóricamente, porque está fundamentado con aportaciones basados de autores de libros, artículos científicos, así también, asistirá como aportación a otras personas en un futuro. La indagación también posee justificación práctica, porque será una aportación distinguida y novedosa al procedimiento de escogimiento de trabajadores, así como la mejora en la gestión administrativa; así también, los profesionales de administración poseerán a la mano novedosos medios para mejorar sus procedimientos. Referente a la justificación metodológica, la indagación brindará cuestionarios aprobados por expertos, las cuales serán instrumentales que recogerán los datos de las variables con autenticidad; así también, se ejecutará un análisis experimental para establecer su nivel de fiabilidad y qué puede ser utilizado en próximas indagaciones. Finalmente, la indagación se justifica desde un criterio social, pues será de suma relevancia a la organización para conocer sus procedimientos endebles y mejorarlos; así también, da la posibilidad a que la organización fortifique sus procedimientos directivos en lo que refiere a la ordenación del talento y se vuelva una empresa con superior grado de idoneidad en su sector.

De la misma forma, se formula el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la selección de personal en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022. Para enfocarlo a partir de las dimensiones, los objetivos específicos son los siguientes: a) Determinar la relación entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022. b) Determinar la relación entre la gestión administrativa y el proceso de selección en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022. c) Determinar la relación entre la gestión administrativa y el proceso de contratación en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022. d) Determinar la relación entre la gestión administrativa y el proceso de inducción en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022.

Por último, como hipótesis general tenemos: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la selección de personal en la empresa OLX clasificados Perú SAC Lima 2022. Y como hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022. b) Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la selección de personal en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022. c) Existe relación significativa entre la gestión administrativa y proceso de contratación en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022. d) Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el proceso de inducción en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La actual indagación se sustenta con los Antecedentes Nacionales: Ampuero y Pacheco (2021) Cuyo objetivo fue o determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Comas – 2021. La metodología fue no experimental, transversal y correlacional. Las resultantes estadísticas mostraron que hay vinculación inmediata entre ambas variables, con un sig. = 0.000 inferior a 0.05 y nivel de vinculación de 0.844 lo que se interpreta en una vinculación favorable muy fuerte. Concluyendo que un perfeccionamiento de procedimientos y modificar algunos procesos que posibilitan la simplificación de las diligencias en virtud de una gestión administrativa más eficiente y que brinde resultantes óptimas.

Chavez (2022) Cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación del personal en el Banco Pichincha – Huaraz, 2022. La metodología fue básica, cuantitativa, por mostrar resultantes numéricas, no experimental – correlacional. En las resultantes se estableció la presencia de vinculación considerable ($Rho = 0.880$; sig. = $0.000 < 0.01$) entre ambas variables en el Banco. Concluyendo que, la gestión administrativa es uno de los factores esenciales que benefician a la incentivación que muestran los trabajadores, con ello se comprobó los supuestos y se efectuó el descarte de H_0 .

Ballón (2022). Cuyo objetivo fue establecer la relación entre selección de personal y rotación de colaboradores operarios en la empresa constructora en Trujillo 2021. La metodología fue correlacional, no experimental, descriptivo. De las resultantes se recogió una vinculación desfavorable de nivel mesurado ($r = -0.575$) sumamente considerable ($p = 0.003$), lo que corrobora el supuesto formulado de la actual indagación. Concluyendo que a superior procedimiento de incorporación y escogimiento de trabajadores, será inferior la traslación de trabajadores en la organización.

A continuación, se mostrarán los Antecedentes Internacionales: Bonilla (2021) en su tesis estableció como objetivo valorar el alcance de la Gestión Administrativa en el Desempeño Laboral de la Entidad, empleando como método hipotético –

deductivo, descriptiva, no experimental. En las resultantes observamos que el índice de vinculación es 0,873 que constituye 87% del nivel de vinculación entre las dos variables, las cuales es sumamente aprobada. Concluyendo que la ordenación puede ser determinada y concreta, pero si no se colectiviza no será divisada por los empleados de la Institución.

Ulloa (2019) en su investigación estableció como objetivo determinar la relación de la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los servidores públicos del GAD de la provincia de Bolívar, empleó la metodología estadística de análisis cuantitativo. En las resultantes se comprueba que X^2 experimental es superior al X^2 crítico ($25,197 > 24,9958$), de acuerdo a la información recogida se descarta H_0 y por lo tanto se aprueba H_1 . Concluyendo que la variable en la entidad es insuficiente porque no realizan un apropiado procedimiento de adiestramiento que favorezca a optimizar el rendimiento de sus trabajadores.

Herrera (2018), cuyo objetivo fue determinar la influencia del reclutamiento en el proceso de selección de personal en la agencia de recursos humanos de la compañía Edil – Oriente Internacional Maturín en el estado de Monagas, poseyendo como método el cuantitativo y diseño correlacional – no experimental, para el cual se contempló una muestra de 13 trabajadores de la empresa, asimismo, se consiguió determinar la posterior resultante: hay una vinculación inmediata y considerable entre ambas variables, de ello, concluyendo que es requerido acatar y procurar por el adecuado desempeño de esta fase del procedimiento de escogimiento que muestran los trabajadores, porque de ello estriba para realizar el rendimiento laboral de los trabajadores de esta empresa y así conseguir el triunfo.

Para saber teóricamente la variable gestión administrativa, es necesario saber sus comienzos y corriente teórica. De acuerdo a Escudero (2011) la expresión administración posee sus comienzos en las narraciones cristianas de la historia de Noé, Abraham y sus descendientes. Ello se pudo comprobar en la facultad de maniobrar a un gran número de individuos como de animales y de administrar los medios para la observancia del objetivo, como registros escritos, en la Edad Antigua, el código de Hammurabi señala los elementos directivos, los cuales fueron utilizados en el sistema directivo de Egipto con el propósito de planear la riqueza y

administrar los reglamentos del Gobierno. Referente a cómo era la gestión en la Edad Media, se originaron ciertas señales del procedimiento directivo en las circunstancias eclesiásticas y feudales. Así también, en la Edad Moderna, como resultado de la revolución industrial, las vertientes filosóficas y mentales referentes a la gestión comenzaron a formular sus preceptos teóricos. Ya en la Edad Contemporánea, alrededor de la década de los 20', surgió la vertiente teórica que es en la que más se fundamenta para abordar a la gestión administrativa: la Administración Moderna. Esta vertiente posee como fundamental representante a Henry Fayol quien indica en su teoría del progreso institucional, que los procedimientos para administrar los medios pueden implantarse en toda organización y en todo puesto siendo sus fundamentales fases la planeación, ordenación, dirección y control.

Desde ahí donde era requerido conceptuar la expresión gestión administrativa. De acuerdo a Ramírez et al. (2017) mencionados por Orellana et al. (2019) corroboran que la gestión administrativa es un asistente que afianza a compañías de comercio e industriales lograr el desarrollo en cada uno de los puestos que conforman, así como corroborar que haya no únicamente las capitales, sino también el preservar la línea de facultad de aumento interior y exterior de la empresa.

Se señala que es un procedimiento que posee como propósito la dirección y supervisión de los fundamentales medios institucionales, el cual se efectúa con la observancia de 4 fundamentales fases o procedimientos: planeación, organización, dirección y control (Chiavenato, 2019). Estos actuales serán las dimensiones que abordará la actual indagación. Asimismo, Salazar et al. (2018) mencionan que la gestión administrativa entraña también un procedimiento de estudio de los que ocurre interna y exteriormente de la organización para la formulación de un análisis preliminar en el cual establezca cuáles serán las tácticas para potenciar el desempeño y la asistencia al consumidor, para de esta manera recoger resultantes favorables en virtud de la institución. Así también, la gestión administrativa es el grupo de labores que se efectúa para administrar una institución por medio de un comportamiento razonado de actividades, dedicación y medios. Su facultad de inspeccionar y regular las actividades y diferentes tareas que se realizan en la organización posibilita evitar problemáticas y conseguir los fines (Raffino, 2020).

En lo que refiere a la dimensión planificar, alude al primer punto de comienzo en toda gestión administrativa. Esta fase consta en supervisar y determinar los requerimientos de la institución; estas se observan plasmadas en la formulación de propósitos que determine la organización. Aquí también se establecen las labores y los medios requeridos para determinar los fines establecidos. La dimensión organización alude al progreso o realización de las actividades formuladas en la fase de planificación. Estas labores atienden a la interrogante qué y cómo debe realizarse. Es aquí donde se contempla la técnica de la institución para ejecutar sus tácticas, procesos e instrumentación de las funciones. En esta fase, se tiene que poseer mucha atención en la aplicación de los medios, cuyas resultantes tienen que ser de calidad. La dimensión dirección consta en concretar o aplicar lo ya apreciado en la planeación y la institución a mediante la planificación, progreso y supervisión de los procedimientos de los sujetos que participan como comprometidos e mezcladas en estos. Finalmente, la dimensión evaluación, se comprende como la fase en qué se comprueba que se ha desempeñado con las labores de ordenación y supervisión. Para realizar la estimación de la gestión administrativa, es notable la utilización de los posteriores medios: el seguimiento, el monitoreo y el control (Chiavenato, 2019).

La segunda variable que tiene la actual indagación es el de la selección del personal. Por ende, en los posteriores párrafos, se efectuará los principios teóricos, conceptualizaciones y dimensiones de esta problemática. Así también, Ramírez (2019) afianza que esta categoría del ser humano como fuerza laboral tuvo más cubierta al término del siglo XIX e inicios del XX, es aquí donde surgieron las fundamentales teorías que analizaban la efectividad de la actividad que efectúa el empleado, así como la repercusión de su impulso en el avance de la comunidad. es aquí donde surge la imagen de Federico Taylor quién en su teoría pretende identificar como la aptitud laboral que efectúa el ser humano es un provecho competitivo en una organización.

Referente a la conceptualización de la variable selección del personal, de acuerdo a Saldaña et al (2021) establecen es el procedimiento que emplea una empresa para seleccionar, entre una gama de aspirantes, al sujeto que mejor desempeña

los puntos de elección para la labor accesible. En tanto que, Chiavenato (2019) establece que puede conceptualizarse como el procedimiento de escogimiento de la persona apropiada para el puesto apropiado, o en un aspecto más extenso, seleccionar entre los aspirantes escogidos a los que más se ajusten al rol, para desempeñar los puestos vigentes en la organización, la cual busca que la efectividad se conserve y preferible que incremente, como también el desempeño de los trabajadores.

