



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Proceso de reclutamiento y selección y su incidencia en las competencias laborales en el Restaurante La Patarashca Tarapoto, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Torres Arana, Aitana Maria (ORCID: 0000-0003-3829-8474)

Yalta Lopez, Luz Maria (ORCID: 0000-0002-4727-1161)

ASESOR:

Mg. Díaz Saavedra, Robin Alexánder (ORCID: 0000-0003-2707-8193)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TARAPOTO- PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mis padres, familiares y amigos que siempre nos han apoyado.

A Dios por hacer posible la realización del mismo a través de sus bendiciones

Aitana María Torres Arana y Luz María Yalta
López

Agradecimiento

Primero, gracias a Dios por darnos fortaleza en los momentos más difíciles.

A nuestros padres por su sacrificio.

A nuestros hermanos que nos apoyaron.

Gracias al docente, quien con su tiempo, dedicación y enseñanzas hizo posible que lográramos los objetivos de nuestra investigación.

Aitana María Torres Arana y Luz María Yalta
López

Índice de contenidos

Carátula	ii
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGÍA.....	30
3.1 Tipo y diseño de investigación	30
3.2 Variables y operacionalización.....	31
3.3 Población, muestra y muestreo	33
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34
3.5 Procedimiento	36
3.6 Método de análisis de datos.....	36
3.7 Aspectos éticos	36
IV. RESULTADOS	37
V. DISCUSIÓN.....	49
VI. CONCLUSIONES.....	54
VII. RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS:.....	58
ANEXOS	63
.....	93

Índice de tablas

Tabla 1 Clasificación de competencias - relación	25
Tabla 2 Clasificación de competencias - acción	26
Tabla 3 Principales factores que caracterizan las competencias laborales	27
Tabla 4 Análisis sociodemográfico.....	37
Tabla 5 Análisis de Fiabilidad de Alfa de Cronbach de Proceso de Reclutamiento y Selección y Competencias Laborales en el restaurante La Patarashca, Tarapoto 2021	42
Tabla 6 Análisis descriptivo de Proceso de Reclutamiento y Selección del Restaurante La Patarashca, Tarapoto 2021.....	43
Tabla 7 Análisis descriptivo de Competencias Laborales del Restaurante La Patarashca, Tarapoto 2021	44
Tabla 8 Prueba de normalidad – Shapiro-Wilk para una muestra.....	45
Tabla 9 Análisis de correlación entre Proceso de Reclutamiento y Selección y Competencias Laborales en los colaboradores del Restaurante La Patarashca, Tarapoto 2021	46
Tabla 10 Análisis de correlación entre Selección de Talento Humano y Competencias Laborales en los colaboradores del Restaurante La Patarashca, Tarapoto 2021	47
Tabla 11 Análisis de correlación entre Selección de Reclutamiento Interno y Competencias Laborales en los colaboradores del Restaurante La Patarashca, Tarapoto 2021	47
Tabla 12 Análisis de correlación entre Selección de Reclutamiento Externo y Competencias Laborales en los colaboradores del Restaurante La Patarashca, Tarapoto 2021	48

Índice de Figuras

Figura 1 Etapas del proceso de reclutamiento	19
Figura 2 Etapas del proceso de selección	20
Figura 3 Ventajas de reclutamiento interno	21
Figura 4 Desventajas del reclutamiento interno.....	21
Figura 5 7 pasos para la selección de personal	22
Figura 6 Técnicas de selección	23
Figura 7 Género	38
Figura 8 Edad.....	38
Figura 9 Cargo.....	39
Figura 10 Área.....	39
Figura 11 Condición Laboral.....	40
Figura 12 Zona de procedencia.....	40
Figura 13 Nivel de Inducción	41

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el Proceso de reclutamiento y selección y su incidencia en las competencias laborales en el Restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022. La investigación fue de tipo aplicada, con un alcance descriptivo correlacional ya que se evaluó la relación entre las dos variables estudiadas. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal porque no se alteró los datos y la recolección de datos se dio en un solo determinado tiempo. La población y muestra fue de 35 colaboradores. Se utilizó la técnica de la encuesta y se utilizó el instrumento del cuestionario para la recolección de datos. Nuestro instrumento fue validado por juicio de expertos y mediante el Alfa de Cronbach de 0,793 para el Proceso de Reclutamiento y Selección y 0,858 para Competencias Laborales. El resultado principal mostró la relación entre Proceso de Reclutamiento y Selección y Competencias Laborales de los colaboradores del Restaurante La Patarashca, Tarapoto 2022, el resultado del análisis de Rho Spearman es de un coeficiente de -0.166 (correlación negativa débil según los autores Hernández, R. et al.) y un p-valor =0.342 ($p\text{-valor} \geq 0.05$), de esta manera, se acepta la hipótesis nula (H_0), por lo tanto, el Proceso de Reclutamiento y Selección se relaciona con un nivel negativo débil pero no que no es significativa con Competencias laborales en los colaboradores del Restaurante La Patarashca, Tarapoto 2022.

Palabras clave: Proceso de Reclutamiento y Selección, Competencias Laborales, Restaurante.

Abstract

The general objective of this research study was determining the relationship between the Recruitment and Selection Process and its impact on labor skills at La Patarashca Restaurant, Tarapoto, 2022. The research was of an applied type, with a correlational descriptive scope since the relationship between the two variables studied was evaluated. The research design was non – experimental cross-sectional because the data was no altered and the data collection occurred in a single determined time.

The population and sample were 35 collaborators. The survey technique was used, and the questionnaire instrument was used for data collection. Our instrument was validated by expert judgment and by Cronbach's Alpha of 0.793 for the Recruitment and Selection Process and 0.858 Labor Competencies. The main result showed the relationship between the Recruitment and Selection Process and Labor Competences od the collaborators of the La Patarashca Restaurant, Tarapoto 2022, the result of the Rho Spearman analysis is a coefficient of -0.166 (weak negative correlation according to the authors Hernández, R et al.) and a p-value = 0.342 (p-value 0.05), in this way, the null hypothesis (H0) is accepted, therefore, the Recruitment and Selection Process is related to a weak negative level but not that it is not significant with Labor skills in the collaborators of the La Patarashca Restaurant, Tarapoto 2022.

Keywords: Recruitment and Selection Process, Labor Competencies, Restaurant.

I. INTRODUCCIÓN

El proceso de globalización que experimentó la economía mundial con el pasar de los años, ha modificado las relaciones comerciales entre las empresas, formando alianzas con el fin de alcanzar sus objetivos y la de los demás de manera más vigorosa con el fin de lograr mayor crecimiento económico, teniendo en cuenta el progreso constante de la ciencia y la tecnología, cambios en las formas de producción, productos, sistemas de información, métodos de venta y otros cambios, de esa manera para convertirse en una “empresa competitiva”. Para los autores Véliz, P., Jorna, A & Berra, E. (2016) nos manifiestan que las competencias es la agrupación de diversos factores que proporcionan a un individuo desempeñarse de forma eficiente en la organización y están compuestas por los conocimientos y habilidades con los cuales permitirá resolver algún problema que se presente (p. 4). El mercado internacional aún está en constante cambio, y las empresas deben acelerar la capacidad de mejorar, diseñar y desarrollar ventajas competitivas que les permitan crecer para mejorar su posición en el entorno económico. El uso de las ventajas competitivas es una serie de nuevos procesos de administración, nuevos procesos para construir más organizaciones de producción y gestionar de manera integral los recursos humanos, lo que permite a las organizaciones encontrar excelencia e implementación de bienes y servicios de buena calidad, les permitirán obtener beneficios sostenibles y convertirse en mejores ante sus competidores. Asimismo, Ramírez, W. (2022) menciona que en la actualidad para que las empresas logren alcanzar sus objetivos tienen que estar actualizadas a los nuevos cambios que surgen en el sector, para que se logre este propósito se tiene que tomar en cuenta tres factores importante que son las personas, los procesos y las tecnologías porque esto generará que la empresa tenga un impacto competitivo en el mercado ya que lo que generará un valor agregado será la capacidad humana, el conocimiento y el manejo de la tecnología (p.4)

Dentro del ámbito internacional podemos observar que la empresa Apple es reconocida en la actualidad a nivel mundial por ser una de las empresas que

cuentas con un excelente personal, además esta empresa valora mucho las competencias con las que cuenta su personal, es por esta razón que invierten dinero y tiempo en la formación de ellos y se ve reflejados la productividad de la organización. En la actualidad son varias las organizaciones que se volvieron más exigentes al momento de poner en práctica las competencias laborales de sus trabajadores, debido a que esto estas están relacionadas con la rentabilidad de la empresa. Gutiérrez, E. (2010), nos manifiesta que las competencias laborales son habilidades de las que se diferencian una persona con otra, gracias a estas características podemos detectar que personas más competentes que otras, estas características están conformadas por los conocimientos y habilidades.

A nivel nacional la empresa Primax ingresó este año al ranking de las mejores 50 empresas para trabajar ya que se esfuerza por mantener un personal con ciertas habilidades que les ayude al momento de hacer sus labores diarias, su departamento de Recursos humanos se esfuerza al máximo por contratar personal que cuente con las competencias adecuadas para los perfiles de puestos solicitados. La integración de las competencias laborales dentro de las empresas, significa que deben tener un personal competente que pueda desarrollar su trabajo efectivo, tener conocimiento de la teoría, pero también la capacidad de cumplir con los objetivos, además de formular estrategias que se pondrán en práctica para una determinada situación. Se reconoce que una organización se diferencia de otras no solo por la capacidad tecnológica con la que cuenta o por su estructura, sino esto engloba la calidad de recursos humanos con los que está conformada y todas las estrategias que están trazando en la organización.

A nivel local se analizó que la problemática central en El Restaurante La Patarashca, es la falta de competencias laborales en el personal que son necesarias para poder desempeñarse en sus labores diarias, esto hace que los resultados de estos repercutan de una forma negativa a la imagen de la empresa, generando reclamos por parte de los clientes y una baja productividad, respecto a las competencias

intelectuales, el personal del Restaurante cuenta con estos conocimientos de cómo realizar sus deberes, esto le facilita realizar ciertas actividades, como la del administrador que tiene la función de proponer métodos que ayuden a cumplir sus objetivos, con respecto a las competencias personales, los trabajadores no ponen en práctica esta habilidad, y esto se ve reflejado en las relaciones interpersonales al momento de desarrollar sus actividades diarias, respecto a las competencias tecnológicas se puede apreciar que no se pone en práctica esta habilidad ya que no se cuenta con los recursos necesarios como el uso de equipos tecnológicos para la atención al cliente.

En función a esa problemática expuesta nos planteamos el siguiente problema general. ¿De qué manera se relaciona el proceso de reclutamiento y selección y su incidencia en las competencias laborales en el Restaurante La Patarashca Tarapoto, 2022? Problema Específico 1. ¿De qué manera se relaciona la Selección del Talento Humano y su incidencia en las competencias laborales en el Restaurante La Patarashca Tarapoto, 2022? Problema Específico 2. ¿De qué manera se relaciona el Reclutamiento Interno y su incidencia en las competencias laborales en el Restaurante La Patarashca Tarapoto, 2022? Problema Específico 3. ¿De qué manera se relaciona el Reclutamiento Externo y su incidencia en las competencias laborales en el Restaurante La Patarashca Tarapoto, 2022?

Justificación Teórica. En este trabajo de investigación se contará con antecedentes tanto nacionales como internacionales y el aporte de autores principales, también con los resultados y las conclusiones que contribuirá como antecedente para futuras investigaciones. Bernal, C. (2010) menciona que, para poder medir, analizar y debatir cualquier trabajo previamente analizo teorías ya existentes.

Justificación Metodológica. Este trabajo de investigación está justificado metodológicamente ya que se fundamenta la correlación entre las variables, además se realizó la validación de los instrumentos obteniendo así el grado de confiabilidad de la encuesta lo cual nos permitió analizar las variables para así obtener los resultados.

Es por que esta investigación está en la búsqueda de realizar una ejecución, dando respuestas a los objetivos planteados y así justificar la hipótesis acorde a un plan, buscando así conocer la cual es la incidencia del proceso de reclutamiento y selección entre las competencias laborales en el Restaurante la Patarashca – Tarapoto 2022, proporcionando así a la empresa información oportuna y actual, tanto a los directivos, como a los encargados , a fin de que restablezcan sus estrategias o realicen una planeación de mejora continua, en el cual se proveerá a los trabajadores programas de capacitaciones, estímulos o reconocimientos por la labor que desempeñan, contribuyendo así en las competencias laborales y el proceso de reclutamiento, disminuyendo riesgos o complicaciones en cuanto a sus funciones que realizan dentro de la institución.

Justificación Práctica. la investigación involucra importantes aportes prácticos a la empresa Restaurante La Patarashca, ya que, al brindar información sobresaliente de los trabajadores del restaurante, les ayudara a tomar medidas de mejora necesarias a través de programas, influenciando en las competencias laborales.

El objetivo general de la investigación fue de determinar la relación entre el proceso de reclutamiento y selección y su incidencia en las competencias laborales en el Restaurante La Patarashca Tarapoto, 2022. Objetivos específicos. 1. Determinar la relación entre la Selección del Talento Humano y su incidencia en las competencias laborales del Restaurante La Patarashca Tarapoto, 2022. 2. Determinar la relación entre el Reclutamiento Externo y su incidencia en las competencias laborales del Restaurante La Patarashca Tarapoto, 2022. 3. Determinar en qué medida incide las Técnicas de selección en las competencias laborales del Restaurante La Patarashca Tarapoto, 2022.

De la misma manera en este trabajo de investigación nos planteamos la hipótesis general: Existe una relación significativa entre el proceso de reclutamiento y selección y su incidencia en las competencias laborales en el Restaurante La Patarashca Tarapoto, 2022. Hipótesis 1. Existe una relación significativa entre la Selección del Talento Humano y las competencias laborales en el Restaurante La

Patarashca Tarapoto, 2022. Hipótesis 2. Existe una relación significativa entre el Reclutamiento Interno y las competencias laborales en el Restaurante La Patarashca Tarapoto, 2022. Hipótesis 3. Existe una relación significativa entre Reclutamiento externo y las competencias laborales en el Restaurante La Patarashca Tarapoto, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto al trabajo de investigación se utilizaron diferentes tipos de estudios que estén relacionadas a las variables de estudio que seleccionamos; en el plano internacional tenemos Herrera, A. (2015) en Guatemala, se realizó el estudio *“Competencias Laborales en los colaboradores del departamento de Ventas de Bimbo Centroamérica, agencia Huehuetenango”*. Tesis de grado en psicología en la Universidad Rafael Landívar con el objetivo de desarrollar las habilidades laborales de los participantes en el área de ventas propiedad del equipo Bimbo. Fue una investigación a nivel descriptivo, tuvo una población y muestra de 25 proveedores a los que se aplicó el cuestionario de autoría propia de la escala de Likert. Los resultados fueron en una escala de 99 a 128, indicando una categoría alta en las medidas identificadas en el estudio. Anteriormente, en la investigación sugería una puntuación de competencia alta debería estar entre 99 y 132. Como resultado, el autor concluyó que el nivel de conocimientos, actitudes, destrezas y habilidades de los sujetos evaluados fue satisfactorios para los cargos ocupados.