La investigación se sustenta en la teoría de los Subconjuntos Borrosos y Operadores OWA, de acuerdo a Marquez et al. (2019) La Teoría de los Subconjuntos Borrosos ha sido ejecutada en la resolución de problemáticas de gestión empresarial, mediante modelos que poseen la fluctuación y la imparcialidad. Su ejecución ha amentado de manera considerable, particularmente para términos de toma de decisiones como: sistemas expertos empleados en la planeación, modelos de decisión con juicio de mejoramiento, modelos de dirección, fabricación, almacén, seguros de vida, escogimiento de carteras, elección de trabajadores, tácticas de acceso en mercados nuevos, etc.

En cuanto a sus modelos poseemos: el modelo de Werther (2008) conocido como el modelo de escogimiento competitivo, determina que el procedimiento consiste en una gama de procedimientos para determinar qué candidato desempeñará el cargo vacío, ya que se tiene que evidenciar al mejor aspirante para el cargo. Adecuarse a las descripciones del cargo y a los requerimientos de la organización. El procedimiento inicia con la aceptación de un requerimiento de oficio, con la excusa de que el procedimiento de escogimiento no puede iniciar sin la pericia del aspirante. Cabe resaltar que los autores de este modelo contemplan fundamentales los interrogatorios tanto para la actividad que efectúa el trabajador como para los interrogatorios a clientes o dirigentes inmediatos. Asimismo, está el modelo de Chiavenato (2010) que determina que el escogimiento de talento asiste a escoger al empleado apropiado para el cargo apropiado, por lo que tiene que acatar un procedimiento de escogimiento exhaustivo para potenciar la efectividad y el rendimiento del personal. El modelo considera la presencia de 9 procedimientos en la fase de escogimiento y su fundamental contribución es la utilización y ejecución

del modelo sustentado en información, facultad, psicometría, personalidad, simulación, etc.

Por otra parte, Chiavenato (2019) señala que, para realizar esta selección de personal, se efectúa en 4 fases, los cuales serán las dimensiones de la indagación: proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción. Referente a la primera dimensión, se establece al procedimiento de reclutamiento de trabajadores como el aglomerado de procedimientos que poseen como objetivo captar a posibles sujetos que sean aptos de realizar una actividad en una institución. Es decir, son cada una de las actividades que efectúa la organización, desde la información que tenga, para establecer una cuantía de individuos que necesita la organización. La segunda dimensión, designada procedimiento de selección, consta un designar entre los individuos preescogidas a aquellas que tienen las más elevadas probabilidades de desempeñar con las operaciones requeridas y quien pueda rendirlas de forma eficaz. para ello, se acude a la recopilación de información tanto de forma inmediata como oblicua. La tercera dimensión, procedimiento de contratación se establece como el acuerdo entre el novedoso empleado y la organización que lo ha contratado. es en esta fase donde se conciertan las circunstancias y normativas que deberá acatar al novedoso empleado para el progreso y realización de sus operaciones. en estas se busca satisfacer las necesidades de las dos partes. Finalmente, la cuarta dimensión, el procedimiento de inducción se realiza una vez que el interesado haya aceptado las fases previas y posea el visto bueno de la GTH. Es ahí donde el individuo escogido es establecido a un cargo en la empresa, el cual ya fue expuesto con anticipación. Desde este instante, es donde se comienza a adiestrar a los nuevos trabajadores para que se adecúe, sepa y dirija las normativas sindicales que se administra en la empresa y los procedimientos interiores que tiene que acatar.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Tipo de indagación: aplicada, porque las resultantes fueron ejecutadas al instante para la resolución de problemáticas institucionales. Así también, por el alcance será descriptiva – correlacional, por la vinculación que se halló entre las fluctuantes estudiadas (Hernández et al., 2018). El enfoque de la indagación es cuantitativo.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño es no experimental – transversal, constado en una indagación en la cual no se efectuó la manipulación deliberada de la fluctuante, asimismo, es transversal porque se efectuó en un periodo establecido, mencionando las circunstancias de los sucesos que acontecen (Hernández et al., 2018).

3.2 Variable y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Definición Conceptual: Es un procedimiento que posee como propósito la dirección y supervisión de los fundamentales medios institucionales, el cual se efectúa con la observancia de 4 fundamentales fases o procedimientos: planeación, organización, dirección y control (Chiavenato, 2019).

Definición Operacional: La gestión administrativa es una serie regulada de labores que asisten a mejorar la utilización de los medios de una organización. Todo para conseguir el propósito de la organización.

Definición dimensión 1: Planificar, alude al primer punto de comienzo en toda gestión administrativa. Esta fase consta en supervisar y determinar los requerimientos de la institución; estas se observan plasmadas en la formulación de propósitos que determine la organización (Chiavenato, 2019).

Definición dimensión 2: Organización, según Chiavenato (2019) alude al progreso o realización de las actividades formuladas en la fase de planificación. Estas labores atienden a la interrogante qué y cómo debe realizarse. Es aquí donde se contempla la técnica de la institución para ejecutar sus tácticas, procesos e instrumentación de las funciones. En esta fase, se tiene que poseer mucha atención en la aplicación de los medios, cuyas resultantes tienen que ser de calidad.

Definición dimensión 3: Dirección, consta en concretar o aplicar lo ya apreciado en la planeación y la institución a mediante la planificación, progreso y supervisión de los procedimientos de los sujetos que participan como comprometidos y mezcladas en estos (Chiavenato, 2019).

Definición dimensión 4: Evaluación, se comprende como la fase en qué se comprueba que se ha desempeñado con las labores de ordenación y supervisión. Para realizar la estimación de la gestión administrativa, es notable la utilización de los posteriores medios: el seguimiento, el monitoreo y el control (Chiavenato, 2019).

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: Selección de personal

Definición Conceptual: De acuerdo a Chiavenato (2019) establece que puede conceptualizarse como el procedimiento de escogimiento de la persona apropiada para el puesto apropiado, o en un aspecto más extenso, seleccionar entre los aspirantes escogidos a los que más se ajusten al rol, para desempeñar los puestos vigentes en la organización, la cual busca que la efectividad se conserve y preferible que incremente, como también el desempeño de los trabajadores.

Definición Operacional: La selección de personal es el procedimiento de seleccionar al aspirante apropiado para un cargo laboral en la de la empresa OLX clasificados Perú SAC se incorpora el procedimiento de conferenciar a los aspirantes, valorar sus capacidades, así de esta forma se conseguirá aclarar si son adecuados para el cargo.

Definición dimensión 1: Reclutamiento de personal, de acuerdo a Chiavenato (2019) se establece al procedimiento de reclutamiento de trabajadores como el aglomerado de procedimientos que poseen como objetivo captar a posibles sujetos que sean aptos de realizar una actividad en una institución. Es decir, son cada una de las actividades que efectúa la organización, desde la información que tenga, para establecer una cuantía de individuos que necesita la organización.

Definición dimensión 2: Selección, según Chiavenato (2019) consta un designar entre los individuos preescogidas a aquellas que tienen las más elevadas probabilidades de desempeñar con las operaciones requeridas y quien pueda rendirlas de forma eficaz. para ello, se acude a la recopilación de información tanto de forma inmediata como oblicua.

Definición dimensión 3: Contratación, de acuerdo a Chiavenato (2019) se establece como el acuerdo entre el novedoso empleado y la organización que lo ha contratado. es en esta fase donde se conciertan las circunstancias y normativas que deberá acatar al novedoso empleado para el progreso y realización de sus operaciones. en estas se busca satisfacer las necesidades de las dos partes.

Definición dimensión 4: Inducción, de acuerdo a Chiavenato (2019) se realiza una vez que el interesado haya aceptado las fases previas y posea el visto bueno de la GTH. Es ahí donde el individuo escogido es establecido a un cargo en la empresa, el cual ya fue expuesto con anticipación.

Escala de medición: Ordinal.

3.3 Población muestra y muestreo

3.3.1 Población

Se tiene que comprender como población al grupo de cada uno de los componentes (individuos, objetos, elementos, etc.) que se hallan en una realidad o problemática que debe ser indagada (Ñaupas, et al, 2018). En esta indagación, está constituida por los 35 empleados de la organización OLX clasificados Perú SAC.

Criterios de inclusión: A cada uno de los empleados que conciernen a la organización de OLX clasificados Perú SAC.

Criterios de exclusión: no se consideraron a los consumidores de la organización OLX clasificados Perú SAC.

3.3.2 Muestra

Es un subconjunto de la población concernientes a la indagación, es decir una parte representativa de ella (Hernández et. al., 2018). Como la población de la organización OLX clasificados Perú SAC no es extensa, se concluyó que en la muestra serán los 35 empleados.

3.3.3 Muestreo

Se comprende por muestreo al método o estudio que se utilizó para escoger la muestra, en esta circunstancia, como la muestra es la misma que la población, se estableció el muestreo censal (Hernández et al., 2018).

Y como unidad de análisis tenemos al empleado de la organización OLX clasificados Perú SAC.

3.4 Técnicas e instrumento para la recolección de datos

Se acudió a la encuesta con el propósito de que los datos recogidos sean tanto genuinos como honestos. En la técnica de la encuesta se hallan distintos instrumentos, pero el que más se adecúa al fin de la investigación fue el cuestionario (Ñaupas et al., 2018).

Para establecer que los instrumentos fueron eficaces para recoger información de ambas variables, se realizaron dos procedimientos: la validación y la fiabilidad.

Se comprende por validación al procedimiento por el cual especialistas en la materia o rúbrica en que concierne la fluctuante estiman y estudian las preguntas del cuestionario. Después de ello, los especialistas establecieron si es que la herramienta es practicable o no para su ejecución (Baena, 2017). La posterior fase fue establecer la fiabilidad, la cual se recoge desde una prueba preliminar; en ella, se utiliza el instrumento a una muestra con particularidades similares a la de la indagación, pero que no sea la misma (Hernández et al., 2018). Con la información recogida, se ejecuta el estudio estadístico del Alfa de Cronbach, el cual mostró un índice de alfa igual a 0.911 para la variable gestión administrativa y un alfa igual a 0.892 para la variable selección de personal. Teniendo un alfa igual a 0.935 entre ambas variables.

Para su validación fue mediante 3 expertos que señalamos a continuación:

Tabla 1

Resultados de la validación por juicio de expertos

Experto	Grado académico	Resultado
Dr. Henry Huamanchumo Venegas	Doctor en Administración	Aplicable
Mg. Wilmer Huerta Hidalgo	Magister en Administración	Aplicable
Mg. Pablo Arnulfo Santos Díaz	Magister en Administración	Aplicable

3.5 Procedimiento

Para recoger los datos, se acudió al cuestionario. Para su correspondida ejecución, se debió solicitar una autorización para que la organización indicada brinde las disposiciones para la ejecución de estos instrumentos. Una vez que hubo réplica

de aprobación de lado de la empresa, los indagadores ejecutaron tanto de forma presencial como digital las encuestas referentes a las variables señaladas.

3.6 Método de análisis de dato

Cuando se han recogido los datos de las encuestas, el posterior paso fue pasar esta información en una base de datos en Excel. En este fichero, se añadió las resultantes por dimensiones y por variables. Así también, se estableció los intervalos para que se han usado los numéricamente al SPSS 27. Desde el estudio que se efectuó en el software estadístico, se conocieron las resultantes tanto de forma descriptiva como inferencial; estas resultantes fueron expuestas mediante tablas de frecuencias y gráficos con sus concernientes interpretaciones.

3.7 Aspectos éticos

De acuerdo a Concytec (2020) esta indagación se presidió bajo el precepto de respeto a la propiedad intelectual de los indagadores, por ello las concepciones de otros autores, se referenció tal y como lo estipula la normativa APA 7ma Edición y bajo la resolución N°110-2022-VI-UCV. También se preservó la privacidad de los empleados quienes conformaron la ejecución de los cuestionarios. Los empleados certificaron una aprobación instruido donde se señala que las cuestionarios son anónimos y únicamente los indagadores encargados poseen ingreso a la información brindada en ellas, las encuestas fueron ejecutadas en un sector favorable que incentivó la comunicación y el anonimato escogido por el empleado, la información fue utilizada únicamente en circunstancias académicas de indagación y aquellas propias de la información de investigación, los indagadores encargados toman una responsabilidad de privacidad para resguardar la identidad de cada uno de los participantes en esta indagación.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivo

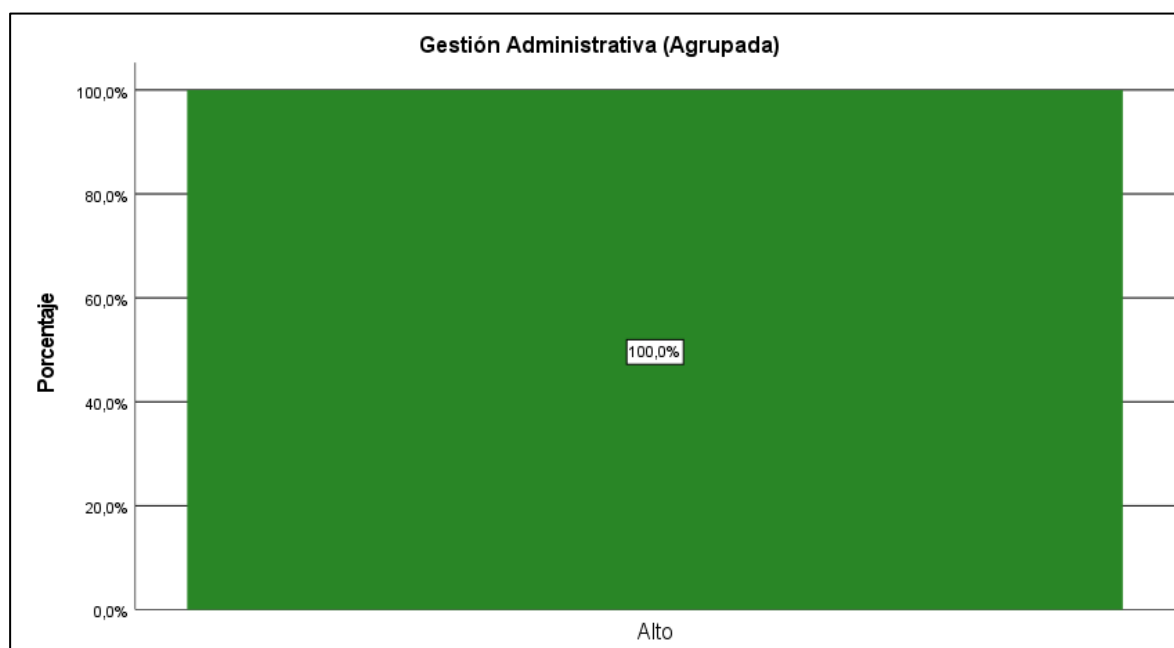
Tabla 1

Variable Gestión Administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	35	100,0%	100,0%	100,0%

Figura 1

Variable Gestión Administrativa



Tal como observamos en la tabla 2, las resultantes corroboran que 100% de los colaboradores de la Empresa, expresaron que el grado de la gestión administrativa es alto.

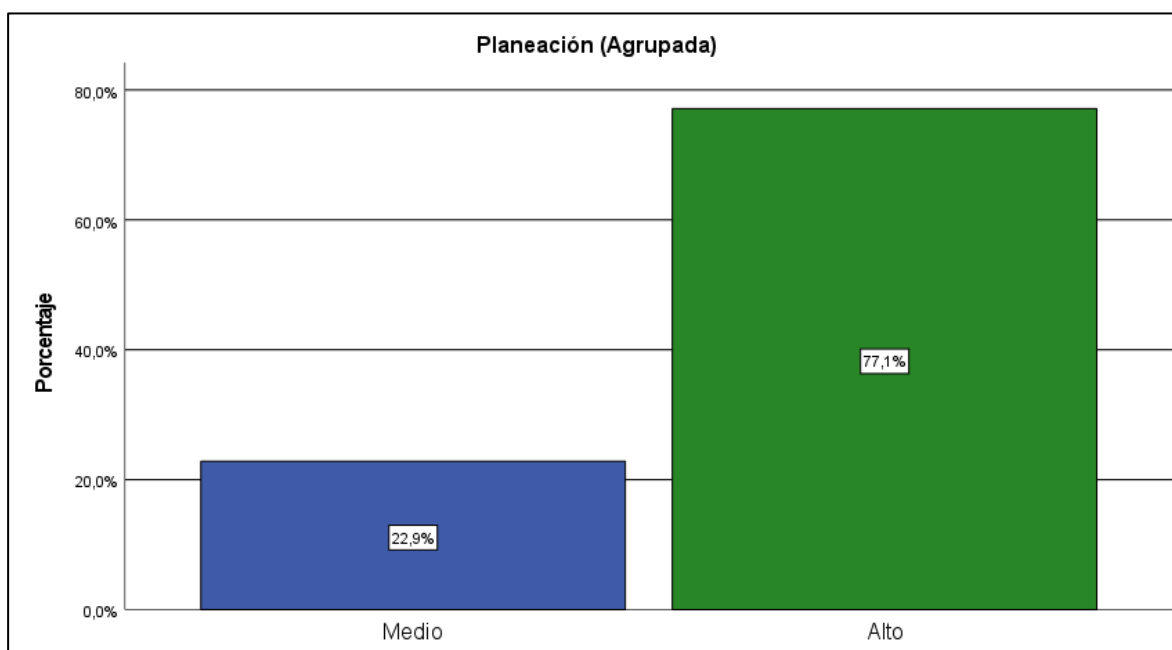
Tabla 2

Nivel de Dimensión Planeación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	8	22,9%	22,9%	22,9%
	Alto	27	77,1%	77,1%	100,0%
	Total	35	100,0%	100,0%	

Figura 2

Dimensión Planeación



Tal como observamos en la tabla 3, las resultantes corroboran que 22.9% de los colaboradores de la Empresa, expresaron que la planeación se halla en un grado medio, mientras el 77.1% señaló que se encuentra en un grado alto.

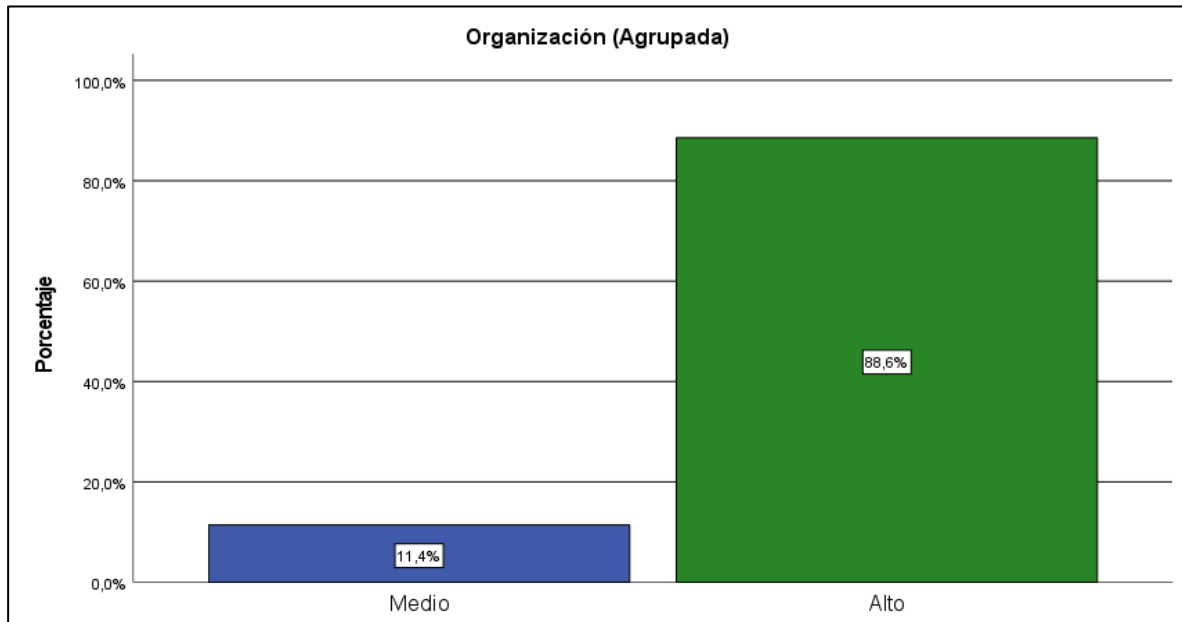
Tabla 3

Nivel de Dimensión Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	4	11,4%	11,4%	11,4%
	Alto	31	88,6%	88,6%	100,0%
	Total	35	100,0%	100,0%	

Figura 3

Dimensión Organización



Tal como observamos en la tabla 4, las resultantes corroboran que 11.4% de los colaboradores de la Empresa, expresaron que la organización se halla en un grado medio, mientras el 88.6% señaló que se encuentra en un grado alto.