Según Cancinos, A. (2015) en su tesis titulada *“Selección del personal y desempeño laboral”*, de la Universidad Rafael Landívar – Guatemala. En su investigación buscó responder a la pregunta: ¿De qué manera se relaciona la selección del personal con el desempeño laboral?, analizó el grado de efectividad del proceso de selección técnica y el nivel de desempeño de los colaboradores, y realizó un análisis relacional de las variables entre ambos. Los sujetos del estudio fueron colaboradores del área administrativa de un ingenio azucarero ubicado en San Andrés Villa Seca Retalhuleu, la muestra de estudio fueron 36 personas, en su mayoría personas del sexo masculino, entre 20 a 40 años, de los cuales el promedio completó diversificación educación circular. Para evaluar las variables se utilizaron cuestionarios, escalas tipo Likert y escalas gráficas de calificación. La investigación fue de tipo cuasi experimental. Los hallazgos determinaron que si existe una estrecha relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los mismos, debido a que el proceso de selección se considera efectivo en un

71.15% y el desempeño laboral de los colaboradores se encuentra dentro del rango aceptable.

Franco, S. & Oquendo, L. (2020), en su proyecto de investigación para obtener el título profesional de Administración de Empresa titulado "*Estrategias de Reclutamiento, Selección y Motivación en el personal de producción y logística de la Empresa Ice Man Service S.A.S*", tiene como propósito diseñar estrategias de reclutamiento, selección y motivación en el personal de producción y de logística, el método tiene un enfoque cualitativo, descriptivo, enfocado en la situación actual de la empresa, aplicando herramientas de recolección de información como encuestas estructuradas, y consta de tres componentes: reclutamiento, selección e incentivos utilizados en el área de producción : Ocho empacadores y un área de logísticas de cuatro distribuidores para un total de doce empleados de muestra designados. Con base a los resultados se determinó que el proceso de reclutamiento y selección juega un papel fundamental en la capacitación idónea del talento, afectando significativamente el desempeño, eficiencia y competitividad de la empresa. Una vez más, la motivación es un aspecto importante para lograr metas y el éxito institucionales. Concluyó que la aplicación de la prueba no se implementó en su totalidad en la etapa de selección de personal, entrevista y exámen médico necesarios para ingresar a la empresa. De la misma manera, la falta de una estructura de entrevista y medición de candidatos en la organización facilita las decisiones de contratación y juega un papel de apoyo en la base de datos. Ante este escenario, se planteó una propuesta con estrategias basadas en las deficiencias encontradas en los procesos de reclutamiento, selección y motivación laboral que permitan mejorar estos aspectos al momento de su implementación.

Sánchez, I. (2020) en su tesis titulada *“Diseño de un Sistema de Reclutamiento y Selección por Competencias para disminuir la rotación de personal en Sepronac Cía. Ltda. Quito* el cual tuvo como objetivo determinar si implementando un diseño de reclutamiento y selección por competencias influye la rotación de personal en la empresa Sepronac Cía, Ltda , su proyecto de investigación tuvo un nivel descriptivo porque analizó el proceso de reclutamiento y selección, poniendo a prueba la fundamentación teórica y determinar si existe una relación entre las variables de estudio, con enfoque cualitativo y cuantitativo, cualitativo porque con el estudio se ayudó a la empresa a que tome mejores decisiones al momento de implementar algún tipo de proceso para la gestión del talento humano, y cualitativo para poder verificar los resultados que se obtuvieron y poder responder a la pregunta de la investigación, el diseño de investigación fue de tipo no experimental, su muestra fue por 25 jefes de área y 250 colaboradores que estuvieron en el periodo de prueba entre los meses de julio, agosto y setiembre del año 2018, la herramienta que utilizó para poder obtener la información requerida fue la entrevista y la encuesta, estas determinaron los aspectos relacionados con sus dos variables de estudio, se concluyó que en Sepronac Cía, Ltda., al implementar un proceso de reclutamiento y selección por competencias, se reducirán las tasas de rotación de empleados, lo que hará de la empresa cree una fuente de trabajo estable y agradable para los clientes internos y externos.

En el plano nacional tenemos Ortiz, M. (2015) quien desarrolló una investigación titulada *“Competencias laborales de las enfermeras del servicio de centro quirúrgico del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé - Lima – 2015”* la cual su objetivo de investigación fue determinar el diagnóstico de las competencias laborales de las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Lima – 2015. El tipo de estudio fue descriptivo, con alcance Correlacional, el diseño de la investigación fue No experimental-transeccional, la población fue un total de 30 colaboradores, tipo de muestra fue no

probabilístico-intencional y el muestreo censal. La técnica que se empleó fue la encuesta y el instrumento con la que se trabajó para obtener los datos fue el cuestionario. El autor obtuvo siguientes resultados: el 61% del personal señaló que existe una inadecuada competencia laboral, el 49% que representa un nivel regular, 12% que representa un nivel malo en competencias laborales, el 33% señaló que el nivel es bueno y solo un 6% señaló que el nivel de competencias es muy bueno. Al final el autor concluyó que el 56.7% representa que el nivel de esta variable competencias laborales en la organización tienen un nivel regular, por eso es importante que el personal cuente con las competencias necesarias para desempeñarse en su puesto de trabajo ya que este permitirá que realice sus funciones de forma adecuada.

Barrios, N. (2019) realizó una investigación titulada “Selección de personal y competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019” y este trabajo tuvo como objetivo general determinar cómo se relaciona la selección de personal en las competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019. El diseño de investigación que empleó fue el no experimental-transversal ya que no se manipuló ninguna variable, el tipo de investigación fue la aplicada, el nivel de investigación fue el correlacional ya que tiene como propósito buscar la relación que existe entre los conceptos, el tipo de investigación fue descriptiva, el enfoque de la investigación fue cuantitativo. La población que constituyó el trabajo estuvo conformada por 120 trabajadores de la compañía. La técnica que se empleó fue la encuesta y el instrumento lo cual ayudó para obtener la información fue el cuestionario. El autor rechazó la hipótesis nula ya que el resultado del p valor era menor que 0.05 entonces por consiguiente aceptó la hipótesis alterna. El autor concluyó que ambas variables en la organización se relacionan y esto debido a que desde un principio se desarrolló de manera correcta la selección de personal y esto se ve reflejado en su personal que cuenta con las competencias necesarias para que realice su trabajo de manera eficiente.

Atencio, B. (2018) en su estudio sobre “Competencias laborales y selección de personal en la oficina de telemarketing de una universidad. Los Olivos, 2018” propuso como objetivo general determinar de qué manera existe relación entre las competencias laborales y la selección de personal en la oficina de telemarketing de una universidad, los Olivos, 2018. El tipo de estudio que empleó el autor fue el No experimental, el alcance fue correlacional, el enfoque de la investigación fue cuantitativo, el estudio fue descriptivo y el diseño es de corte transeccional o transversal. La Población estuvo conformada por 30 personas que laboran en la oficina de telemarketing de la universidad entre hombres y mujeres de 23 a 40 años de edad. La técnica la cual se empleó fue la encuesta y el instrumento que se utilizó para la recolección de información fue el cuestionario. El autor tuvo como obtuvo un resultado de correlación de Pearson de un ,699 lo cual representa que existe una correlación positiva entre las variables y un sig. = 0,000 que se consideró significativo. El autor concluyó que se manifiesta una relación positiva entre las variables competencias laborales y el proceso de reclutamiento de personal, por eso la importancia de realizar un adecuado proceso ya que esto permitirá seleccionar a las personas más idóneas para la organización las cuales permitirás alcanzar los objetivos de la empresa y mejorar su rentabilidad.

Para alimentar a nuestra primera variable Proceso de Reclutamiento y Selección, mencionaremos al autor Díaz, J. (2016), nos indica que el proceso de reclutamiento y selección son acciones la cual buscan descubrir y describir las características del postulante, con la finalidad de seleccionar a la persona más idónea que cumpla con el perfil de puesto que determine la organización (p. 81).

Así mismo Chiavenato, I. (2007) indica que el reclutamiento es un proceso técnico dirigido a atraer candidatos idóneos para un puesto en la organización. (p. 149).

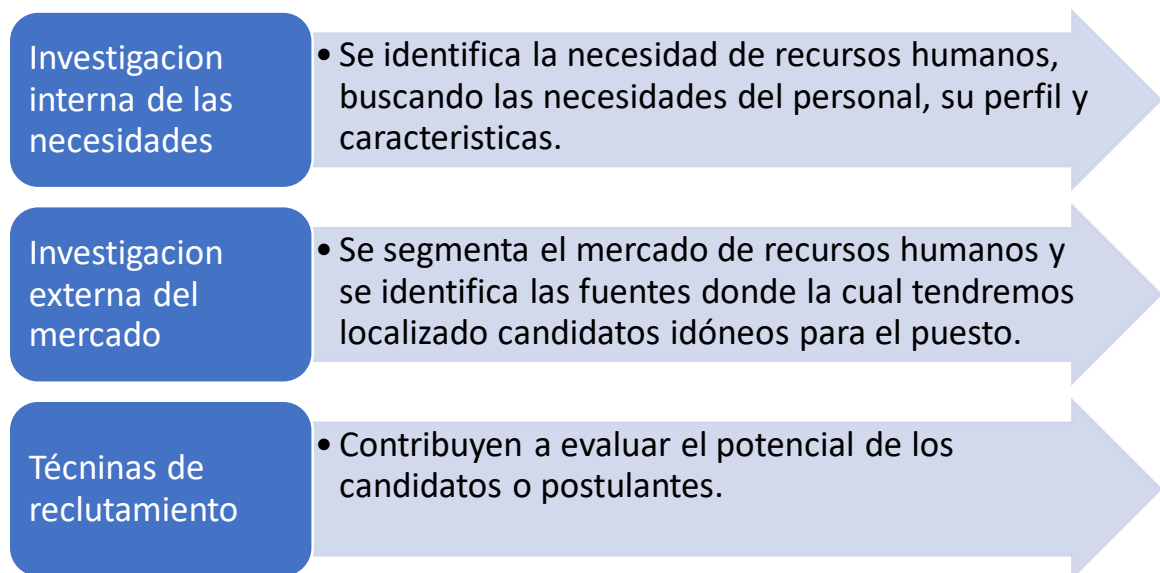
Anwar, G. & Nawzad, A. (2021), nos mencionan que es el proceso de descubrir, atraer, seleccionar y contratar al aspirante que mejores condiciones tenga para el puesto, ya puede ser de manera interna o externa. (p. 184)

Por lo tanto, podemos decir que este proceso tiene como finalidad determinar cual es el puesto que la organización está necesitando, además de establecer cuáles serán las características (actitudes, conocimientos, aptitudes, etc.), por último, seleccionando al personal idóneo que cubrirá dicha vacante que la organización necesite.

Todo este proceso parte de una necesidad de cubrir un puesto dentro de la empresa.

Figura 1

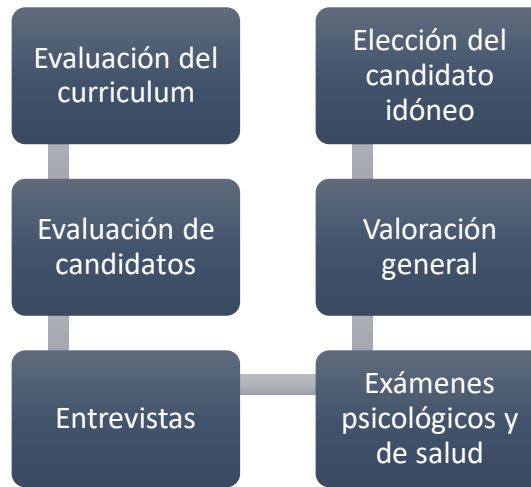
Etapas del proceso de reclutamiento



Fuente: Administración de Recursos humanos (Chiavenato, 2007)

Figura 2

Etapas del proceso de selección



Fuente: Adaptado de García Castro et al., (2016, p. 7)

Para que las organizaciones tengan más y mejores candidatos que puedan cubrir sus puestos, la percepción hacia la empresa tiene un gran punto a favor. Depende de que la empresa tenga un buen prestigio en el mercado, estar localizado en un buen lugar, que ofrezca un buen puesto de trabajo, buen sueldo, un buen clima laboral, etc. (Aguilera Mancilla et al., 2019, p. 68). Se puede pensar que los candidatos postulan a un puesto de trabajo por el sueldo, pero ellos muchas veces buscan que la empresa tenga un buen clima, que haya una buena relación entre el colaborador y jefe o entre los colaboradores y que mejor que la empresa sea muy prestigiosa.

Un beneficio de que la empresa tenga una gran variedad de candidatos, hará que tengan una base de datos la cual podrán utilizar en futuros procesos de reclutamiento y selección de personal.

Como bien mencionamos anteriormente, que el reclutamiento se realiza de dos formas, el reclutamiento y selección de personal interno y externo. De manera interna está dirigido a los candidatos propios de la empresa, en comparación de la

externa que se dirige a candidatos que están en otras empresas. (Chiavenato, 2007, p. 156)

Figura 3

Ventajas de reclutamiento interno



Fuente: Adaptado de Maraguacare, (2016, p. 10)

Figura 4

Desventajas del reclutamiento interno



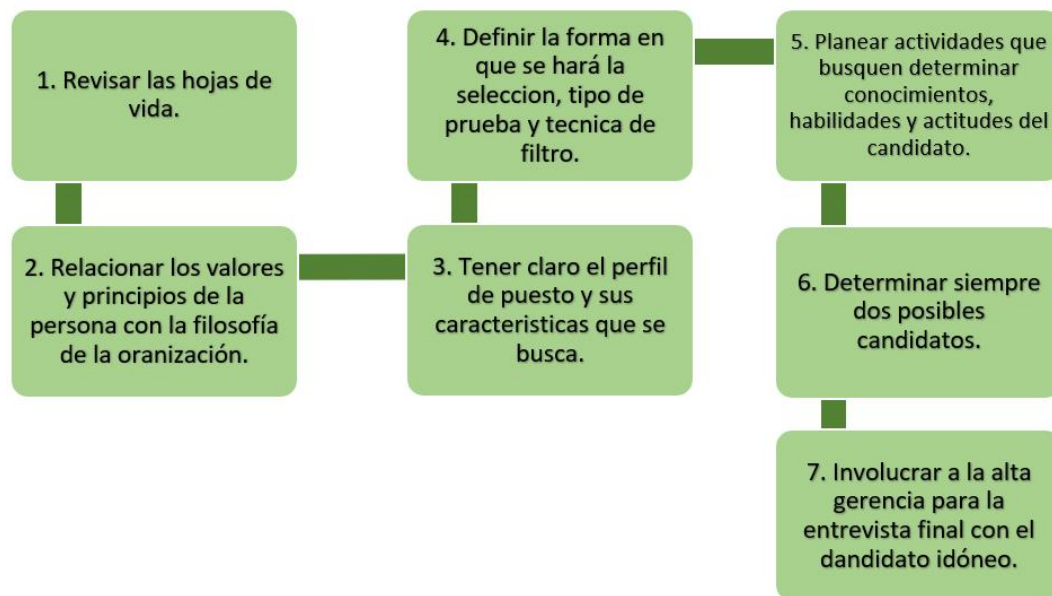
Fuente: Adaptado de Maraguacare, (2016, p. 10)