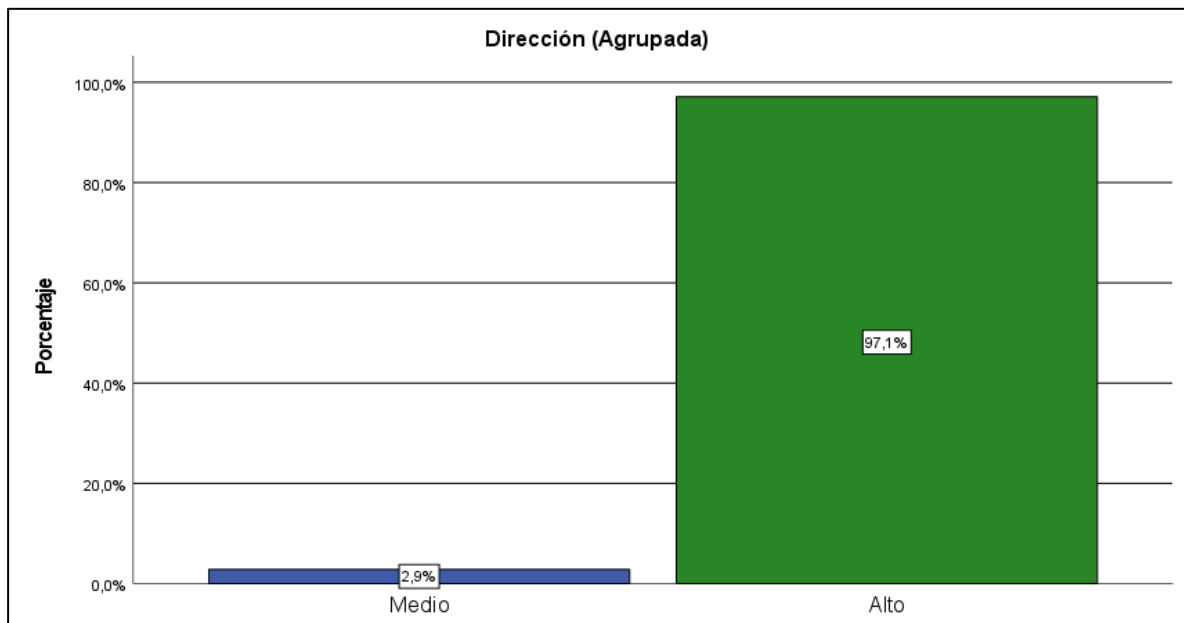
Tabla 4

Nivel Dimensión Dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	1	2,9%	2,9%	2,9%
	Alto	34	97,1%	97,1%	100,0%
	Total	35	100,0%	100,0%	

Figura 4

Dimensión Dirección



Tal como observamos en la tabla 5, las resultantes corroboran que 2.9% de los colaboradores de la Empresa, expresaron que la dirección se halla en un grado medio, mientras el 97.1% señaló que se encuentra en un grado alto.

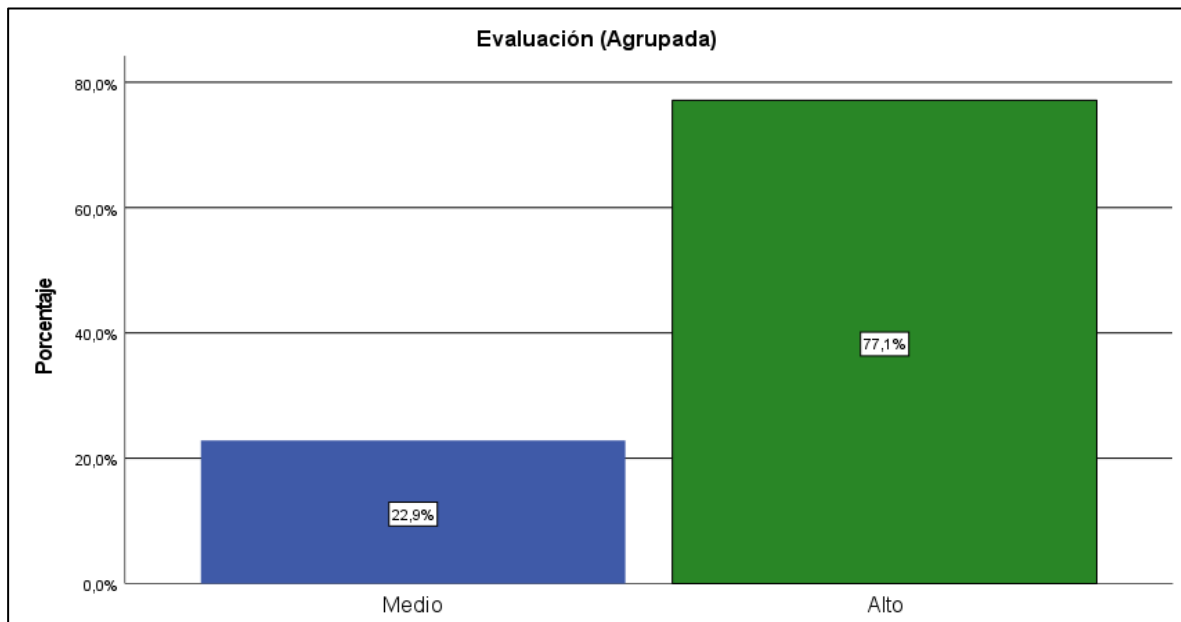
Tabla 5

Nivel Dimensión Evaluación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	8	22,9%	22,9%	22,9%
	Alto	27	77,1%	77,1%	100,0%
	Total	35	100,0%	100,0%	

Figura 5

Dimensión Evaluación



Tal como observamos en la tabla 6, las resultantes corroboran que 22.9% de los colaboradores de la Empresa, expresaron que la evaluación se halla en un grado medio, mientras el 77.1% señaló que se encuentra en un grado alto

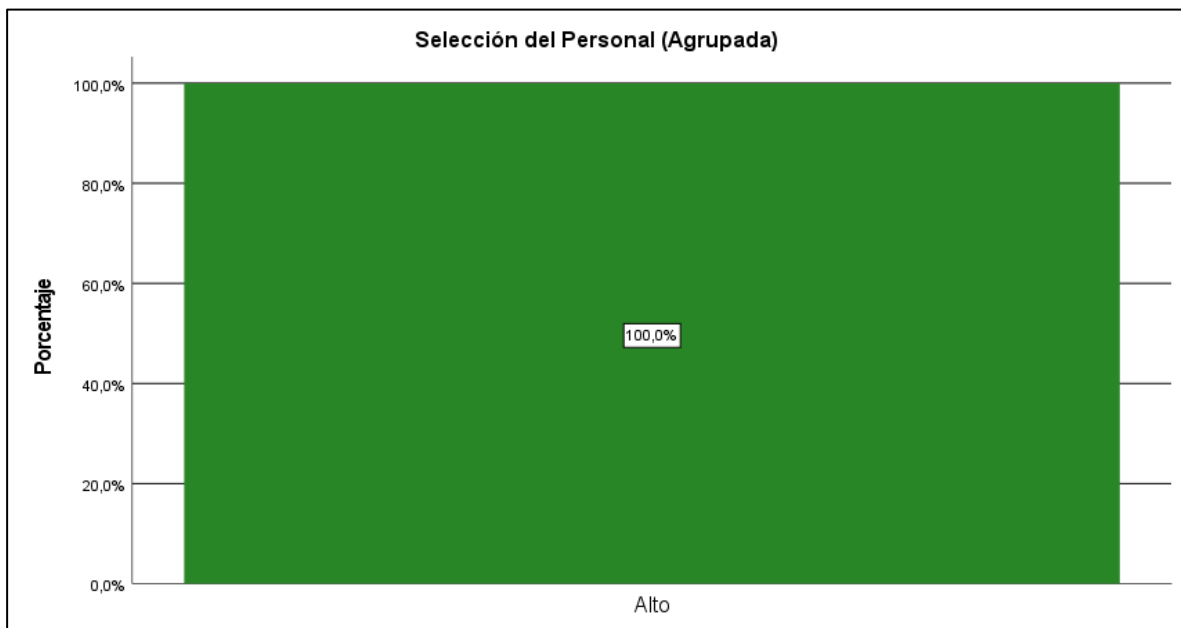
Tabla 6

Variable Selección del Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	35	100,0%	100,0%	100,0%

Figura 6

Variable Selección del Personal



Tal como observamos en la tabla 7, las resultantes corroboran que 100% de los colaboradores de la Empresa, expresaron que el grado de la selección del personal es alto.

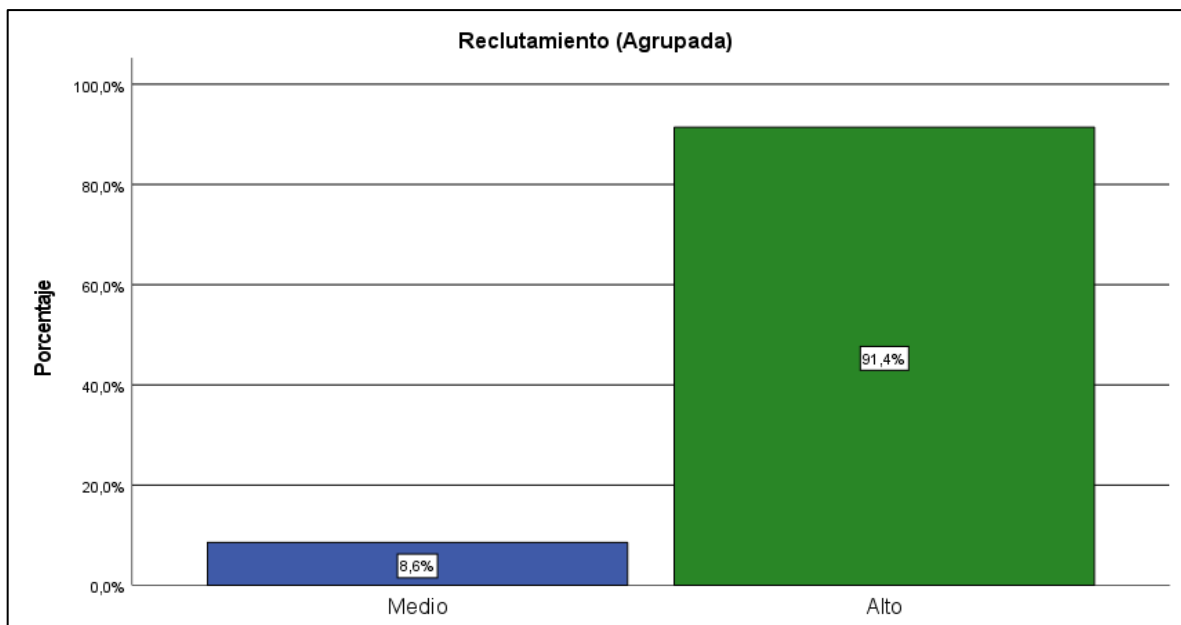
Tabla 7

Nivel Dimensión Reclutamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	3	8,6%	8,6%	8,6%
	Alto	32	91,4%	91,4%	100,0%
	Total	35	100,0%	100,0%	

Figura 7

Dimensión Reclutamiento



Tal como observamos en la tabla 8, las resultantes corroboran que 8.6% de los colaboradores de la Empresa, expresaron que el reclutamiento se halla en un grado medio, mientras el 91.4% señaló que se encuentra en un grado alto

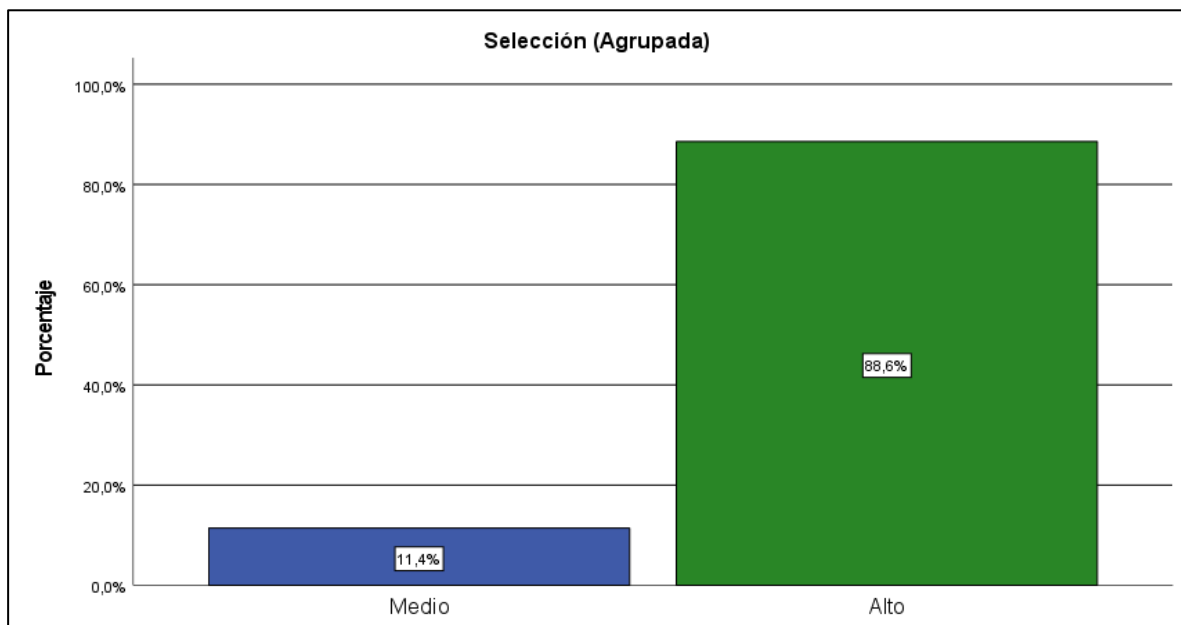
Tabla 8

Nivel Dimensión Selección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	4	11,4%	11,4%	11,4%
	Alto	31	88,6%	88,6%	100,0%
	Total	35	100,0%	100,0%	

Figura 8

Dimensión Selección



Tal como observamos en la tabla 9, las resultantes corroboran que 11.4% de los colaboradores de la Empresa, expresaron que la selección se halla en un grado medio, mientras el 88.6% señaló que se encuentra en un grado alto

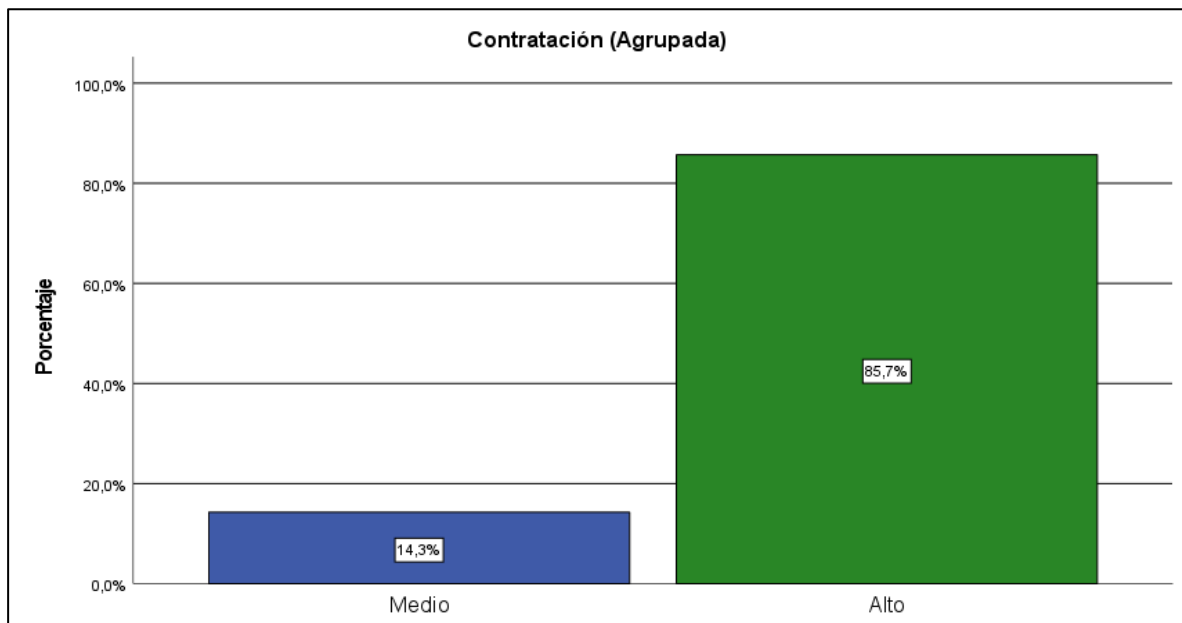
Tabla 9

Nivel Dimensión Contratación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	5	14,3%	14,3%	14,3%
	Alto	30	85,7%	85,7%	100,0%
	Total	35	100,0%	100,0%	

Figura 9

Dimensión Contratación



Tal como observamos en la tabla 10, los resultantes corroboran que 14.3% de los colaboradores de la Empresa, expresaron que la contratación se halla en un grado medio, mientras el 85.7% señaló que se encuentra en un grado alto.

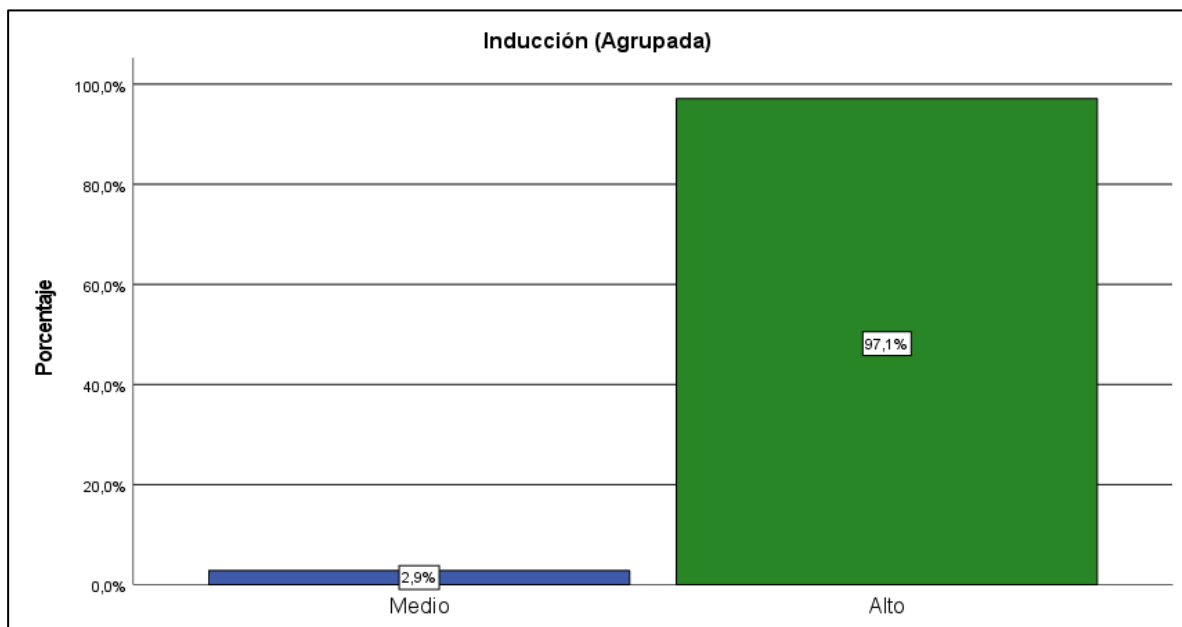
Tabla 10

Nivel Dimensión Inducción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	1	2,9%	2,9%	2,9%
	Alto	34	97,1%	97,1%	100,0%
	Total	35	100,0%	100,0%	

Figura 10

Dimensión Inducción



Tal como observamos en la tabla 11, las resultantes corroboran que 2.9% de los colaboradores de la Empresa, expresaron que la inducción se halla en un grado medio, mientras el 97.1% señaló que se encuentra en un grado alto.

Análisis Inferencial

Hipótesis de la paramétrica

Ho: Los datos no tienen una distribución normal

Ha: Los datos tienen una distribución normal

Tabla 11

Pruebas de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,896	35	,003
Selección del Personal	,884	35	,002

En la tabla 12, acorde a la prueba estadística de Shapiro-Wilk, evidenciamos que la primera variable tiene un valor de sig. = 0.003 < 0.05, implicando que no posee una distribución normal, en tanto que, para la segunda variable presenta una sig. = 0.002 < 0.05, implicando que no posee una distribución normal, en vista de esto se aplicarán pruebas no paramétricas debido a que no poseen distribución normal. Concluyendo que se aprueba Ho y descartamos Ha.

Hipótesis General

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la selección de personal en la empresa OLX clasificados Perú SAC Lima 2022.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la selección de personal en la empresa OLX clasificados Perú SAC Lima 2022.

Tabla 12

Prueba de correlación entre la gestión administrativa y la selección del personal

			Gestión Administrativa	Selección del Personal
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,636**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Selección del Personal	Coeficiente de correlación	,636**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

De la tabla 13, evidenciamos que Sig. (Bilateral) = 0,000 < 0,05, aprobando Ha, y descartando Ho, por ende, concluimos que hay vinculación significativa entre ambas variables. Así también, señalamos que la vinculación es positiva moderada (R.S. = 0.636), indicando que existe vinculación entre las dos variables.

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento en la empresa OLX clasificados Perú SAC Lima 2022.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento en la empresa OLX clasificados Perú SAC Lima 2022.

Tabla 13

Prueba de correlación entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento

			Gestión Administrativa	Reclutamiento
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,592**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Reclutamiento	Coefficiente de correlación	,592**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

De la tabla 14, evidenciamos que Sig. (Bilateral) = 0,000 < 0,05, aprobando Ha, y descartando Ho, por ende, concluimos que hay vinculación significativa entre la variable y dimensión. Así también, señalamos que la vinculación es positiva moderada (R.S. = 0.592), indicando que existe vinculación entre la variable y dimensión.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el proceso de selección en la empresa OLX clasificados Perú SAC Lima 2022.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el proceso de selección en la empresa OLX clasificados Perú SAC Lima 2022.