Para poder ejecutar un conveniente proceso de reclutamiento y selección de puesto, la organización debe brindar una información clara y precisa sobre lo que se ofrece y sobre lo que se requiere para la vacante que se necesita para evitar que haya una cuantiosa solicitud de puesto por parte de los aspirantes que no cuentan con los requisitos del perfil de puesto, esto genera pérdida de tiempo y dinero en este proceso (Dogoberto Torres-Flórez et al., 2020, p. 5)

La selección de personal es elegir entre los postulantes al más adecuado para cubrir el cargo que la organización requiere con la finalidad de tener mayor eficiencia en la empresa (Chiavenato, 2007, p. 169)

Figura 5

7 pasos para la selección de personal

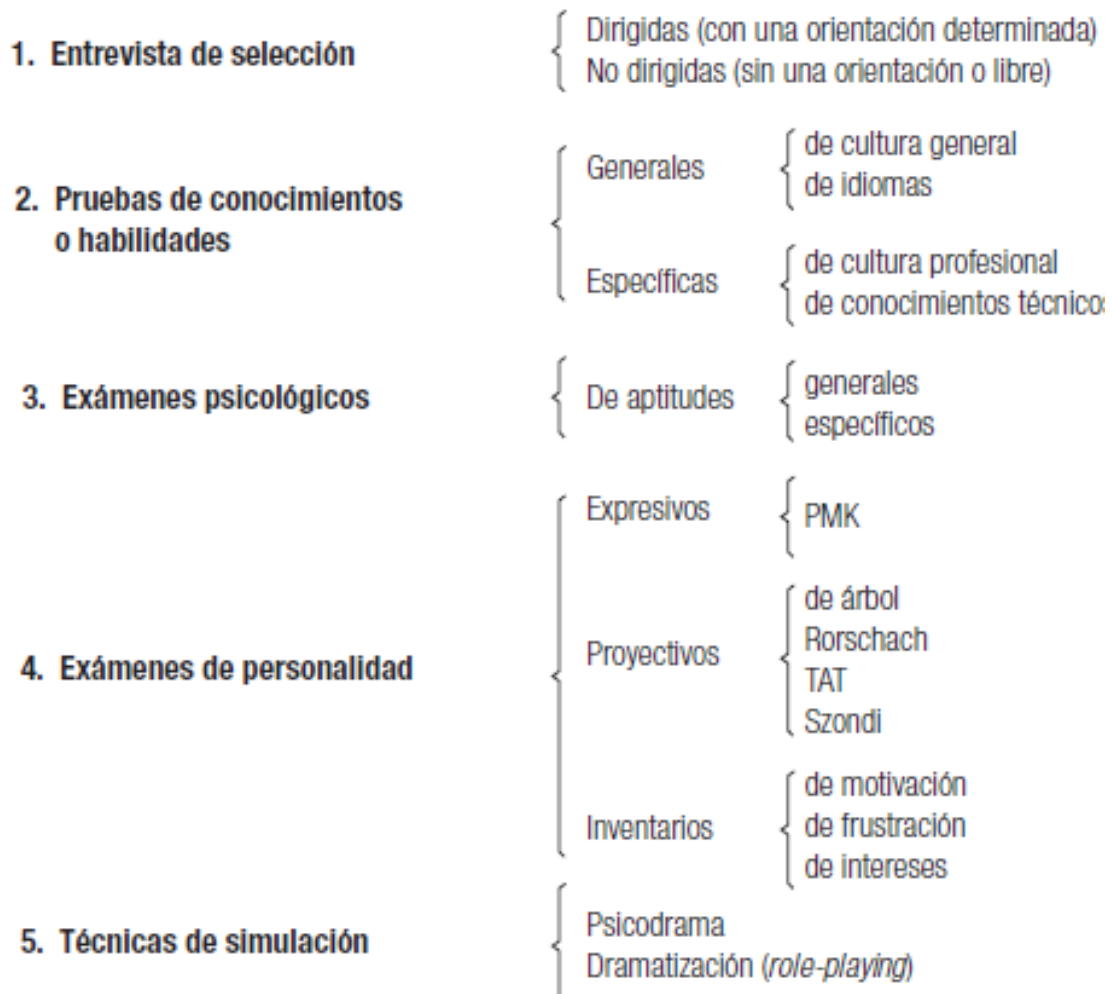


Fuente: Adaptado de Torres-Flores, D. (2018, p. 5-6).

Realizar de manera inadecuada este proceso podría traer pérdidas económicas y de tiempo, ya que al seleccionar un personal inadecuado para el puesto hará que la empresa nuevamente haga todo un proceso desde cero.

Figura 6

Técnicas de selección



Fuente: Administración de Recursos humanos (Chiavenato, 2007, p. 177)

Para nuestra primera variable, se tomará en cuenta 3 dimensiones, las cuales serán: selección de talento humano, reclutamiento interno y reclutamiento externo.

Para nuestra primera dimensión selección de talento humano, citaremos a Vera, A. & Blanco, A. (2019) nos menciona que la selección de talento humano permite que en la organización se mejore el desempeño laboral, es por ello muy importante realizar estrategias, herramientas que ayuden a la efectividad. (p. 25)

En cuanto a nuestra segunda dimensión Reclutamiento Interno, mencionaremos a Muscalu, E. (2015), indicando que el reclutamiento interno es cubrir las vacantes con los mismos miembros de la organización promocionándolos para un mejor puesto o dando un ascenso (p. 353)

Para nuestra última dimensión que es Reclutamiento externo, el autor DeVaro, J. (2020) comenta tiene sus ventajas de que aportan nuevas ideas a la organización, pero no tienen ideas de las políticas de la organización, haciendo que sean susceptibles a influencias que pueden desfavorecer ante sus compañeros y jefes (p. 3)

Para alimentar a nuestra segunda variable que es Competencias laborales, citaremos al autor Pérez, J. et al., (2022), son los atributos que tiene un colaborador, como su carácter y conducta que se ve reflejado en el ambiente laboral, además indica que no todas las organizaciones tienen estas muchas características (p. 36)

La competencia laboral es un conjunto de características que las personas lo obtienen de manera formal o por experiencias que al momento de combinarlos genera eficiencia al realizar ciertas actividades en los distintos ámbitos de una persona, ya sea personal o laboral (Quintero & Castro, 2021, p. 207).

Las competencias que están dirigidas para el ámbito laboral son la combinación de competencias teóricas y técnicas para ejercer en un trabajo, estas competencias se adquiere mediante una formación y por experiencia (Jarriot, M. et al., 2021, p. 25). Las competencias es la unión de las capacidades, habilidades y conocimientos para aplicar en un campo laboral (Frank, M., et al., 2019, p. 3)

Hay muchos profesionales que tienen mucho conocimiento sobre distintos temas en la parte teórica, pero pasar esa teoría a la práctica les hace muy complicado. Las habilidades técnicas, facilitan al realizar tareas (da Silva, G. et al., 2021, p. 1657)

La educación preescolar es primordial para que una persona pueda adquirir las habilidades necesarias en un futuro, puesto que es aquí en esta etapa donde adquieren las competencias y comienzan a desarrollar su personalidad, es por esto que la aportación de los docentes en el etapa escolar es muy importante para estudiantes y no solo en el proceso de captación de información sino en una serie de complejidades como actitudes y habilidades sociales para que en el futuro pueda adaptarse en el mercado que cada vez se vuelve más competitivo. Como sabemos una persona siempre está adquiriendo conocimientos y esto comienza desde la infancia en la etapa preescolar y es por esto que se debe poner más énfasis en desarrollar programas de aprendizaje (Solorzano et al., 2017, p. 3)

Para desarrollar las competencias laborales se necesita tener ciertos conocimientos y habilidades, que sean los necesarios para ponerlos en práctica y desarrollar alguna actividad

Tabla 1

Clasificación de competencias - relación

Clasificación	Relación
Atributos personales	La competencia y su relación con los atributos de la persona
Interacción persona-tarea	La competencia y su relación con las tareas en general
Explicadas como proceso	La competencia y su relación con los procesos de la organización
Conductas específicas	La competencia y su relación con la conducta
Estándares de tarea	La competencia y su relación con la normalización de las tareas

Fuente: Las competencias laborales en el sector público: un análisis desde las escuelas de las competencias laborales (Fierro, F. 2017, p. 95)

Tabla 2

Clasificación de competencias-acción

Competencia técnica	Competencia metodológica	Competencia participativa	Competencia personal
Saber	Saber hacer	Saber estar	Saber ser
Dominar los conocimientos necesarios vinculados a la actividad laboral	Aplicar los conocimientos y las técnicas a situaciones concretas y desarrollar estas experiencias en nuevas situaciones laborales	Comportarse en un grupo de manera colaboradora y comunicarse de forma adecuada en el ámbito social	Tomar decisiones, asumir responsabilidades y actuar de acuerdo con las convicciones personales

Fuente: Competencias laborales en el sector de la restauración: un marco de competencias clave para su gestión (Galarza, I. et al., 2020, p. 165)

Quintero, Y. & Castro, S. (2021), indica que se dividen en competencias básicas y competencias transversales: las competencias básicas son las actitudes, destrezas y conocimientos básicos de una persona que realiza en la vida cotidiana. Las competencias transversales son las habilidades que utilizan en el ámbito laboral, estas competencias lo generan al momento que gana experiencia desarrollando ciertas actividades (p. 208).

La competencia laboral es un factor que está conformado por dos elementos que posee una persona que es la capacidad individual y colectiva, que, al ponerlos en práctica con los procesos de trabajo, generará un resultado positivo lo cual ayudará a la rentabilidad de la empresa y esto se debe a la eficiencia de los colaboradores en su puesto de trabajo.

En la tabla se muestra las corrientes que fueron estudiadas y sus principales características que tratan de dar respuesta a cuestiones como la importancia de las competencias laborales en la organización.

Tabla 3

Principales factores que caracterizan las competencias laborales

Corrientes / Tendencias	Focalización	Características de los perfiles	Pertinencia de los perfiles	Relación con la estrategia	Alcance	Metodología para la elaboración de los perfiles
Conductista	Características de los trabajadores que más rinden.	Pequeños conjuntos de competencias. Fáciles de manejar.	No cambian con el tiempo.	Relación causal entre las conductas individuales y la estrategia de la organización.	Se circunscribe al nivel directivo	Describen los incidentes que llevaron al éxito o fracaso, agrupan los elementos del comportamiento en "inventarios" y elaboran los perfiles, que integran varias competencias
Funcionalista	Atención en el trabajo, contemplar la competencia con una acción, conducta o resultado.	Gran número de normas. Muy difícil de manejar.	Pueden quedar obsoletos.	Se puede emprender el perfeccionamiento de la organización, que parte de los elementos estratégicos.	Se circunscriben a aspectos técnicos del nivel operativo.	Examinan las actividades y resultados de quienes trabajan en ellas, para definir la norma de competencia.
Constructivista	Se centran en la persona, en los procesos de aprendizaje.	Elemento de auditoría. Se genera un perfil intermedio entre "genérico" y "más específico".	Poca pertinencia, las competencias emergen de los procesos de mejora.	Las competencias están ligadas a los procesos y de ahí a la estrategia.	Áreas funcionales o procesos, aspectos técnicos.	Se construyen a partir de los análisis y procesos de solución de problemas y disfunciones que se presentan

Fuente: Gestión por Competencias Laborales en el Contexto del Proceso de Cambios Políticos y Económicos en Cuba (Sánchez Rodríguez et al., 2017)

Las habilidades blandas son muy demandadas en las organizaciones hoy en día, pero las empresas tienen dificultades de encontrar personas que cuenten con las habilidades solicitadas para el perfil de puesto es por esto que implementan programas para potenciar habilidades, pero el resultado a veces puede ser positivo o también pueden no tener el impacto que esperaban ya que se presume que las personas adquieren las habilidades en una edad temprana. Existen factores externos a las personas que motivan a seguir incrementando su capacidad de desempeñarse en el trabajo como los salarios ya que se cree que es un motivo para retener a los trabajadores con mayores rendimientos. Las capacitaciones y programas pueden tener un costo considerado para las empresas por lo que puede que no sea muy atractiva para emplearlo, pero también es recompensado en la productividad de la empresa (Adhvaryu et al., 2018, p. 2)

Para nuestra primera dimensión Habilidades intelectuales citaremos a Martínez, G & Obregón, E. (2017), menciona que estas habilidades son capacidades mentales o conocimientos que ayudan a una persona a utilizar de manera óptima una información, además que toda esta información lo pueda enseñar (p. 79-80). Son habilidades que se emplean para poner en práctica las actividades mentales (Espinoza Freire & Ricaldi Echevarria, 2019, p. 63).

Seguido, para nuestra segunda dimensión Competencias personal, mencionaremos a La Madriz, J. & Parra, J. (2016) son las cualidades de la personalidad al realizar un desempeño adecuado en su trabajo, es por ello que se relaciona con el desempeño laboral diario de una persona en su puesto de trabajo (p. 76). Las creencias internas de una persona sobre su capacidad para desarrollar ciertas actividades pueden afectar su rendimiento en la toma de decisiones, por lo tanto afecta a sus propias competencias (Bargsted, 2017, p.118)

Una de las competencias que están orientadas para mejorar el entorno laboral es la proactividad, ya que esto ayuda a que las personas anticipen los cambios, aprovechen las oportunidades y minimicen las amenazas. (Bargsted, 2017, p.118)

En nuestra dimensión Competencias tecnológicas, Delgado, J. & Sanz C. (2018) indica que está relacionado con el uso, habilidades y dominio de las distintas herramientas tecnológicas (p. 99). Desarrollar estas habilidades hace que las personas se innoven, adquiriendo nuevas capacidades y conocimientos, haciendo que las personas de esta índole tengan mayor oportunidad laboral.

Esta competencia ayuda a buscar, obtener, procesar y transmitir información utilizando medios tecnológicos (Cruz, E., 2018, p. 98)

Es muy importante que en la actualidad las empresas den a sus trabajadores un lugar de trabajo innovador, de esta manera los colaboradores podrán desarrollar mejor sus habilidades, dando paso a su ingenio y empoderamiento (Montoya, M., et al., 2020, p. 187)

Actualmente las empresas tienden a utilizar las nuevas herramientas tecnológicas para capacitar a sus empleados, y esto ha tenido un impacto muy positivo ya que les permitió optimizar recursos para potenciar las habilidades. La utilización de técnicas como programas, cursos en línea entre otros para la capacitación ha generado múltiples beneficios en la empresa. En la actualidad es una de las formas más utilizadas para aumentar la eficiencia de los colaboradores es la gamificación que engloba elementos como juegos de puntos, clasificación para el aprendizaje de los trabajadores. Implementar la gamificación como técnica para capacitar a los empleados generó un gran interés por parte de muchas empresas ya que observó un mayor aprendizaje ya que se volvió más interactiva y además porque ayuda a reducir costos, de esta manera recursos humanos se asegura que sus empleados obtengan las habilidades requeridas o potenciarlas mediante estas herramientas (Reynolds, 2020, p. 3)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Para nuestro trabajo empleamos el tipo de investigación Aplicada porque empleamos conocimientos científicos los cuales fueron una guía para determinar los medios para desarrollar nuestra investigación (Concytec, 2018, p. 3).