Tabla 14

Prueba de correlación entre la gestión administrativa y el proceso de selección

			Gestión Administrativa	Selección
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,558**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Selección	Coeficiente de correlación	,558**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

De la tabla 15, evidenciamos que Sig. (Bilateral) = 0,000 < 0,05, aprobando Ha, y descartando Ho, por ende, concluimos que hay vinculación significativa entre la variable y dimensión. Así también, señalamos que la vinculación es positiva moderada (R.S. = 0.558), indicando que existe vinculación entre la variable y dimensión.

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el proceso de contratación en la empresa OLX clasificados Perú SAC Lima 2022.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el proceso de contratación en la empresa OLX clasificados Perú SAC Lima 2022.

Tabla 15

Prueba de correlación entre la gestión administrativa y el proceso de contratación

			Gestión Administrativa	Contratación
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,341**
		Sig. (bilateral)	.	,045
		N	35	35
	Contratación	Coeficiente de correlación	,341**	1,000
		Sig. (bilateral)	,045	.
		N	35	35

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

De la tabla 16, evidenciamos que Sig. (Bilateral) = 0,045 < 0,05, aprobando Ha, y descartando Ho, por ende, concluimos que hay vinculación significativa entre la variable y dimensión. Así también, señalamos que la vinculación es positiva baja (R.S. = 0.341), indicando que existe vinculación entre la variable y dimensión.

Hipótesis específica 4

H0: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el proceso de inducción en la empresa OLX clasificados Perú SAC Lima 2022.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el proceso de inducción en la empresa OLX clasificados Perú SAC Lima 2022.

Tabla 16

Prueba de correlación entre la gestión administrativa y el proceso de inducción

			Gestión Administrativa	Inducción
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,559**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Inducción	Coeficiente de correlación	,559**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

De la tabla 17, evidenciamos que Sig. (Bilateral) = 0,000 < 0,05 aprobando Ha, y descartando Ho, por ende, concluimos que hay vinculación significativa entre la variable y dimensión. Así también, señalamos que la vinculación es positiva moderada (R.S. = 0.559), indicando que existe vinculación entre la variable y dimensión.

V. DISCUSIÓN

Con respecto a la Hipótesis General: De la tabla 13, evidenciamos que Sig. (Bilateral) = 0,000 < 0,05, aprobando H_a , y descartando H_o , por ende, concluimos que hay vinculación significativa entre ambas variables. Así también, señalamos que la vinculación es positiva moderada (R.S. = 0.636), indicando que existe vinculación entre las dos variables.

Lo encontrado se corrobora con la tesis de Bonilla (2021) en su tesis estableció como objetivo valorar el alcance de la Gestión Administrativa en el Desempeño Laboral de la Entidad, empleando como método hipotético – deductivo, descriptiva, no experimental. En las resultantes observamos que el índice de vinculación es 0,873 que constituye 87% del nivel de vinculación entre las dos variables, las cuales es sumamente aprobada. Concluyendo que la ordenación puede ser determinada y concreta, pero si no se colectiviza no será divisada por los empleados de la Institución.

Lo hallado, se comprueba con la teoría de Marquez et al. (2019) La Teoría de los Subconjuntos Borrosos ha sido ejecutada en la resolución de problemáticas de gestión empresarial, mediante modelos que poseen la fluctuación y la imparcialidad. Su ejecución ha amentado de manera considerable, particularmente para términos de toma de decisiones como: sistemas expertos empleados en la planeación, modelos de decisión con juicio de mejoramiento, modelos de dirección, fabricación, almacén, seguros de vida, escogimiento de carteras, elección de trabajadores, tácticas de acceso en mercados nuevos, etc.

Así también, se corrobora con la tesis de Ulloa (2019) en su investigación estableció como objetivo determinar la relación de la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los servidores públicos del GAD de la provincia de Bolívar, empleó la metodología cuantitativa. En las resultantes se comprueba que X^2 experimental es superior al X^2 crítico ($25,197 > 24,9958$), de acuerdo a la información recogida se descarta H_o y por lo tanto se aprueba H_1 . Concluyendo que la variable en la entidad es insuficiente porque no realizan un apropiado procedimiento de adiestramiento que favorezca a optimizar el rendimiento de sus trabajadores.

Con respecto a la hipótesis específica 1: De la tabla 14, evidenciamos que Sig. (Bilateral) = 0,000 < 0,05, aprobando H_a , y descartando H_0 , por ende, concluimos que hay vinculación significativa entre la variable y dimensión. Así también, señalamos que la vinculación es positiva moderada (R.S. = 0.592), indicando que existe vinculación entre la variable y dimensión.

Lo encontrado se corrobora con la tesis de Ampuero y Pacheco (2021) Cuyo objetivo fue o determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Comas – 2021. La metodología fue no experimental, transversal y correlacional. Las resultantes estadísticas mostraron que hay vinculación inmediata entre ambas variables, con un sig. = 0.000 inferior a 0.05 y nivel de vinculación de 0.844 lo que se interpreta en una vinculación favorable muy fuerte. Concluyendo que un perfeccionamiento de procedimientos y modificar algunos procesos que posibilitan la simplificación de las diligencias en virtud de una gestión administrativa más eficiente y que brinde resultantes óptimas.

Con respecto a la hipótesis específica 2: De la tabla 15, evidenciamos que Sig. (Bilateral) = 0,000 < 0,05, aprobando H_a , y descartando H_0 , por ende, concluimos que hay vinculación significativa entre la variable y dimensión. Así también, señalamos que la vinculación es positiva moderada (R.S. = 0.558), indicando que existe vinculación entre la variable y dimensión.

Lo encontrado se corrobora con la tesis de Chavez (2022) Cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación del personal en el Banco Pichincha – Huaraz, 2022. La metodología fue básica, cuantitativa, por mostrar resultantes numéricas, no experimental – correlacional. En las resultantes se estableció la presencia de vinculación considerable (Rho =0.880; sig. = 0.000 < 0.01) entre ambas variables en el Banco. Concluyendo que, la gestión administrativa es uno de los factores esenciales que benefician a la incentivación que muestran los trabajadores, con ello se comprobó los supuestos y se efectuó el descarte de H_0 .

Con respecto a la hipótesis específica 3: De la tabla 16, evidenciamos que Sig. (Bilateral) = 0,045 < 0,05, aprobando H_a , y descartando H_0 , por ende, concluimos

que hay vinculación significativa entre la variable y dimensión. Así también, señalamos que la vinculación es positiva baja (R.S. = 0.341), indicando que existe vinculación entre la variable y dimensión.

Lo encontrado se corrobora con la tesis de Ballón (2022). Cuyo objetivo fue establecer la relación entre selección de personal y rotación de colaboradores operarios en la empresa constructora en Trujillo 2021. La metodología fue correlacional, no experimental, descriptivo. De las resultantes se recogió una vinculación desfavorable de nivel mediano (r =-0.575) sumamente considerable (p=0.003), lo que corrobora el supuesto formulado de la actual indagación. Concluyendo que a superior procedimiento de incorporación y escogimiento de trabajadores, será inferior la traslación de trabajadores en la organización.

Con respecto a la hipótesis específica 4: De la tabla 17, evidenciamos que Sig. (Bilateral) = 0,000 < 0,05 aprobando H_a , y descartando H_o , por ende, concluimos que hay vinculación significativa entre la variable y dimensión. Así también, señalamos que la vinculación es positiva moderada (R.S. = 0.559), indicando que existe vinculación entre la variable y dimensión.

Lo encontrado se corrobora con la tesis de Herrera (2018), cuyo objetivo fue determinar la influencia del reclutamiento en el proceso de selección de personal en la agencia de recursos humanos de la compañía Edil – Oriente Internacional Maturín en el estado de Monagas, poseyendo como método el cuantitativo y diseño correlacional – no experimental, para el cual se contempló una muestra de 13 trabajadores de la empresa, asimismo, se consiguió determinar la posterior resultante: hay una vinculación inmediata y considerable entre ambas variables, de ello, concluyendo que es requerido acatar y procurar por el adecuado desempeño de esta fase del procedimiento de escogimiento que muestran los trabajadores, porque de ello estriba para realizar el rendimiento laboral de los trabajadores de esta empresa y así conseguir el triunfo..

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre la gestión administrativa y la selección de personal en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022. En la tabla 13, evidenciamos que Sig. (Bilateral) = 0,000 < 0,05, aprobando H_a , y descartando H_o , por ende, concluimos que hay vinculación significativa entre ambas variables. Así también, señalamos que la vinculación es positiva moderada (R.S. = 0.636), indicando que existe vinculación entre las dos variables.

2. Se determinó la relación entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022. En la tabla 14, evidenciamos que Sig. (Bilateral) = 0,000 < 0,05, aprobando H_a , y descartando H_o , por ende, concluimos que hay vinculación significativa entre la variable y dimensión. Así también, señalamos que la vinculación es positiva moderada (R.S. = 0.592), indicando que existe vinculación entre la variable y dimensión.

3. Se determinó la relación entre la gestión administrativa y el proceso de selección en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022. En la tabla 15, evidenciamos que Sig. (Bilateral) = 0,000 < 0,05, aprobando H_a , y descartando H_o , por ende, concluimos que hay vinculación significativa entre la variable y dimensión. Así también, señalamos que la vinculación es positiva moderada (R.S. = 0.558), indicando que existe vinculación entre la variable y dimensión.

4. Se determinó la relación entre la gestión administrativa y el proceso de contratación en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022. En la tabla 16, evidenciamos que Sig. (Bilateral) = 0,045 < 0,05, aprobando H_a , y descartando H_o , por ende, concluimos que hay vinculación significativa entre la variable y dimensión. Así también, señalamos que la vinculación es positiva baja (R.S. = 0.341), indicando que existe vinculación entre la variable y dimensión.

5. Se determinó la relación entre la gestión administrativa y el proceso de inducción en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022. En la tabla 17, evidenciamos que Sig. (Bilateral) = 0,000 < 0,05 aprobando H_a , y descartando H_o , por ende, concluimos que hay vinculación significativa entre la variable y dimensión. Así

también, señalamos que la vinculación es positiva moderada ($R.S. = 0.559$), indicando que existe vinculación entre la variable y dimensión.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la administración potenciar la gestión administrativa y la selección de personal, seleccionando entre los aspirantes escogidos a los más aptos para el cargo, para desempeñar las labores de la organización, buscando siempre de que la efectividad se conserve y preferible que incremente, asimismo el desempeño de los trabajadores de la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022.

2. Se recomienda a la administración fomentar la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento, buscando captar a posibles sujetos idóneos para desempeñar una labor en la empresa y cada una de las operaciones que esta efectúa, desde la información que tenga, para establecer un número de individuos que necesita la la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022.

3. Se recomienda a la administración ampliar la gestión administrativa y el proceso de selección, designando entre los individuos escogidos con anterioridad, a aquellos que tengan la más elevada probabilidad de desempeñar las operaciones requeridas y quien pueda hacerlas de forma eficaz. Acudiendo a la recopilación de información tanto de forma inmediata como oblicua en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022.