Diseño de investigación:

No experimental

Estamos empleando el diseño de investigación no experimental, nuestro interés es el de analizar los cambios que se puedan generar en nuestras dos variables de estudio y las relaciones entre estas. Hernández, R. (2014), indica que para realizar este estudio se observa de forma natural los resultados, de igual manera no se manipulan (p. 152)

De Corte transversal

Hernández, R. (2014), indica que un estudio de corte transversal se analizan los datos en un solo determinado tiempo (p. 154)

Alcance: Descriptivo correlacional

Para nuestra investigación trabajamos con el alcance Descriptivo, ya que se basa en la representación de un hecho de un sujeto o grupo cuyo comportamiento será estudiado. (Arias, 2012, p. 24).

Correlacional, porque medirá el grado de relación entre las variables que se determinó para el estudio. (Hernández Sampieri et al., 2014, p 93).

Gráficamente la investigación estuvo diseñada de la siguiente manera:

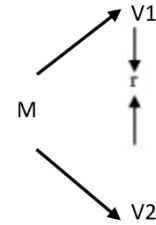
Dónde:

M = 35 trabajadores

V1 = Proceso de Reclutamiento y Selección

V2 = Competencias Laborales

R = Relación



3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Proceso de Reclutamiento y Selección

Definición Conceptual

Díaz, J. (2016), lo cual nos indica que el proceso de reclutamiento y selección de personal son acciones que buscan descubrir y describir las características del postulante, con la finalidad de fijar al personal mayor preparado para cubrir la vacante que determine la organización. (p. 81).

Definición Operacional

Se tuvo que evaluar mediante el uso de una técnica que permite recolectar datos denominada encuesta y que tiene como instrumento el cuestionario tomando en cuenta los indicadores y sus dimensiones.

Indicadores

La dimensión 1, Selección del Talento Humano, cuenta con los siguientes indicadores: Índice de rotación de personal, niveles de retención de talento y tiempo promedio de vacantes por cubrir.

La dimensión 2, Reclutamiento interno, cuenta con los siguientes indicadores: Ascenso del personal y transferencia de personal.

La dimensión 3, Reclutamiento externo, cuenta con los siguientes indicadores: Coste por Contratación, tasa de aceptación de la oferta, satisfacción del candidato, satisfacción del reclutador y tasa de abandono durante el primer año.

Escala de Medición

Ordinal:

Según el autor Bernal, C (2010), esta escala da un orden a los datos, ascendente a descendente (p.246).

Variable Dependiente: Competencias Laborales

Definición conceptual

Pérez, J. et al., (2022), son los atributos que tiene un colaborador, como su carácter y conducta que se ve reflejado en el ambiente laboral, además indica que no todas las organizaciones tienen estas muchas características (p. 36)

Las Competencias están relacionadas con el desarrollo de las habilidades como también de conductas, esto permitirá que el trabajador pueda desempeñarse de una mejor manera, logrando todos los objetivos de la empresa.

Definición operacional: Se tuvo que evaluar mediante el uso de una técnica que permite recolectar datos denominada encuesta y que tiene como instrumento el cuestionario tomando en cuenta los indicadores y sus dimensiones.

Indicadores

La Dimensión 1, Competencias Intelectuales cuenta con los siguientes indicadores: Análisis del entorno, evalúa e implementa.

La Dimensión 2, Competencias personales cuenta con los siguientes indicadores: Orientación ética, manejo de conflictos y dominio personal.

La Dimensión 3, Competencias Tecnológicas cuenta con los siguientes indicadores: Identifica las herramientas informáticas, utiliza los sistemas informáticos, brinda soluciones con el uso de la tecnología.

Escala de medición

Ordinal:

Según el autor Bernal, C (2010), esta escala da un orden a los datos, ascendente a descendente (p.246).

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Según (Hernández Sampieri et al., 2014), es aquel “grupo de individuos que encajan en situaciones específicas”. La población que se investigó estuvo formada por 35 trabajadores del restaurante La Patarashca, dentro de ellos se encuentran 10 mozos y azafatas, 6 cajeros, 4 personas encargadas del almacén, 3 chefs, 2 ayudantes de cocina, 5 personas de limpieza.

Criterios de inclusión

(Arias, J. et al., 2016), mencionan que “son características específicas que debe tener cada unidad muestral en estudio para que sea parte de la investigación”. (p.204); por lo cual se incluyó para la investigación a todos aquellos individuos que laboran en el restaurante.

Criterios de exclusión

Arias, J. et al., (2016) nos dice que “son las condiciones que presenta la unidad muestral que puedan alterar los resultados de investigación por lo cual los hace no elegibles para el estudio”. (p,17); es por eso que no se excluyó a ninguna persona que trabaja en el restaurante.

Muestra

La muestra según Bernal, C. (2010) es un grupo de población que conformaran parte de nuestra investigación, de ella obtendremos información para el desarrollo de la investigación (p. 161)

La muestra de esta investigación fue la misma que la población por ser finita; 35 trabajadores del restaurante La Patarashca.

Muestreo

El autor Arias, J. et al., (2016) manifiesta que, “muestreo es la recopilación de un conjunto de personas que está relacionada a las características del trabajo de investigación”. (p.205)

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Encuesta

Hernández, R., et al.,(2014) técnica que ayuda a recolectar información (p. 194)

Instrumento: Cuestionario

Hernández, R., et al.,(2014) menciona que el cuestionario está conformado por preguntas con respecto al tema que se quiere investigar (p. 217)

Está conformado por:

La variable Proceso de Reclutamiento y Selección lo cual contiene 15 preguntas. Dimensión 1: Selección del Talento Humano contiene 5 preguntas, la Dimensión 2: Reclutamiento Interno contiene 5 preguntas y, Dimensión 3: Reclutamiento externo contiene 5 preguntas.

La variable Competencias Laborales contiene 15 preguntas. Dimensión 1: Competencias Intelectuales que contiene 5 preguntas, Dimensión 2: Competencias Personales contiene 5 preguntas y la Dimensión 3: Competencias Tecnológicas que contiene 5 preguntas.

Validez

Bernal, C. (2010) mide el grado con la que un instrumento pueda inferir en los resultados de una investigación (p. 247)

Para la realización de la validación se consideró a profesionales que cuenten con la experiencia y conocimientos en investigación con la finalidad de originar resultados que posibiliten medir la viabilidad de las variables.

Este grupo de expertos fue conformado por : Magister en Investigación y Docencia Universitaria Robin Alexander Díaz Saavedra, Licenciado Tercero Fasanando Puyo, Maestro en Gestión Pública Muñoz Ocas Alcides y el Doctor en Gestión Pública y Gobernalidad Lin Alvarez Ríos

Confiabilidad

El autor (Hernández Sampieri et al., 2014) “ para medir la confiabilidad del instrumento se determina diferentes de lo cual indicará hasta qué punto de aplicación nos generará los resultados que buscamos”. (p.200)

Para estimar la confiabilidad se hará uso de la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k - 1} \right) \times \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Hernández (2017) menciona que el resultado se valora de la siguiente manera:

- Alfa > 9 se considera Excelente
- Alfa > 8 se considera Bueno
- Alfa > 7 se considera Aceptable
- Alfa > 6 se considera Cuestionable
- Alfa > 5 se considera Pobre
- Alfa < 5 se considera No apto

Los resultados en nuestras variables fueron:

VARIBALE 1 :

- Proceso de Reclutamiento y Selección

VALOR : 0,793

VARIABLE 2:

- Competencias Laborales
VALOR : 0,858

3.5 Procedimiento

El proceso que se está llevando para el trabajo de investigación partió de nuestra problemática, el método que utilizamos fue el empírico, se empleó diversas fuentes para redactar nuestro marco teórico donde se profundiza la investigación a través del estudio de variables y sus dimensiones. Para la recolección de información se realizó con el apoyo de nuestra encuesta, la información recaudada se tabuló y analizaron mediante la estadística descriptiva e inferencial, a través de ello se pudo contrastar los resultados con nuestros teorías y antecedentes; además de verificar nuestra hipótesis planteada. Para terminar el trabajo se elaboró conclusiones y recomendaciones a partir de los resultados que se obtuvimos.

3.6 Método de análisis de datos

Para la indagación de datos de este estudio se utilizó el programa informático Spss, para la organización de la información obtenida se realizó tablas estadísticas para cada variable y sus dimensiones, así mismo se realizó la verificación de la hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Spearman que nos ayudó a analizar la relación de las variables.

3.7 Aspectos éticos

Para este trabajo de investigación se obtuvo información de terceras personas, citando correspondientemente a cada uno utilizando las normas internacionales APA, las herramientas que también empleamos fueron los software Mendeley y Turnitin. Además trabajamos bajo la supervisión de las pautas de seguimiento de la Universidad.

IV. RESULTADOS

Tabla 4

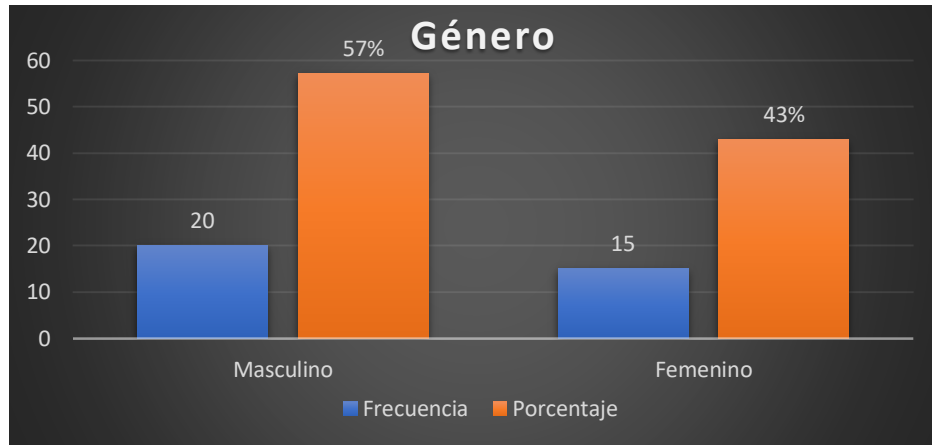
Análisis sociodemográfico

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	20	57%
	Femenino	15	43%
	Total	35	100%
Edad	20-30	21	60%
	31-40	7	20%
	41-50	6	17%
	51-más	1	3%
	Total	35	100%
Cargo	Administrador	1	3%
	Chef	6	17%
	Ayudante de cocina	9	26%
	Jefe de Servicios	2	6%
	Mozo/Azafata	11	31%
	Cajero (a)	3	9%
	Personal de Limpieza	3	9%
	Total	35	100%
Área	Gerencia	1	3%
	Cocina	9	26%
	Servicio	25	71%
	Total	35	100%
Condición Laboral	Contratado	29	83%
	Indeterminado	6	17%
	Total	35	100%
Zona de Procedencia	Costa	9	26%
	Sierra	5	14%
	Selva	21	60%
	Total	35	100%
Nivel de Inducción	Educación Primaria	2	6%
	Educación Secundaria	25	71%
	Estudios Universitarios	8	23%
	Total	35	100%

Fuente: Realización propia

Figura 7

Género

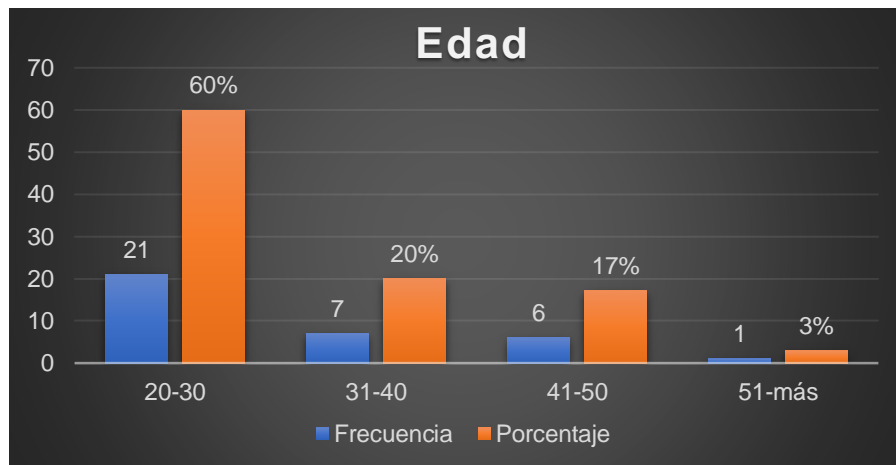


Fuente: Realización propia

Observamos en el gráfico que el 57% de los colaboradores son masculinos y el 43% de los colaboradores del restaurante la Patarashca son femenino

Figura 8

Edad

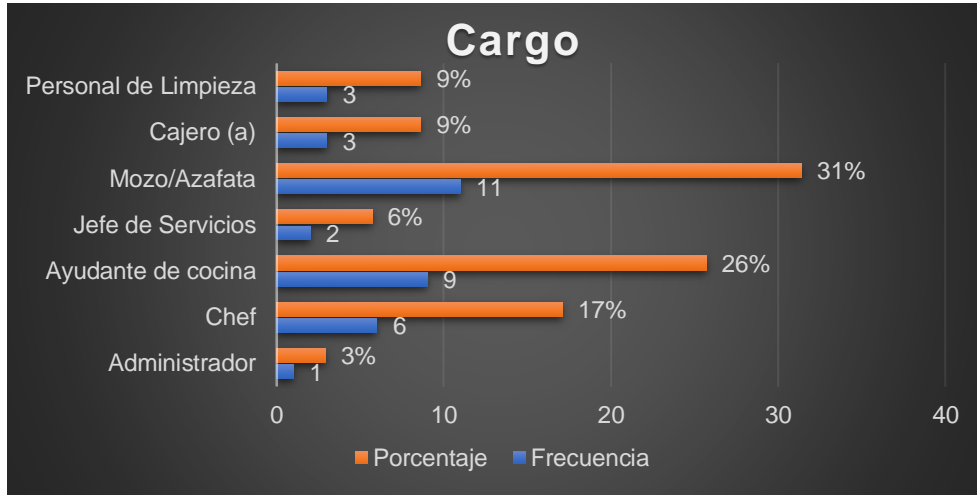


Fuente: Realización propia

El siguiente gráfico nos indica que el 60% de los colaboradores tienen entre 20-30 años, el 20% de 31-40, el 17% de 41-50 y un 3% de los colaboradores del restaurante la Patarashca tiene entre 51 años a más.