4. Se recomienda a la administración reforzar la gestión administrativa y el proceso de contratación estableciendo el acuerdo entre el nuevo colaborador y la organización. Es en esta fase donde se conciertan las circunstancias y normativas que deberá acatar el nuevo colaborador para el progreso y realización de sus labores. En estas se busca satisfacer las necesidades del nuevo colaborador y la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022.

5. Se recomienda a la administración desarrollar la gestión administrativa y el proceso de inducción, siendo efectuado una vez que el aspirante haya pasado las fases previas y posea la aceptación de la GTH. Siendo asignado a un cargo en la organización, el cual ha debido ser expresado previamente. Desde este instante, es donde se comienza a adiestrar al nuevo colaborador para que se adecúe y sepa

las normativas sindicales que se administra y los procedimientos interiores que tiene que acatar en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022.

REFERENCIAS

- Agencia Peruana de Noticias Andina (2020). *Empresas: 5 consecuencias de realizar una mala selección de talento*. <https://andina.pe/agencia/noticia-empresas-5-consecuencias-realizar-una-mala-seleccion-talento-786475.aspx>
- Ahumada, R. (2019). *Selección de personal y el desarrollo organizacional de la oficina general de gestión de recursos humanos del Ministerio de Agricultura y Riego en el año 2016*. [Tesis de maestría]. Universidad Inca Garcilaso de La Vega.
- Ampuero y Pacheco (2021) *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Comas – 2021*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo] Repositorio UCV.
- Anzola, S. (2002). *Administración de pequeñas empresas*. México: Editorial McGrawhill.
- Baena, P. (2017). *Metodología de la investigación*. (3a. Ed.). Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Ballón (2022) *Selección de personal y relación con la rotación de colaboradores operarios. Empresa constructora G&R de Trujillo 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio UCV.
- Bao, C., Marcelo, M., Gutierrez, M., Bardales, R., Corcino, F. y Huamanyauri, W. (2020). *Administrative management and quality of service perceived by users of a postgraduate school, Huánuco - Perú*. DOI: <https://doi.org/10.46794/gacien.6.2.787>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. (4ta ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Bonilla, M. (2021). *La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral de la empresa Pisomad - Riobamba* (Tesis).

- Chávez (2022) *Gestión administrativa y motivación del personal en el Banco Pichincha – Huaraz, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio UCV.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones, 10a ed.* México: Mc Graw Hill.
- Concytec (2020). *Practical guide for the formulation and execution of research and development (R&D) projects. Direction of CTI Policies and Programs.* Sub Directorate of Science, Technology and Talents. Lima Peru
- Erazo, J., Narváez, C., & Cerón, M. (2019). *La remuneración variable como eje estratégico de la gestión de Talento Humano en la Unidad de Negocio Hidropaute. Visionario Digital, 10.*
- Escudero, L. (2011). *Uso de la plataforma informática del personal del sector educación y su incidencia en la Gestión administrativa de la educación pública de la Región Callao – 2010.* (Tesis maestría). Universidad Nacional del Callao, Callao, Perú.
- Falconi, P., Luna, K., Sarmiento, W. y Andrade, C. (2019). *Administrative management: Study from the administration of the processes in a motorcycle and assembly company.*
DOI: <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Gavilánez, E. (2018). *Impacto de la Gestión Administrativa en las Pymes del Ecuador.* Observatorio de la Economía Latinoamericana. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/07/gestion-administrativa-pymes.html>
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta,* Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Herrera, M. (2018) *Influencia del reclutamiento en el proceso de selección de personal en la agencia de recursos humanos de la compañía Edil – Oriente Internacional Maturín en el estado de Monagas.* [Tesis para optar el grado de maestría en gestión pública, Estado de Monagas]

- Huamaní, G. y Álvarez, M. (2018). *Gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Márquez-Sánchez, F., Souto Anido, L., y Marrero Ancizar, Y. (2019). *Procedimiento para la selección del personal basado en la Teoría de los Subconjuntos Borrosos y Operadores OWA*. *Revista espacios*, 40(34), 9.
- Martínez, O., y Vargas, T. (2019). *Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local*. Scielo.
- Mendivel, R., Lavado, C. y Sánchez, A. (2020). *Administrative management and human talent management by competencies at the Universidad peruana Los Andes, Subsidiary Chanchamayo*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, V. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativas, cualitativa y redacción de tesis* (5ta. ed.). Ediciones de la U.
- Orellana, D. y Narvaez, C. (2019). *Administrative Management, a key element for the development of transport service companies*. DOI: <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.2.639>
- Polania, C., Cardona, F., Castañeda, G., Vargas, I., Calvache, O. y Velasco, M. (2020). *Metodología de investigación cuantitativa & cualitativa*. (1era ed) Obtenido de <https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/596>
- Raffino, M. (2020). *Que es gestion administrativa*.
- Ramírez, A., Ramírez, R., y Calderón, V. (2017). *La gestión administrativa en el desarrollo empresarial*. *Contribuciones a la Economía*. Obtenido de <http://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Ramírez, M. (2019). *Reclutamiento y selección 2.0*. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de Cuyo. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad>

=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi_nJSDgpz5AhXqArkGHWErDbEQFnoECEAAQ&url=https%3A%2F%2Fsiip2019-2021.bdigital.uncu.edu.ar%2Fobjetos_digitales%2F15898%2Freclutamiento_yseleccion.pdf&usg=AOvVaw3Aj5Gswl-oCRtl0HySoNF6

Rivera, L. (2019). Recruitment and selection of business personnel.

Salazar, D., Díaz, P., Benalcázar, L., y Acuña, J. (2018). *Gestión administrativa en establecimientos de alimentos y bebidas ubicados en el sector de La Ronda del centro histórico de la ciudad de Quito (Ecuador)*. Revista interamericana de ambiente y turismo.

Saldaña, C., Saavedra, F., Alejadria, C. y Delgado, J. (2021). *Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores, dirección de operaciones agrarias de Tarapoto – región San Martín*. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.727

Solesdipa, X., Pionce, J. y Sierra, M. (2022). *Administrative management, is a key factor for the productivity and competitiveness of micro-enterprises*. DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2571>

SUMMA. (2022). *7 tendencias de reclutamiento para poner en práctica en 2022*. Revista SUMMA. <https://revistasumma.com/7-tendencias-de-reclutamiento-para-poner-en-practica-en-2022/>

Ulloa J. (2019). *Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del Gad. Municipal del cantón Echeandía, Provincia de Bolívar (Tesis)*.

Werther y Davis (2008). *Administración de recursos humanos*. El capital humano de las empresas. (6° Ed.). México: McGraw-HULL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. de C.V.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA EMPRESA OLX CLASIFICADOS PERÚ SAC, LIMA, 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la selección de personal en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022?</p> <p>Problema Específicos: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022? ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el proceso de selección en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022? ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el proceso de contratación en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022? ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el proceso de inducción en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la selección de personal en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022.</p> <p>Objetivos Específicos: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022. Determinar la relación entre la gestión administrativa y el proceso de selección en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022. Determinar la relación entre la gestión administrativa y el proceso de contratación en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022. Determinar la relación entre la gestión administrativa y el proceso de inducción en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022.</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la selección de personal en la empresa OLX clasificados Perú SAC Lima 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el proceso de selección en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y proceso de contratación en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el proceso de inducción en la empresa OLX clasificados Perú SAC. Lima 2022.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones													
<p>Tipo: Aplicada Nivel descriptivo – Correlacional Transversal</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p>	<p>Población: N1: 35 trabajadores de la empresa OLX clasificados Perú SAC.</p> <p>Muestra: No se determinó la muestra, ya que se trabajó con toda la población</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1254 379 1487 437">Variables</th> <th data-bbox="1487 379 1720 437">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1254 437 1487 663" rowspan="4">GESTIÓN ADMINISTRATIVA</td> <td data-bbox="1487 437 1720 494">Planificación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1487 494 1720 552">Organización</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1487 552 1720 609">Dirección</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1487 609 1720 667">Evaluación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1254 667 1487 893" rowspan="4">SELECCIÓN DEL PERSONAL</td> <td data-bbox="1487 667 1720 724">Reclutamiento</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1487 724 1720 782">Selección</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1487 782 1720 839">Contratación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1487 839 1720 896">Inducción</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planificación	Organización	Dirección	Evaluación	SELECCIÓN DEL PERSONAL	Reclutamiento	Selección	Contratación	Inducción	
Variables	Dimensiones														
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planificación														
	Organización														
	Dirección														
	Evaluación														
SELECCIÓN DEL PERSONAL	Reclutamiento														
	Selección														
	Contratación														
	Inducción														

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO – GESTION ADMINISTRATIVA

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad encontrar el grado de relación que tiene la gestión administrativa en la selección de personal de la empresa OLX Clasificados Perú SAC, Lima, 2022. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

N° de ítem	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Planeación						
1	Usted considera que la misión de la entidad cuenta con el aporte de la Gerencia General y el conocimiento de los colaboradores.					
2	Usted considera que la visión de la empresa es de conocimiento en la etapa de la inducción de los colaboradores.					
3	Usted considera que la visión de la empresa es de conocimiento público y permanente a través de la página web y en los diferentes locales de la entidad.					
4	Usted considera que los objetivos conllevan al desarrollo de la institución hacia la excelencia de la atención.					
5	Usted reconoce que se verifica el cumplimiento de los objetivos, ejecutando acciones correctivas sin postergación ante las limitaciones.					
6	Usted considera que la entidad ha establecido valores que permitan que los colaboradores deben asumir para lograr los objetivos.					
7	Usted considera que la entidad ha establecido capacitación para fortalecer a los colaboradores, así como en temas de seguridad, higiene, medio ambiente.					
8	Usted considera que en la planeación administrativa se incluyen estrategias de mejora del servicio previo recojo del aporte de los colaboradores y jefaturas.					
Dimensión: Organización						
9	Usted reconoce que se pone en conocimiento de los colaboradores el organigrama de la entidad.					
10	Usted considera que el organigrama laboral, es pertinente los trabajadores están establecidos en puestos donde ejecutan tareas según el perfil y MOF.					
11	Usted considera que la entidad cuenta con un manual de inducción para los colaboradores que ingresan a laborar.					
12	Usted considera que el manual de organización y funciones de la entidad carece de renovación periódica.					
13	Usted considera que la empresa elabora el perfil de puesto según la descripción del cargo (puesto) que permita realizar la selección de personal en base a los requisitos y exigencias.					

14	Usted considera que los colaboradores seleccionados para cargos de confianza son aquellos que se tiene en consideración la formación académica y experiencia laboral					
Dimensión: Dirección						
15	Existe un programa de incentivos o reconocimiento que motiven el compromiso de los colaboradores.					
16	Usted considera que la empresa realiza actividades que permita un buen desarrollo de las labores de los colaboradores.					
17	Usted considera que la empresa auspicia la actualización de la labor de los colaboradores para el buen desempeño.					
18	Usted considera que la empresa realiza reconocimiento en forma individual o grupal por el buen desempeño de los colaboradores.					
19	Usted considera que existen medios de comunicación (reuniones frecuentes, documentos impresos) que permitan una comunicación fluida.					
20	Usted considera que se determina la eficiencia de la comunicación que se desarrolla dentro de la entidad.					
21	Usted considera que en el área de trabajo se tiene por cultura laboral participar de actividades religiosas, regionales, integracionistas entre otras.					
22	Usted considera que la asistencia de los colaboradores se da en el marco de la puntualidad y el que hacer diaria, el absentismo laboral no forma de la cultura organizacional.					
23	Usted considera que en la empresa se cuenta con un clima laboral ideal, donde predomina el respeto y trabajo en equipo, dando celeridad a las actividades encomendadas.					
Dimensión: Evaluación						
24	Usted considera que la empresa realiza en forma periódica el control de los procesos administrativos					
25	Usted considera que la empresa comunica de los resultados del proceso de control ejecutado por un comité de expertos.					
26	Usted considera que la empresa tiene una fluida coordinación y colaboración con las áreas comprometidas en el proceso.					
27	Usted considera que la empresa tiene en consideración el planteamiento de los clientes internos, teniendo en cuenta la afinidad del proceso con otras áreas.					

CUESTIONARIO – SELECCIÓN DEL PERSONAL

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad encontrar el grado de relación que tiene la gestión administrativa en la selección de personal de la empresa OLX Clasificados Perú SAC, Lima, 2022. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

N° de ítem	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Reclutamiento						
1	Usted está de acuerdo con la política de reclutamiento interno.					
2	Usted está de acuerdo con la política de reclutamiento externo.					
3	Usted está de acuerdo con la implementación de una nueva política laborales en la empresa.					
4	Usted está de acuerdo con la política que establece el código ético.					
5	Usted está de acuerdo con la fuente de capital intelectual en su área.					
6	Usted está de acuerdo con la Fuente de Información de reclutamiento que se realice mediante anuncios.					
7	Usted está de acuerdo con la Fuente de información que se realice mediante recomendaciones					
Dimensión: Selección						
8	Usted está de acuerdo con la etapa de preselección del personal.					
9	Usted está de acuerdo con la etapa de selección que se realice mediante una entrevista personal.					
10	Usted está de acuerdo con la Técnica de selección del personal se realice mediante exámenes de conocimiento teóricos.					
11	Usted está de acuerdo con la Técnica de selección del personal se realice mediante un test psicométrico.					
Dimensión: Contratación						
12	Usted está de acuerdo con los Tipos de contratos que determina la Dirección y Promoción del Empleo.					
13	Usted está de acuerdo con la Forma y condiciones de su contrato de trabajo.					
14	Usted está de acuerdo con la Forma y Beneficios que le otorga la empresa.					
15	Usted está de acuerdo con la Modalidades de su contrato de trabajo					
Dimensión: Inducción						
16	Usted está de acuerdo con la Adaptación de su puesto de trabajo					
17	Usted está de acuerdo con la Adaptación con tus compañeros de trabajo					
18	Usted está de acuerdo con la Ambientación de los procedimientos estandarizados					
19	Usted está de acuerdo con la Ambientación de los términos de trabajo					

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima, 19 de agosto de 2022

CARTAN° 001 – 2022 / STS y

PSM SEÑOR:

DR. HENRY HUAMANCHUMO VENEGAS

Doctor en Ciencias Administrativas

ASUNTO: SOLICITO VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

De nuestra especial consideración;

Es muy grato dirigirnos a Usted, para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que somos bachiller del programa de taller de elaboración de tesis de la Universidad César Vallejo, Filial San Juan de Lurigancho y nos encontramos realizando la investigación titulada: “**Gestión administrativa y su relación con la selección del personal de la empresa OLX clasificados Perú SAC, Lima 2022**”, para obtener el título de Licenciado en Administración.

En tal sentido, solicito la validación de nuestros instrumentos de investigación científica por su persona, con la finalidad de poder aplicarlos en la entidad antes mencionada.

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

Atentamente:



Silfredo Ticlahuanca Santos
DNI: 40496959



Pablo Sotomayor Milla
DNI: 80123000

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Henry Huamanchumo Venegas
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Doctor en Ciencias
 Administrativas Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Gestión administrativa
 Autores del instrumento : Ticlahuanca Santos Sifredo y Sotomayor Milla Pablo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: GESTION ADMINISTRATIVA , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: GESTION ADMINISTRATIVA .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: GESTION ADMINISTRATIVA .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		44				

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

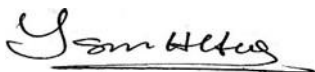
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Lima, 19 de agosto del 2022



Henry Huamanchumo Venegas
DNI: 17968344

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Henry Huamanchumo Venegas
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Doctor en Ciencias
 Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Selección de personal
 Autor del instrumento : Ticlahuanca Santos Silfredo y Sotomayor Milla Pablo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SELECCIÓN DE PERSONAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SELECCIÓN DE PERSONAL .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SELECCIÓN DE PERSONAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		44				

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

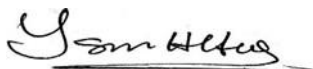
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Lima, 19 de agosto del 2022



Henry Huamanchumo Venegas
DNI: 17968344

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Pablo Arnulfo Santos Diaz
 Institución donde labora : Universidad San Pedro
 Especialidad : Magister en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Gestión administrativa
 Autores del instrumento : Ticlahuanca Santos Silfredo y Sotomayor Milla Pablo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: GESTION ADMINISTRATIVA , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: GESTION ADMINISTRATIVA .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: GESTION ADMINISTRATIVA .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		43				

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43



PABLO A. SANTOS DIAZ
REGISTRO ÚNICO DE COLECCIÓN
DNI N° 32542582

Pablo Arnulfo Santos Diaz
DNI: 32542582

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CIENTÍFICA I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Pablo Arnulfo Santos Diaz
 Institución donde labora : Universidad San Pedro
 Especialidad : Magister en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Selección de personal
 Autor del instrumento : Ticlahuanca Santos Silfredo y Sotomayor Milla Pablo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SELECCIÓN DE PERSONAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SELECCIÓN DE PERSONAL .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SELECCIÓN DE PERSONAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		43				

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Lima, 22 de agosto del 2022



PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ
 REGISTRO ÚNICO DE COLECCIÓN
 CLAD N° 0482

Pablo Arnulfo Santos Diaz
 DNI: 32542582

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Wilmer Huerta Hidalgo
 Institución donde labora : Universidad San Pedro
 Especialidad : Magister en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Gestión administrativa
 Autores del instrumento : Ticlahuanca Santos Silfredo y Sotomayor Milla Pablo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: GESTION ADMINISTRATIVA , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: GESTION ADMINISTRATIVA .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: GESTION ADMINISTRATIVA .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		43				

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Lima, 24 de agosto del 2022


 Firma

Wilmer Huerta Hidalgo
DNI: 46038002

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Wilmer Huerta Hidalgo
 Institución donde labora : Universidad San Pedro
 Especialidad : Magister en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Selección de personal
 Autor del instrumento : Ticlahuanca Santos Silfredo y Sotomayor Milla Pablo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SELECCIÓN DE PERSONAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SELECCIÓN DE PERSONAL .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SELECCIÓN DE PERSONAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		43				

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Lima, 19 de agosto del 2022



Wilmer Huerta Hidalgo
DNI: 46038002

ANEXO 4: ANÁLISIS DE FIABILIDAD DEL ALFA DE CRONBACH

Gestión administrativa		Selección de personal		Gestión administrativa y selección de personal	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	27	,892	19	,935	46

ANEXO 5: CARTA DE SOLICITUD A LA EMPRESA

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 22 de agosto de 2022

SEÑORES:
CLX PERU SAC

Presente -

ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACION PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN (TESIS)

De nuestra especial consideración,

Es muy grato dirigimos a Usted, para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que los suscritos, Sr. Sifredo Tichahuanca Santos, identificado con número DNI 40496959 y el Sr. Pablo Alberto Solomayor Mila, identificada con número de DNI 80123000, somos bachiller del programa de Maestría en modalidad taller de elaboración de tesis - Administración de la Universidad César Vallejo, Físal Lima.

Que para optar el grado de título de administración, es necesario realizar un trabajo de investigación, solicitamos el permiso correspondiente para realizar dicho trabajo titulado: gestión administrativa y su relación con la selección del personal de la empresa clx peru SAC. Lima, 2022. cuyos resultados contribuirán en nuestro desarrollo profesional.

Sin otro particular, nos despedimos, quedando a espera de su aprobación, gracias de anto mano.

Atentamente;



Sifredo Tichahuanca Santos

N° DNI: 40496959



Pablo Alberto Solomayor Mila

N° DNI: 80123000



Cesar K. Toledo Villacris
Gerente de Operaciones
CLX ASES

ANEXO 6: AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA



OLX CLASIFICADOS PERU S.A.C.

RUC: 20602252672

Av. José Larco 880,

Of. 801 - Miraflores

www.olx.com.pe

Lima, Perú

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 23 de agosto de 2022

Sres.

Pablo Alberto Sotomayor Milla

Silfredo Tichahuanca Santos

ASUNTO: AUTORIZACION PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACION (tesis)

REFERENCIA: Carta de fecha 22 de agosto

De nuestra especial consideración, reciban ustedes un cordial saludos a su vez manifestarles que habiendo recibido su carta de fecha 22 de agosto, en la cual solicitan autorización para realizar su proyecto de investigación en nuestra representada, en consecuencia, por la presente se les concede el permiso para que desarrollen su investigación y sea una herramienta útil para nuestra organización para el mejoramiento del clima organizacional de nuestra compañía.

Les deseamos los mejores éxitos en su profesión y desarrollo de sus actividades durante esta investigación.

Quedo de usted.

Atentamente.



Cesar K. Salcedo Villacres
Gerente de Operaciones
OLX Autos

Cesar Salcedo Villacres
Gerente de operaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "GESTION ADMINISTRATIVA Y SU RELACION CON LA SELECCION DEL PERSONAL DE LA EMPRESA OLX CLASIFICADOS PERU SAC,LIMA-2022.", cuyos autores son TICLAHUANCA SANTOS SILFREDO, SOTOMAYOR MILLA PABLO ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 04 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL DNI: 17968344 ORCID: 0000-0003-4831-9224	Firmado electrónicamente por: HENHUAMANCHUMO el 04-11-2022 11:21:12

Código documento Trilce: TRI - 0437522