Figura 9

Cargo

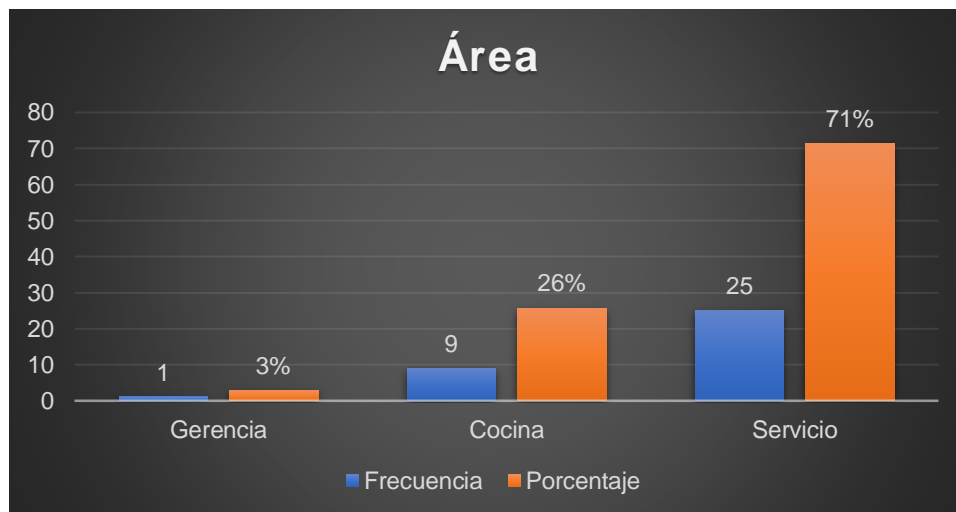


Fuente: Realización propia

Se puede notar en la figura 9 en relación a los cargos, el 31% es mozo/azafata, el 26% ayudante de cocina, el 17% chef, el 9% tenemos a personal de limpieza y cajero, con un 6% a jefe de servicios y con un 3% tenemos como cargo al administrador del restaurante la Patarashca.

Figura 10

Área

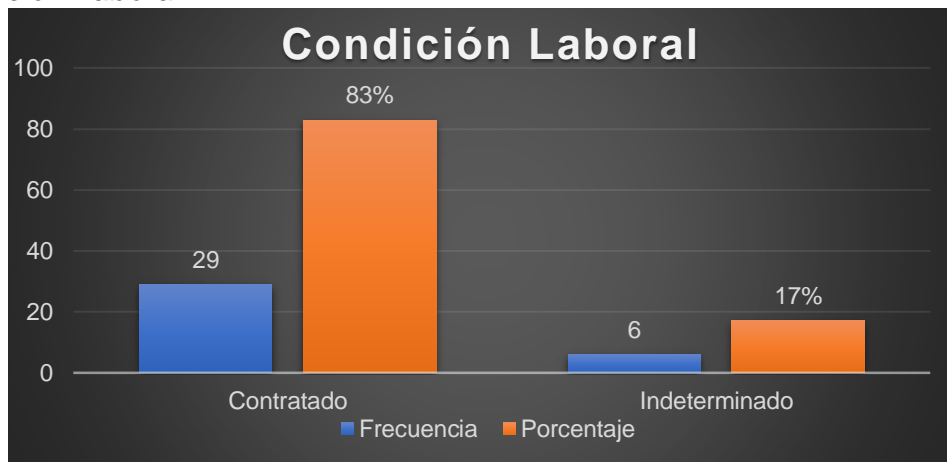


Fuente: Realización propia

Se observa en el gráfico que obtuvo un resultado de 71% de los colaboradores se encuentran en el área de servicios, el 26% en cocina y el 3% de los colaboradores del restaurante la Patarashca está en el área de gerencia

Figura 11

Condición Laboral

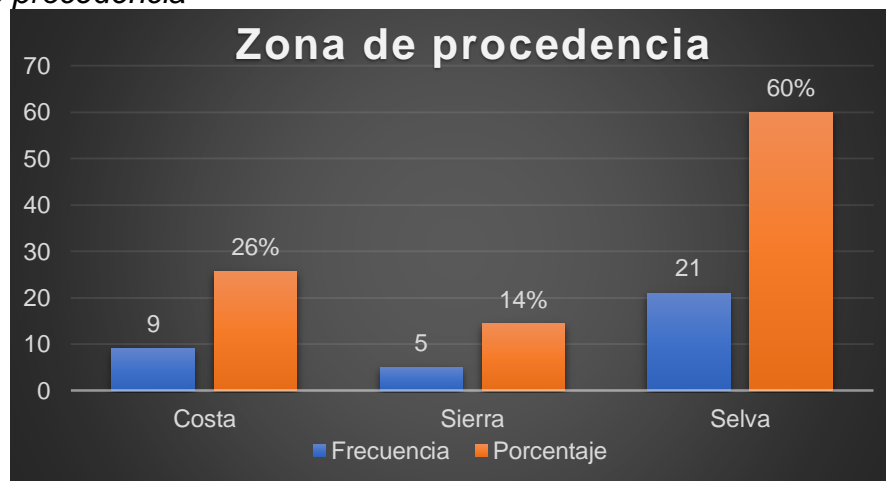


Fuente: Realización propia

En el siguiente cuadro obtuvimos un resultado de 83% de los colaboradores lo cual indica que tiene una condición laboral de contratado y el 17% de los colaboradores del restaurante la Patarashca tienen la condición laboral de indeterminado.

Figura 12

Zona de procedencia

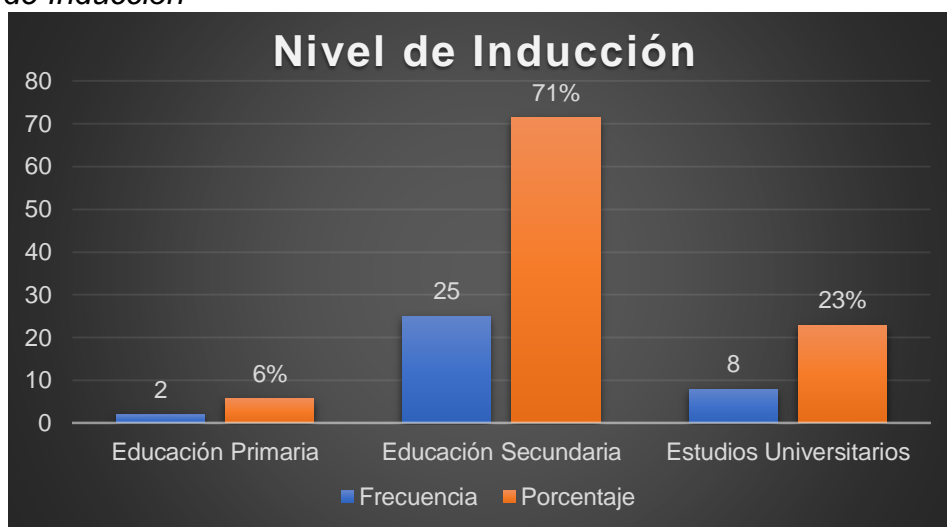


Fuente: Realización propia

En el siguiente grafico en relación a la zona de procedencia de los colaboradores indica que el 60% es de la selva, 26% de la costa y el 14% de los colaboradores del restaurante la Patarashca son de la sierra.

Figura 13

Nivel de Inducción



Fuente: Realización propia

El grafico nos muestra un resultado de 71% de los colaboradores tienen un nivel de inducción en educación secundaria, 23% estudios universitarios y un 6% tiene un nivel de inducción en educación primaria de los colaboradores del restaurante la Patarashca.

Tabla 5

Análisis de Fiabilidad de Alfa de Cronbach de Proceso de Reclutamiento y Selección y Competencias Laborales en el restaurante La Patarashca, Tarapoto 2022

Variable 1	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Proceso de Reclutamiento y Selección 0,793 (15 ítems)	Selección del Talento Humano	0,789	5 ítems
	Reclutamiento Interno	0,792	5 ítems
	Reclutamiento Externo	0,917	5 ítems
Variable 2	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Competencias laborales 0,858 (15 ítems)	Competencias Intelectuales	0,738	5 ítems
	Competencias Personales	0,747	5 ítems
	Competencias Tecnológicas	0,958	5 ítems

Fuente: Realización propia

En la tabla 5, se nota los resultados obtenidos de Alfa de Cronbach de nuestras variables y sus respectivas dimensiones, la cual se obtuvieron un valor mayor a 0,7, siendo así, citamos a los autores de metodología Hernández, Fernández y Baptista, mencionan que el valor mayor a 0,7 será aceptable nuestro instrumento. De esta manera podemos decir que, el instrumento de medición de Proceso de Reclutamiento y Selección con valor de Alfa de Cronbach de 0,793 y el instrumento de Competencia Laboral con un valor de Alfa de Cronbach de 0,858, por lo tanto, podemos decir que nuestros instrumentos son confiables y aceptables.

Tabla 6

Análisis descriptivo de Proceso de Reclutamiento y Selección del Restaurante La Patarashca, Tarapoto 2022.

Variable / Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Proceso de Reclutamiento y Selección	Casi Siempre	28	80.0
	Siempre	7	20.0
	Total	35	100.0
Selección de Talento Humano	Casi Siempre	9	25.7
	Siempre	26	74.3
	Total	35	100.0
	A veces	5	14.3
Reclutamiento Interno	Casi Siempre	24	68.6
	Siempre	6	17.1
	Total	35	100.0
	A veces	9	25.7
Reclutamiento Externo	Casi Siempre	13	37.1
	Siempre	13	37.1
	Total	35	100

Fuente: Realización propia

En la tabla 6 a la primera variable de nuestro estudio que es Proceso de Reclutamiento y Selección se determina, del total de 35 colaboradores, el 80% casi siempre están de acuerdo con este proceso, mientras que el 20% están siempre de acuerdo con el proceso de reclutamiento y selección en el restaurante La Patarashca, Tarapoto 2022.

Así mismo, para nuestra primera dimensión que es Selección de Talento Humano, del total de 35 colaboradores, referenciaron que el 74.2% están siempre de acuerdo con la selección de talento humano, mientras que el 25.7% están casi siempre de acuerdo con la selección de talento humano.

De igual forma, en la segunda dimensión de Reclutamiento Interno, el 68.6% del total de 35 colaboradores están casi siempre de acuerdo, mientras que el 17.1% de los colaboradores están siempre de acuerdo con el reclutamiento interno.

Por último, en nuestra dimensión reclutamiento externo, del total de colaboradores se determinó que el 37.1% están siempre y casi siempre de acuerdo con el reclutamiento externo.

Tabla 7

Análisis descriptivo del Competencias Laborales del Restaurante La Patarashca, Tarapoto 2022.

Variable / Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Competencias Laborales	A veces	25	71.4
	Casi Siempre	8	22.9
	Siempre	2	5.7
	Total	35	100.0
Competencias Intelectuales	A veces	15	42.9
	Casi Siempre	16	45.7
	Siempre	4	11.4
	Total	35	100.0
Competencias Personales	A veces	2	5.7
	Casi Siempre	16	45.7
	Siempre	17	48.6
	Total	35	100.0
Competencias Tecnológicas	Nunca	20	57.1
	Casi Nunca	4	11.4
	A veces	7	20.0
	Casi Siempre	3	8.6
	Siempre	1	2.9
	Total	35	100.0

Fuente: Realización propia

Se presencia en la tabla 7 a nuestra segunda variable de nuestra investigación que es Competencia Laboral, con un total de 35 colaboradores, el 71.4% a veces tienen una buena competencia laboral, casi siempre el 22.9% y con un 5.7% siempre tienen una buena competencia laboral en el restaurante La Patarashca, Tarapoto 2022.

Consiguiente, en nuestra primera dimensión que es Competencias Intelectuales, del total de 35 colaboradores, el 45.7% indican que casi siempre tienen una buena

competencia intelectual, el 42.9% a veces y el 11.4% a veces tienen una buena competencia intelectual.

Seguido, tenemos a nuestra segunda variable Competencias Personales, la cual el 48.6% de los colaboradores siempre tiene una buena competencia personal, el 45.7, casi siempre y el 5.7% a veces tiene una buena competencia personal.

Por último, en nuestra dimensión Competencias Tecnológicas, el 20% a veces tienen una buena competencia tecnológica, casi siempre el 8.6% y el 2.9% siempre tienen una adecuada competencia tecnológica

Tabla 8

Prueba de normalidad - Shapiro-Wilk para una muestra

Variables	Estadísticos	N	Sig.
Proceso de Reclutamiento y Selección	0,491	35	0.000
Selección de Talento Humano	0,546	35	0.000
Reclutamiento Interno	0,739	35	0.000
Reclutamiento Externo	0,799	35	0.000
Competencias Laborales	0,613	35	0.000
Competencias Intelectuales	0,776	35	0.000
Competencias Personales	0,739	35	0.000
Competencias Tecnológicas	0,750	35	0.000

Fuente: Realización propia

Notamos en la tabla 8 la prueba de normalidad según Shapiro-Wilk, ya que nuestra población fue menor o igual que 50. Esta prueba nos permite concluir que realizaremos una prueba no paramétrica, ya que el resultado del valor sig es 0.000, siendo esto menos a 0.05. Corroborando con los autores Hernández, R. et al., (2014, p. 317) mencionan que para un análisis no paramétrico se puede emplear la prueba estadística de tabulaciones cruzadas, Kendall, chi cuadrada y Spearman, siendo esta última la que utilizaremos para poder correlacional nuestras variables.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre el Proceso de Reclutamiento y Selección en los colaboradores del Restaurante La Patarashca, Tarapoto 2022

H₀: No existe relación significativa entre el Proceso de Reclutamiento y Selección en los colaboradores del Restaurante La Patarashca, Tarapoto 2022

Reglas de decisión

-Si el p-valor es $>0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H₀)

-Si el p-valor es $<0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, de lo contrario, se acepta la Hipótesis Alterna (H₁)

Tabla 9

Análisis de correlación entre Proceso de Reclutamiento y Selección y Competencias Laborales en los colaboradores del Restaurante La Patarashca, Tarapoto 2021

Proceso de Reclutamiento y Selección	Competencias Laborales		
	Rho Spearman	p-valor	N
	-0.166	0.342	35

Fuente: Realización propia

Se puede notar en la tabla 9 la relación entre Proceso de Reclutamiento y Selección y Competencias Laborales de los colaboradores del Restaurante La Patarashca, Tarapoto 2022, el resultado del análisis de Rho Spearman es de un coeficiente de -0.166 (correlación negativa débil para los autores Hernández, R. et al.) y un p-valor =0.342 (p-valor \geq 0.05), de esta manera, se acepta la hipótesis nula (H₀), de tal modo, el Proceso de Reclutamiento y Selección se relaciona con un nivel negativo débil pero no que no es significativa con Competencias laborales en los colaboradores del Restaurante La Patarashca, Tarapoto 2022.

Tabla 10

Análisis de correlación entre Selección de Talento Humano y Competencias Laborales en los colaboradores del Restaurante La Patarashca, Tarapoto 2022

Selección de Talento Humano	Competencias Laborales		
	Rho Spearman	p-valor	N
	-0.037	0.833	35

Fuente: Realización propia

Se puede notar en la tabla 10 la relación entre Selección de Talento Humano y Competencias Laborales de los colaboradores del Restaurante La Patarashca, Tarapoto 2021, el resultado del análisis de Rho Spearman es de un coeficiente de -0.037 (correlación negativa muy débil según los autores Hernández, R. et al.) y un p-valor =0.833 (p-valor \geq 0.05), de esta manera, se acepta la hipótesis nula (H0), por lo tanto, la Selección de Talento Humano se relaciona con un nivel negativo muy débil pero que no es significativa con Competencias laborales en los colaboradores del Restaurante La Patarashca, Tarapoto 2022.

Tabla 11

Análisis de correlación entre Selección de Reclutamiento Interno y Competencias Laborales en los colaboradores del Restaurante La Patarashca, Tarapoto 2022

Reclutamiento Interno	Competencias Laborales		
	Rho Spearman	p-valor	N
	-0.169	0.331	35

Fuente: Realización propia

Se puede notar en la tabla 11 la relación entre Reclutamiento Interno y Competencias Laborales de los colaboradores del Restaurante La Patarashca, Tarapoto 2022, el resultado del análisis de Rho Spearman es de un coeficiente de -0.169 (correlación negativa débil según los autores Hernández, R. et al.) y un p-valor =0.331 (p-valor \geq 0.05), de esta manera, se acepta la hipótesis nula (H0), por lo tanto, el Reclutamiento Interno se relaciona con un nivel negativo débil pero que no es significativa con Competencias laborales en los colaboradores del Restaurante La Patarashca, Tarapoto 2022.

Tabla 12

Análisis de correlación entre Selección de Reclutamiento Externo y Competencias Laborales en los colaboradores del Restaurante La Patarashca, Tarapoto 2022.

Reclutamiento Externo	Competencias Laborales		
	Rho Spearman	p-valor	N
	0.011	0.951	35

Fuente: Realización propia

Se puede notar en la tabla 12 la relación entre Reclutamiento Externo y Competencias Laborales de los colaboradores del Restaurante La Patarashca, Tarapoto 2021, el resultado del análisis de Rho Spearman es de un coeficiente de 0.011 (correlación positiva muy débil según los autores Hernández, R. et al.) y un p-valor =0.331 ($p\text{-valor} \geq 0.05$), de esta manera, se acepta la hipótesis nula (H_0), por lo tanto, el Reclutamiento Externo se relaciona con un nivel positivo muy débil pero que no es significativa con Competencias laborales en los colaboradores del Restaurante La Patarashca, Tarapoto 2022.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio titulado "Proceso de Reclutamiento y Selección y su incidencia en las competencias laborales en el Restaurante La Patarashca Tarapoto, 2022.", la cual tuvo un tipo de investigación aplicada, con un diseño experimental de corte transversal, con un alcance descriptivo Correlacional, la población estuvo conformada de 35 trabajadores y el objetivo general fue determinar la relación entre la Selección del Talento Humano y su incidencia en las competencias laborales del Restaurante La Patarashca Tarapoto, 2022. Los resultados que obtuvimos fue que si existe relación entre ambas variables con un Rho Spearman es de un coeficiente de -0.166 , lo cual indica que tiene una correlación negativa débil y un p -valor $=0.342$ (p -valor ≥ 0.05), de esta manera se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Los resultados se alinean a los autores Anwar, G. & Nawzad, A. (2021), nos mencionan que el reclutamiento es el proceso de descubrir, atraer, seleccionar y contratar al aspirante que mejores condiciones tenga para el puesto si en caso no se realiza un proceso correcto se obtendrá los resultados como en la investigación presente lo cual generará pérdidas y retraso para la empresa. Es evidente que en la empresa no se desarrolló un plan para contratar el personal requerido y esto se manifiesta en los resultados, al no lograr sus objetivos la empresa no generará rentabilidad, es necesario cumplir con un buen proceso de reclutamiento para encontrar al personal idóneo para que se desempeñe de forma correcta en su puesto.

Nuestro trabajo tiene similitud con el estudio de Barrios, N. (2019) en su investigación "Selección de Personal y competencias laborales en Servicios Logísticos FyB S.A.C., Callao 2019", con un diseño no experimental de corte transversal, el tipo de investigación fue aplicada, con un nivel de investigación correlacional, su población estuvo conformada por 120 colaboradores de la empresa, el autor tuvo como resultado que el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y aceptó la alterna. Quintero, Y. & Castro, S. (2021) quienes mencionan que las competencias laborales de una persona generará un

resultado positivo lo cual ayudará a la rentabilidades de la empresa y esto se debe a la eficiencia de los trabajadores en su puesto de trabajo.

De igual forma contamos con los resultados del autor Atencio, B. (2018) en su estudio sobre “Competencias laborales y selección de personal en la oficina de telemarketing de una universidad. Los Olivos, 2018” propuso como objetivo general determinar de qué manera existe relación entre las competencias laborales y la selección de personal en la oficina de telemarketing de una universidad, los Olivos, 2018. El tipo de estudio que empleó el autor fue el No experimental, el alcance fue correlacional, el enfoque de la investigación fue cuantitativo, el estudio fue descriptivo y el diseño fue de corte transeccional o transversal. La Población estuvo conformada por 30 personas que laboran en la oficina de telemarketing de la universidad entre hombres y mujeres de 23 a 40 años de edad. La técnica la cual se empleó fue la encuesta y el instrumento que fue el cuestionario. El autor concluyó que se manifiesta una relación positiva entre las variables competencias laborales y el proceso de reclutamiento de personal, es por eso que no tienen relación con los resultados de nuestra investigación.

Basándonos en los resultados del anterior autor, podemos llegar a la idea de que el proceso de selección dentro de una empresa es importante, de lo contrario si se realiza de manera inadecuada podría traer pérdidas económicas y de tiempo, ya que al seleccionar un personal inadecuado para el puesto hará que la empresa nuevamente haga todo un proceso desde cero, así nos indica el autor Torres-Flores, D. (2018, p. 5-6).

Basándonos en nuestra segunda variable, tenemos al autor Herrera, A. (2015) en Guatemala, que en su investigación “Competencias Laborales en los colaboradores del departamento de Ventas de Bimbo Centroamérica, agencia Huehuetenango”. Su objetivo fue de desarrollar habilidades laborales de los participantes de ventas en el departamento de ventas propiedad del equipo Bimbo. Los resultados que obtuvo fueron de una escala de 99 a 128, indicando una categoría alta en las medidas identificadas en el estudio, concluyendo que el nivel

de conocimientos, actitudes, destrezas y habilidades de los participantes evaluados fue satisfactorios para los cargos que ocupaban, comparando con nuestros resultados de nuestra investigación con un total de 35 colaboradores, el 71.4% a veces tienen una buena competencia laboral, casi siempre el 22.9% y con un 5.7% siempre tienen una buena competencia laboral, dándonos a entender que esta habilidad está deficiente en los colaboradores del Restaurante La Patarashca.

Es por eso que la educación preescolar es primordial para que una persona pueda adquirir las habilidades necesarias en un futuro, puesto que es aquí en esta etapa donde adquieren las competencias y comienzan a desarrollar su personalidad, como sabemos una persona siempre está adquiriendo conocimientos y esto comienza desde la infancia en la etapa preescolar y es por esto que se debe poner más énfasis en desarrollar programas de aprendizaje (Solorzano et al., 2017, p. 3)

Actualmente las empresas tienden a utilizar las nuevas herramientas tecnológicas para capacitar a sus empleados, y esto ha tenido un impacto muy positivo ya que les permitió optimizar recursos para potenciar las habilidades. La utilización de técnicas como programas, cursos en línea entre otros para la capacitación ha generado múltiples beneficios en la empresa.

El autor (Reynolds, 2020, p. 3) nos menciona que en la actualidad existen métodos utilizados para aumentar la eficiencia en los trabajadores, uno de ellos es la gamificación que engloba elementos como juegos de puntos, clasificación para el aprendizaje de los trabajadores. Implementar la gamificación como técnica para capacitar a los empleados generó un gran interés por parte de muchas empresas ya que observó un mayor aprendizaje ya que se volvió más interactiva y además porque ayuda a reducir costos, de esta manera recursos humanos se asegura que sus empleados obtengan las habilidades requeridas o potenciarlas mediante estas herramientas (Reynolds, 2020, p. 3)

Para el análisis de relación entre la dimensión Selección de Talento Humano y Competencias Laborales se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación -

0.037 demostrándonos que existe una correlación negativa muy débil, de acuerdo con Vera, A. & Blanco, A. (2019) el talento humano es un factor fundamental en toda organización ya que permite que se mejore el desempeño laboral, es por ello muy importante realizar estrategias, herramientas que ayuden a la efectividad, realizar de manera inadecuada este proceso podría traer pérdidas económicas y de tiempo, ya que al seleccionar un personal inadecuado para el puesto hará que la empresa nuevamente haga todo un proceso desde cero.

Para el análisis de relación entre la dimensión Reclutamiento Interno y Competencias Laborales se obtuvo como resultado del análisis de Rho Spearman un coeficiente de -0.169 demostrándonos que existe una correlación negativa débil, podemos deducir que la empresa no está realizando un adecuado reclutamiento, en tal sentido que los candidatos no son aptos para el perfil de puesto requerido y esto se ve reflejado en las funciones que realizando no están siendo favorables para la empresa, el autor Muscalu, E. (2015), indica que el reclutamiento interno es el proceso que ayudará a cubrir la vacante con el personal adecuado disminuyendo así la rotación del personal en la empresa.

Para el análisis de relación entre la dimensión Reclutamiento Externo y Competencias Laborales se obtuvo como resultado del análisis de Rho Spearman un coeficiente de 0.011 demostrándonos que si existe una correlación positiva muy débil esto indica que el personal que está ingresando a la empresa no cuenta con el conocimiento o habilidades necesarias y es por esto que no se están obteniendo los resultados esperados, el autor DeVaro, J. (2020) indica que el reclutamiento externo genera ventajas competitivas ya que se incorpora nuevas ideas y formas para realizar las actividades mediante los trabajadores.

Por lo tanto, podemos decir que para tener resultados positivos al momento del proceso de selección del personal, en primera instancia tenemos que tener un panorama claro del mercado, que son nuestros posibles candidatos al ocupar un

puesto dentro de la organización, poner objetivos claros y reales; escoger a los que más se adecuen con el perfil de puesto. Es por eso que el autor Mancilla (2019) menciona para que las organizaciones tengan más y mejores candidatos que puedan cubrir sus puestos, la percepción hacia la empresa tiene un gran punto a favor. Depende de que la empresa tenga un buen prestigio en el mercado, estar localizado en un buen lugar, que ofrezca un buen puesto de trabajo, buen sueldo, un buen clima laboral, etc.

La investigación que se ha hecho es de gran importancia, sobre todo dentro del marco social y económico en el que vivimos, o con lo que inicialmente se generó a raíz de la pandemia, que tendrá un impacto positivo sobre lo académico, el comercio y la ciencia, que ayudara a los futuros investigadores, así como contribuirá a la formación, el conocimiento, el crecimiento profesional y la calidad de vida debido a la importancia del proceso reclutamiento de selección del personal y su incidencia en las competencias laborales de los trabajadores dentro de las empresas.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Según el análisis realizado, nuestro objetivo general, se determinó que si existe relación entre el Proceso de Reclutamiento y Selección con Competencias laborales en los colaboradores del Restaurante La Patarashca, Tarapoto 2022, ya que nuestro coeficiente fue de -0.166 , siendo una correlación negativa débil pero que no es significativa y nuestro p -valor $=0.342$ de esta manera, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna. Nuestro resultado puede apoyarse lo que menciona Díaz, J. (2016), lo cual nos indica que el proceso de reclutamiento y selección de personal son acciones la cual buscan descubrir y describir las características del postulante, con la finalidad de fijar al personal mayor preparado para cubrir la vacante que determine la organización.

6.2. De nuestro primer objetivo específico, se determinó que si existe relación entre el Selección de Talento Humano con Competencias laborales en los colaboradores del Restaurante La Patarashca, Tarapoto 2022, ya que nuestro coeficiente fue de -0.037 , siendo una correlación negativa muy débil pero que no es significativa y nuestro p -valor $=0.833$ de esta manera, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna. Los autores Vera, A. & Blanco, A. (2019) mencionan que el talento humano es un factor fundamental en toda organización ya que permite que se mejore el desempeño laboral, es por ello muy importante realizar estrategias, herramientas que ayuden a la efectividad.

6.3 Con respecto al segundo objetivo específico, se determinó que si existe relación entre Reclutamiento Interno con Competencias laborales en los colaboradores del Restaurante La Patarashca, Tarapoto 2022, ya que nuestro coeficiente fue de -0.169 , siendo una correlación negativa débil pero que no es significativa y nuestro p -valor $=0.331$ de esta manera, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna. El autor Muscalu, E. (2015), nos indica que el reclutamiento interno es cubrir las vacantes con los mismos miembros de la organización promocionándolos para un mejor puesto o dando un ascenso, esto hace que los trabajadores lo puedan ver como una motivación para que puedan subir de puesto y superar sus expectativas,

en este caso es importante que la empresa busque estrategias para motivar a los trabajadores y puede cubrir las vacantes con los mismos.

6.4 Con respecto al tercer objetivo específico, se determina que si existe relación entre Reclutamiento Externo con Competencias laborales en los colaboradores del Restaurante La Patarashca, Tarapoto 2022, ya que nuestro coeficiente fue de 0.011, siendo una correlación positiva muy débil pero que no es significativa y nuestro p-valor=0.331 de esta manera, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna. El autor DeVaro, J. (2020) comenta tiene sus ventajas el reclutamiento externo, ya que las nuevas personas que ingresan a la empresa aportan nuevas ideas.

VII. RECOMENDACIONES

7.1 Respecto a nuestro objetivo general en el cual se concluyó que existe una relación negativa débil entre el Proceso de Reclutamiento y selección y las Competencias laborales, ya que se obtuvo un valor de -0.166 en la correlación y un p-valor =0.342 por lo tanto se afirma lo anteriormente concluido en la cual el 20% están siempre de acuerdo con el proceso de reclutamiento y selección en el restaurante La Patarashca, por lo tanto se recomienda realizar un Plan estratégico de Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal para que permita a la organización tener candidatos con las capacidades y conocimientos requeridos para el perfil de puesto, de esta manera se optimizaría tiempo y costes que conlleva este proceso. Para ejecutar un adecuado proceso de reclutamiento y selección de puesto, la empresa debe brindar una información clara y precisa sobre lo que se ofrece y sobre lo que se requiere para la vacante que se necesita para evitar que haya una cuantiosa solicitud de puesto por parte de los candidatos que no cumplen con los requisitos. (Dogoberto Torres-Flórez et al., 2020, p. 5)

7.2 Respecto a nuestro primer objetivo que obtuvo como resultado un Rho Spearman de -0.037 y un p-valor de 0.833, determinando que existe una relación negativa muy débil entre el Proceso de Reclutamiento y selección y las Competencias laborales, el 74.2% están siempre de acuerdo con la selección de talento humano en este contexto se recomienda al departamento de Recursos Humanos de la organización desarrollar cursos de capacitación para el nuevo personal que ingrese a la empresa y también realizar evaluaciones periódicas para que puedan medir el nivel de desempeño. Las competencias que están dirigidas para el ámbito laboral son la combinación de competencias teóricas y técnicas para ejercer en un trabajo, estas competencias se adquiere mediante una formación y por experiencia (Jariot, M. et al., 2021, p. 25).

7.3. Ante nuestro segundo objetivo específico que se tuvo un Rho de Spearman - 0.169 y un p-valor =0.331, esto se relaciona con un nivel negativo débil pero que no es significativa con las competencias laborales de los trabajadores del restaurante.

Se recomienda a la empresa enfocarse en estrategias específicas que puedan brindar a sus colaboradores, es por eso que la implementación de capacitaciones y programas para potenciar habilidades, puede ser positivo. También existen factores que motivan a seguir incrementando la capacidad de los colaboradores a desempeñarse en el trabajo como los salarios ya que se cree que es un motivo para retener a los colaboradores con mayores rendimientos. (Adhvaryu et al., 2018, p. 2), es por eso que la empresa debe entender y ejecutar adecuadamente las estratégicas para que pueda tener resultados eficientes a largo plazo.

7.4. Con respecto a nuestro tercer objetivo que se tuvo un Rho Spearman 0.011 y un p-valor =0.331 esto se relaciona con un nivel positivo muy débil pero que no es significativa en las competencias laborales de los trabajadores del restaurante. Se recomienda optar por empresas externas de reclutamiento ya que esto aporta ventajas y nuevas ideas a la organización por parte de los posibles candidatos. (DeVaro, J. 2020).

REFERENCIAS:

- Adhvaryu, A., Kala, N., & Nyshadham, A. (2018). The Skills to Pay the Bills: Returns to On-the-job Soft Skills Training. *National Bureau of Economic Research*, 1–40. <https://doi.org/10.3386/w24313>
- Aguilera Mancilla, G., Nahuat Arreguín, J. J., & BadilloMorales, O. D. (2019). Reclutamiento y selección por competencias: empresas familiares del Estado de Coahuila. *Mercados y Negocios*, 40, 63–84. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?>
- Anwar, G., & Nawzad Abdullah, N. (2021). Inspiring future entrepreneurs: The effect of experiential learning on the entrepreneurial intention at higher education. *International Journal of English Literature and Social Sciences*, 6(2), 183–194. <https://doi.org/10.22161/IJELS.62.26>
- Arias, F. G. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. In E. Episteme (Ed.), *Journal of Chemical Information and Modeling* (6th ed., Vol. 53, Issue 9).
- Arias Gómez, J., Miranda Novales, M. G., & Villasís Keever, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201–206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Atencio Arce, B. N. (2018). *Competencias laborales y selección de personal en la oficina de telemarketing de una universidad. Los Olivos, 2018* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42765/Atencio_AB_N.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bargsted, M. (2017). Impact of personal competencies and market value of type of occupation over objective employability and perceived career opportunities of young professionals. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(2), 115–123. <https://doi.org/10.1016/J.RPTO.2017.02.003>
- Barrios Mendoza, N. E. (2019). *Selección de personal y competencias laborales en Servicios Logísticos F&B S.A.C., Callao 2019* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54710/Barrios_MN_E-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (3rd ed.). Pearson Educación. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Cancinos Kestler, A. M. (2015). *SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL* [Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (8va ed.). McGraw-Hill Interamericana.
<http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>
- REGLAMENTO DE CALIFICACIÓN, CLASIFICACIÓN Y REGISTRO DE LOS INVESTIGADORES DEL SISTEMA NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA - REGLAMENTO TECNOLÓGICA-REGLAMENTO RENACYT*, 1 (2016) (testimony of Concytec).
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2149905/1-Reglamento-de-Calificacion-Clasificacion-y-Registro-de-los-Investigadores-Renacyt.pdf.pdf>
- Cruz Rodriguez, E. D. carmen. (2018). Importancia del manejo de competencias tecnológicas en las prácticas docentes de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES). *Revista Educación*, 196–218.
<https://doi.org/10.15517/REVEDU.V43I1.27120>
- da Silva Abbad, G., Mourão, L., Barros Costa, R., Barros Martins, L., Legentil, J., & Miranda, L. (2021). Habilidades para Teletrabalho em Casa: Construção e Evidências de Validade da Escala. *Revista Psicologia. Organizacoes e Trabalho*, 21(3), 1655–1664.
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=81511316-c27a-489e-8377-d018c2f641eb%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3D%3D#db=bth&AN=154282463>
- Concytec. (2018). *Reglamento De Calificación, Clasificación Y Registro De Los Investigadores Del Sistema Nacional De Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt*. 1–12.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Delgado, J. C. S., & Sanz, C. V. (2018). Revisión y análisis sobre competencias tecnológicas esperadas en el profesorado en Iberoamérica. *EduTEC*, 66, 93–121.
<https://doi.org/10.21556/EDUTEC.2018.66.1225>
- DeVaro, J. (2020). Internal hiring or external recruitment? *IZA World of Labor*, 1–11.
<https://doi.org/10.15185/IZAWOL.237>
- Díaz Flores, J. E. (2016). Estrategias para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Dirección de teleinformática de la gobernación del estado Mérida. *Sapientia Organizacional*, 3(5), 79–102.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5530/553057362005/553057362005.pdf>
- Espinoza Freire, E. E., & Ricaldi Echevarria, M. L. (2019). Desarrollo de habilidades intelectuales en docentes de educación básica de Machala, Ecuador. *Educación*, 28(55), 59–79. <https://doi.org/10.18800/EDUCACION.201902.003>
- Fierro Celis, F. A. (2017). Las competencias laborales en el sector público: un análisis desde las escuelas de las competencias laborales. *Administración & Desarrollo*, 47(2), 92–108. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6403419>

- Franco Gómez, S. J., & Oquendo Molina, L. (2020). Estrategias de reclutamiento, selección y motivación en el personal de producción y logística de la empresa Ice Man Service S.A.S. [Universidad Coeprativa de Colombia]. In *Universidad Cooperativa de Colombia*.
<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/19854>
- Frank, M., Estrada, M., & Hogan, T. (2019). Influential Article Review: Key Competencies Involved in Effective Entrepreneurship. *American Journal of Management*, 19(6), 1–29. <https://doi.org/10.1186/s13731-016-0048-6>
- Galarza Cachiguango, I. S., Aguinaga, C., López, P., Molina, R., & Rosero Ortega, G. (2020). Competencias laborales en el sector de la restauración: un marco de competencias clave para su gestión. *Anuario Turismo y Sociedad*, 27, 161–181. <https://doi.org/10.18601/01207555.N27.09>
- García Castro, P. E., Gatica Barrientos, M. L., Cruz Sosa, E. R., Luis Gatica, K., Vargas Hernández, R. del R., Hernández García, J., Ramos Velásquez, V. A., & Macías Díaz, D. M. (2016). Proceso de reclutamiento y las redes sociales. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 6(12), 1–18. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498153966004>
- Gutiérrez Tobar, E. (2010). Competencias gerenciales. Habilidades. Conocimiento. Aptitudes. In *Competencias gerenciales. Habilidades. Conocimiento. Aptitudes*. Ecoe Ediciones.
https://books.google.com.pe/books/about/Competencias_gerenciales.html?id=kYB_AQAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&hl=es-419&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6th ed.). Mc Graw Hill.
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2. Hernandez, Fernandez y Baptista-Metodología Investigacion Cientifica 6ta ed.pdf>
- Herrera Sandoval, A. C. (2015). *Competencias Laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, agencia Huehuetenango* [Universidad Rafael Landívar].
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Herrera-Andrea.pdf>
- Jarriot-Garcia, M., Sala-Roca, J., Arnau-Sabatés, L., & Marzo Arpón, T. (2021). Analysis of the theoretical model of the situational test for measuring the development of basic employability competences: The workers' perspective 1. *Pedagogía Social*, 37, 23–38. https://doi.org/10.7179/PSRI_2021.37.01
- La Madriz, J., & Parra, J. (2016). Competencias personales y profesionales aplicadas por gerentes bajo escenarios de incertidumbre económica. *Negotium*, 11(33), 56–98.
<https://www.redalyc.org/pdf/782/78245566004.pdf?fbclid=IwAR02mXf60En>
- Maraguacare, N. (2016). Reclutamiento de Personal. *Reclutados*, 1–22.

<https://es.calameo.com/books/00474362971aa6d52a05e>

- Martínez Aguilera, G. del R., & Obregón Gonzales, E. B. (2017). Habilidades intelectuales específicas que favorecen el desarrollo de competencias para la investigación en la licenciatura en educación física. *Educando Para Educar*, 18(33), 77–89. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7186584>
- Montoya Ramírez, M. F., Ostos, J., & Saenz Arteaga, A. R. (2020). O PAPEL DO EMPODERAMENTO E DA IDENTIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES COM SUAS EQUIPES DE TRABALHO PARA UM CLIMA DE INOVAÇÃO. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, 60(3), 183–194. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200302>
- Muscalu, E. (2015). SOURCES OF HUMAN RESOURCES RECRUITMENT ORGANIZATION. *Revista Academiei Fortelor Terestre*, 20(3), 351–359. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=bfc6e111-5b19-4f28-b52e-9aae16730368%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2I0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3D%3D#AN=110230340&db=a9h>
- Ortiz Socualaya, M. M. (2015). *Competencias laborales de las enfermeras del servicio de centro quirúrgico del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé-Lima-2015* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6723/Ortiz_SMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez Agip, J. W., Chávarri Ysla, P. del R., & Mendiburu Rojas, A. F. (2022). Plan de motivación extrínseca para las competencias laborales de trabajadores municipales. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación*, 7(1), 30–52. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.6505485>
- Quintero, Y., & Castro, S. (2021). Competencias laborales en supervisores del Centro de Contacto de la empresa PRC 333.CA. *Revista de Investigación*, 45(102), 200–221. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=2&sid=aa6b2165-7677-4447-a17d-cdac26fdd5b1%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2I0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3D%3D#AN=149212357&db=fua>
- Ramírez Torres, W. E. (2022). Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial: una revisión de literatura. *Lúmina*, 23(1), E0019. <https://doi.org/10.30554/LUMINA.V23.N1.4081.2022>
- Reynolds, C. (2020). The Advantages of Using Technology in Human Resource Training and Development. *The Eighth Annual Research Journal of SCMS Pune*, 1–18. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23437.28647>
- Sánchez Rodríguez, A., Martínez Vivar, R., & Moreno Lázaro, J. (2017). Gestión por Competencias Laborales en el Contexto del Proceso de Cambios Políticos y Económicos en Cuba. *Innovar*, 27(66), 169–184.

<https://www.proquest.com/docview/1965421098?accountid=37408>

Sánchez Zambrano, I. J. (2020). *Diseño de un sistema de reclutamiento y selección por competencias para disminuir la rotación de personal en Sepronac. Cía. Ltda. Quito* [Universidad Andina Simón Bolívar].

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7763/1/T3352-MDTH-Sánchez-Diseño.pdf>

Solorzano, J., Rojas, Y., Vargas, C., Rueda, O., & Hernandez Palma, H. (2017). Soft Skills and Advantages for Learning Mathematics at an Early Age. *Indian Journal of Science and Technology*, 11(45), 1–7.

<https://doi.org/10.17485/IJST/2018/V11I45/137683>

Torres-Flórez, Dagoberto. (2018). Siete pasos para hacer una selección de personal que le aporte valor a la organización. *Revista GEON*, 5(2), 4–7.

<https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/80/60>

Torres-Flórez, Dogoberto, Velásquez-Díaz, J. S., & Hernández-González, J. W. (2020). Importancia del reclutamiento y la selección del personal en el sector hotelero: Caso Villavicencio-Colombia. *Desarrollo Gerencial*, 12(1), 1–23.

<https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3619/4713>

Véliz Martínez, P. L., Jorna Calixto, A. R., & Berra Socarrás, E. M. (2016).

Consideraciones sobre los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales. *Educación Médica Superior*, 30(2), 1–17.

<http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v30n2/ems18216.pdf>

Vera-Barbosa, A., & Blanco-Ariza, A. B. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 29(74), 25–44.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7140322>

ANEXOS

Anexo N° 1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	Díaz (2018), nos indica que el proceso de reclutamiento y selección de personal son acciones que buscan descubrir y describir las características del postulante, con la finalidad de fijar a las personas más idóneas para cubrir el puesto que determine la organización (p.81)	Se evaluará mediante el uso de una técnica que permite recolectar datos denominada encuesta y que tiene como instrumento el cuestionario tomando en cuenta los indicadores y sus dimensiones.	Selección del Talento Humano	Índice de rotación de personal	ORDINAL : Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre
				Niveles de retención del talento	
				Tiempo promedio de vacantes por cubrir	
			Reclutamiento Interno	Ascenso del personal	
				Transferencia del personal	
			Reclutamiento Externo	Coste por contratación	
				Tasa de aceptación de la oferta	
				Satisfacción del candidato	
				Satisfacción del reclutador	
				Tasa de abandono durante el primer año	

ANEXO N° 2 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES

Variable de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
COMPETENCIAS LABORALES	Díaz (2016) sostiene que las competencias laborales son todas las habilidades que posee una persona para desempeñarse en el ámbito laboral el cual se formó en base a las previas experiencias alcanzadas. Las competencias se encuentran relacionadas con la puesta en marcha de aptitudes como también de conductas, esto permitirá que el trabajador pueda desempeñarse de una mejor manera, logrando todos los objetivos de la empresa.	Se evaluará mediante el uso de una técnica que permite recolectar datos denominada encuesta y que tiene como instrumento el cuestionario tomando en cuenta los indicadores y sus dimensiones.	Competencias Intelectuales	Análisis del entorno	ORDINAL: NUNCA, CASI NUNCA, A VECES, CASI SIEMPRE, SIEMPRE
				Evalúa	
				Implementa	
			Competencias personales	Orientación ética	
				Manejo de conflictos	
				Dominio personal	
			Competencias Tecnológicas	Identifica las herramientas informáticas	
				utiliza los sistemas informáticos	
				Brinda soluciones con el uso de la tecnología.	

**ANEXO N° 3 CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN PARA REALIZAR EL
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20229615603
La Patarashca S.A.C	
Nombre del Titular o Representante legal: Cindy Reátegui García	
Nombres y Apellidos Cindy Reátegui García	DNI: 42734953

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (¹), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Proceso de reclutamiento y selección y su incidencia en las competencias laborales en el Restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022	
Nombre del Programa Académico: Escuela Académica de Administración	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Torres Arana Aitana María	70002497
Yalta López Luz María	74299019

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Tarapoto – San Martín. 05 de abril del 2022

Firma:



(Titular o Representante legal de la Institución)

ANEXO Nº 4 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Robin Alexander Díaz Saavedra
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Investigación y Docencia Universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario De Proceso de Reclutamiento y Selección
 Autor (s) del instrumento (s): Aitana María Torres Arana – Luz María Yalta López

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: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN 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: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN					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: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 10 de noviembre del 2021

Sello personal y firma



Esc. Robin A. Díaz Saavedra
 MARKETING Y INTERNACIONALES
 Mg. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Robin Alexander Díaz Saavedra
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Investigación y Docencia Universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario De Competencias Laborales
 Autor (s) del instrumento (s): Aitana María Torres Arana – Luz María Yalta López

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: COMPETENCIAS LABORALES 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: COMPETENCIAS LABORALES					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: COMPETENCIAS LABORALES				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Tarapoto, 10 de noviembre de 2021

Sello personal y firma



Lic. Robin A. Díaz Saavedra
 MARKETING Y COMUNICACIÓN INTERNACIONALES
 Mg. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

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

Apellidos y nombres del experto : Fasanando Puyo Tercero
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Licenciado en Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario (Proceso de Reclutamiento y Selección)
 Autor (s) del instrumento (s) : Torres Arana Aitana María , Yalta López Luz María

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Proceso de Reclutamiento y Selección en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Proceso de Reclutamiento y Selección					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Proceso de Reclutamiento y Selección				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		46				

(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)

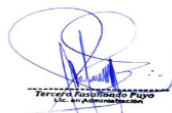
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento de validación conforme para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 22 de abril de 2022



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Fasanando Puyo Tercero
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Licenciado en Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario (Competencias Laborales)
 Autor (s) del instrumento (s) : Torres Arana Aitana María , Yalta López Luz María

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: Competencias Laborales 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: Competencias Laborales				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: Competencias Laborales					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		46				

(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:

Instrumento de Validación conforme para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 22 de abril de 2022



Sello personal y firma

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

Apellidos y nombres del experto : Muñoz Ocas Alcides
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario (Competencias Laborales)
 Autor (s) del instrumento (s) : Torres Arana Aitana María , Yalta López Luz María

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: Competencias Laborales 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: Competencias Laborales				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: Competencias Laborales					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
PUNTAJE TOTAL							48

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los Instrumentos de evaluación si son aplicables, por que guardan relación con la Investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 26 de Abril de 2022




 Mg. Alcides Muñoz Ocas
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Muñoz Ocas Alcides
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario (Proceso de Reclutamiento y Selección)
 Autor (s) del instrumento (s) : Torres Arana Aitana María , Yalta López Luz María

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Proceso de Reclutamiento y Selección en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Proceso de Reclutamiento y Selección					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Proceso de Reclutamiento y Selección					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					49	

(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

Los Instrumentos de evaluación si son aplicables, por que guardan relación con la Investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto, 26 de Abril de 2022



 Sello personal y firma
 Lic. Mg. Alcides Muñoz Ocas
 REGUC. 11541



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

Apellidos y nombres del experto : Lin Alvarez Rios
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario (Proceso de Reclutamiento y Selección)
 Autor (s) del instrumento (s) : Torres Arana Aitana María , Yalta López Luz María

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Proceso de Reclutamiento y Selección en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Proceso de Reclutamiento y Selección				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Proceso de Reclutamiento y Selección					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					46	

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Favorable para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 7 de Mayo del 2022

DOCTOR EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Dr. Lin Alvarez Rios
CLAD N° 9248

Sello personal y firma

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

Apellidos y nombres del experto : Lin Alvarez Rios
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario (Competencias Laborales)
 Autor (s) del instrumento (s) : Torres Arana Aitana María , Yalta López Luz María

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: Competencias Laborales 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: Competencias Laborales				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: Competencias Laborales					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					46	

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Favorable para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 7 de mayo del 2022

DOCTOR EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDADDr. Lin Alvarez Rios
CLAD N° 9349

Sello personal y firma

FICHA TÉCNICA

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

VARIABLE 1: Proceso de Reclutamiento y Selección

- 1. Autor Creador (Adaptado) año**
Rocío Magaly Guevara Celis (2019)
Leidy Analí Villanueva Cotrina (2019)
- 2. Dimensiones VS-VP**
Selección del Talento Humano
Reclutamiento interno
Reclutamiento externo
- 3. Escala de Medición**
De Likert: 1=Nunca/2=Casi nunca/3=No opina/4=Casi siempre/5=Siempre
- 4. N Items**
15 items
- 5. Validez de Contenido (Juicio Expertos)**
Aldo Jesús Romero Correa
José Luis Vásquez Escobar
- 6. Fiabilidad (Alfa Cronbach)**
95% = 1,96

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

$$n = \frac{1,96^2(67)(0.5)(0.5)}{0.05^2(67-1) + 1,96^2(0.5)(0.5)}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra.

N = Población total.

e = Error de muestra (5%)

Z = Porcentaje de fiabilidad (95% = 1,96).

q = Probabilidad de no ocurrencia (50%).

p = Probabilidad de ocurrencia (50%).

VARIABLE 2: Competencias Laborales

1. Autor Creador

Masías Fernández Mery Gemeli

Spencer y Spencer (1993), citado por Ortega (2015) Adaptado Gemeli. Masías

2. Dimensiones

Competencias Intelectuales

Competencias Intelectuales

Competencias Tecnológicas

3. Escala de medición

De Likert: 1=Nunca/2=Casi nunca/3=No opina/4=Casi siempre/5=Siempre

4. N° Items:

15

5. Validez de contenido



RTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS LABORALES

AUTOCONTROL	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
	Si	No	Si	No	Si	No
1 Mantengo el control en situaciones estresantes.					/	
2 Soy capaz de dar explicaciones lógicas cuando he fracasado en alguna tarea o actividad.					/	
3 Hay condiciones de compromiso para implementar todas mis energías.					/	
4 Las condiciones de mi institución cada vez me ponen más nervioso que nunca.					/	
5 Me lleno tanto de nervios que no puedo ser más eficaz como quisiera.					/	
6 Generalmente me dejo llevar por mis impulsos en el desarrollo de mis actividades laborales.					/	
7 En mis actividades generalmente respondo con calma a los requerimientos de los usuarios.					/	
8 En el desempeño de mis actividades puedo llegar a otros cuando estamos muy estresados.					/	
9 Mantengo una decisión, a pesar de las dificultades.					/	
10 Afronto las contrariedades manteniendo un nivel alto de efectividad.					/	
ADAPTABILIDAD						
11 En mi trabajo generalmente tengo un espíritu de nuevas ideas.					/	
12 La situación de mi Oficina me permite adaptarme a nuevas situaciones.					/	
13 Las situaciones de cambio en mi institución me permiten adaptarme fácilmente.					/	
CAPACIDAD DE INFLUENCIA						
14 Las situaciones laborales mi institución me permite calcular mis palabras o acciones.					/	
15 Las situaciones laborales de mi institución me permiten emplear estrategias complejas para la toma de decisiones.					/	

16 En mi institución las actividades laborales me permiten fácilmente convencer a los demás.					/	
LIDERAZGO						
17 Me es posible desplegar y construir todo tipo de relaciones.					/	
18 Las condiciones de la institución permiten realizar un trabajo en equipo.					/	
19 Las condiciones de mi trabajo generalmente me permiten promover la efectividad del trabajo en equipo.					/	
20 En mi institución es fácil tener y aplicar una visión de futuro.					/	
21 En mi institución me es fácil de buscar consensos en pro de ella.					/	
22 Assumo la visión del equipo como mía.					/	
23 Presto atención a las necesidades de los demás.					/	
DESEMPEÑO LABORAL, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y NEGOCIACIÓN						
24 Los problemas de la institución no se pueden analizar apropiadamente para comprenderlo mejor y así resolverlo.					/	
25 Me es muy difícil identificar los elementos más importantes de un problema o asunto complejo.					/	
26 Las condiciones de mi institución y de mi Oficina permiten tomar decisiones en forma adecuada.					/	
27 Hay condiciones para que se resuelvan los problemas de los equipos de trabajo.					/	
28 Últimamente han aumentado los conflictos entre los trabajadores y no los puedo resolver.					/	
VALORES						
29 Soy capaz de cumplir con todas mis responsabilidades plenamente.					/	
30 En la institución hay situaciones que no parecen éticas.					/	
31 Soy capaz de ser auténtico en todos mis actos.					/	
ORIENTACIÓN AL LOGRO						
32 En el trabajo introduzco cambios concretos en el sistema o en el método con el fin de mejorar mi rendimiento.					/	
33 En mi institución hay condiciones para la mejora de los productos, tareas o actividades.					/	
34 Tengo actitud de permanente éxito y logro.					/	
35 Tenemos claras nuestras metas en la institución.					/	

36 En el desarrollo de mis competencias generalmente realizo cálculos de costo-beneficio.										
37 Tengo como meta permanente el mejoramiento de la calidad de nuestras actividades.										
38 Soy capaz de dar mayor y mejor servicio a nuestros usuarios.										
39 A pesar de las dificultades en la institución, soy capaz de aprender permanentemente.										
40 Generalmente trato de apoyar las ideas que nos conduzcan a mayores logros.										

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / No aplicable / Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Guillermo Cabrera Debera DNI: 46417339

Especialidad del validador: Psicología

D. de 25 del 2018.

Relevancia: El ítem es correspondiente al contenido teórico formulado.
 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, su contenido, alcance y alcance.

Note: Suficiencia, se otorga suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

6. Fiabilidad

Instrumento

Alfa de Cronbach

Competencia laboral

0.994

**CUESTIONARIO DE PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Y
COMPETENCIAS LABORALES EN EL RESTAURANTE LA PATARASHCA
TARAPOTO, 2022**

El presente instrumento tiene por finalidad, recolectar información sobre el proceso de reclutamiento y selección y las competencias laborales de los colaboradores del restaurante, por lo cual se estableció preguntas que permitan recaudar la información necesaria para el presente estudio. Recordando que la información suministrada por usted es de carácter confidencial y únicamente con fines investigativos.

¿Está usted de acuerdo en apoyar con el conocimiento de llenar este cuestionario?

- a) Si
- b) No

INFORMACIÓN SOCIO DEMOGRÁFICO:

Género:

- a) Masculino
- b) Femenino

Edad:

- a) 20 a 30
- b) 31 a 40
- c) 41 a 50
- d) 51 a más

Cargos:

- a) Mozo/Azafata
- b) Cajero (a)
- c) Administrador
- e) Ayudante de cocina
- f) Chef
- d) Personal de limpieza

Áreas:

- a) Gerencia
- b) Administración
- c) Cocina

Condición Laboral:

- a) Contratado
- b) Indeterminado
- c)

Zona de Procedencia:

- a) Costa
- b) Sierra
- c) Selva

Nivel de Instrucción:

- a) Educación primaria
- b) Educación secundaria
- c) Estudios Universitarios
- d) Sin estudios

INSTRUCCIONES: Marque con una "X" la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, según la siguiente escala.

ESCALA VALORATIVA					
CATEGORÍA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
CÓDIGO	1	2	3	4	5

Proceso de Reclutamiento y Selección	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: Selección del Talento Humano					
1. ¿Existe personal capacitado para evaluar el puesto de trabajo?					
2. ¿Las pruebas de selección son entendibles?					
3. ¿Se considera el perfil de preparación para la selección del personal?					
4. ¿La selección del personal que realiza la Patarashca responde a los planes de largo plazo?					
5. ¿Se utiliza algún sistema de información personal?					
Dimensión 2: Reclutamiento Interno					
6. ¿El Restaurante La Patarashca realiza ascensos del personal?					
7. ¿El Restaurante La Patarashca realiza transferencia del personal?					
8. ¿Se incentiva el desempeño del personal del restaurante La Patarashca?					
9. ¿ Existe un apropiado proceso del reclutamiento interno del recurso humano en el Restaurante La Patarashca?					
10. ¿Existen programas, promociones o planes de desarrollo personal y profesional?					
Dimensión 3: Reclutamiento Externo					
11. ¿ Usted como colaborador está de acuerdo que se nieguen a demostrar sus habilidades frente a nuevos ingresantes que ocupan un puesto de trabajo?					
12. En la convocatoria que se realizó, ¿fue informado acerca del perfil de puesto?					
13. ¿ Usted como colaborador está de acuerdo que se presenten candidatos recomendados en la empresa ?					
14. ¿ Se realiza un análisis de puestos de trabajo según necesidades por el tipo de área seleccionada ?					


15. ¿ Se coordina y se planifica
estratégicamente el puesto de trabajo
para cubrir una vacante ?

--	--	--	--	--	--

Competencias Laborales	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: Competencias Intelectuales					
16. ¿Cómo colaborador analizo el contexto del problema para determinar las acciones que se pueden cambiar y mejorar?					
17. ¿Cómo colaborador del restaurante Patarashca analizo los cambios que se producen al hacer las cosas diferentes?					
18. ¿Cómo colaborador evalúo los factores de riesgo, oportunidades e impacto de cada alternativa de solución?					
19. ¿Cómo colaborador identifico los problemas prioritarios, sus causas, el origen según su magnitud e impacto?					
20. ¿Cómo colaborador defino un plan de acción para poner en marcha la alternativa elegida hasta obtener resultados?					
Dimensión 2: Competencias Personales					
21. ¿Cómo colaborador del restaurante la Patarashca identifico y mantengo comportamientos apropiados para cada situación?					
22. ¿Cómo colaborador del restaurante la Patarashca reconozco mis fortalezas y debilidades con facilidad?					

23. ¿Cómo colaborador busco formas de resolver los conflictos que enfrento en mi entorno de manera inmediata?					
24. ¿Cómo colaborador del restaurante la Patarashca promuevo el cumplimiento de normas y disposiciones en el desempeño de mis labores?					
25. ¿Cómo colaborador respeto los acuerdos establecidos colectivamente en el área laboral en función de resultados?					
Dimensión 3: Competencias Tecnológicas					
26. ¿Cómo colaborador utilizo los recursos tecnológicos disponibles para solucionar un problema (computadora, programas y sistemas tecnológicos software)?					
27. ¿Cómo colaborador utilizo las herramientas informáticas para el desarrollo de mis actividades laborales?					
28. ¿Cómo colaborador del restaurante la Patarashca recolecto datos para resolver problemas tecnológicos que se soliciten o requieran las demás áreas?					
29. ¿Cómo colaborador registro datos utilizando tablas, gráficos y diagramas y los utilizo en las actividades del cargo que ocupo?					
30. ¿Propongo como colaborador soluciones con el uso de alternativas					

tecnológicas para corregir errores, con el fin de obtener mejores resultados?					
---	--	--	--	--	--



Lic. Robin A. Diaz Saavedra
MARKETING N. INTERNACIONALES
Mg. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

ANEXO N°5 Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: "Proceso de Reclutamiento y Selección y su incidencia en las competencias laborales en el Restaurante La Patarashca Tarapoto, 2022"

Autor/es: Torres Arana Aitana María , Yalta López Luz María

Escuela Profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Tarapoto, Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución	Cuenta con documento	----	No cuenta con documento	No es necesario

	debidament e suscrito		debidamente suscrito	
3.Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

Dr./Mgtr.

Presidente

Dr./Mgtr.

Vicepresidente

Dr./Mgtr.

Vocal 1

Dr./Mgtr.

Vocal 2 (opcional)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DÍAZ SAAVEDRA ROBIN ALEXÁNDER, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Y SU INCIDENCIA EN LAS COMPETENCIAS LABORALES EN EL RESTAURANTE LA PATARASHCA TARAPOTO,2022", cuyos autores son TORRES ARANA AITANA MARIA, YALTA LOPEZ LUZ MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 02 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DÍAZ SAAVEDRA ROBIN ALEXÁNDER DNI: 44970126 ORCID: 0000-0003-2707-8193	Firmado electrónicamente por: RDIAZSA11 el 10-07- 2022 02:10:38

Código documento Trilce: TRI - 0317919