



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estrategias de reclutamiento de personal en una ferretería, Puente
Piedra, Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORA:

Gabriel Romero, Yuliza Yaqueline (orcid.org/0000-0001-6130-484X)

ASESOR:

Dr. Jiménez Calderón, César Eduardo (orcid.org/0000-0001-7894-7526)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a dios por brindarme sabiduría y paciencia, por ayudarme en los momentos más difíciles y dedicarme valores y motivarme a realizar este trabajo de investigación, y a la vez también dedicó este trabajo a mis padres, ya que me brindaron apoyo y fortaleza en el desarrollo de este trabajo satisfactoriamente, a mi duque mi ángel que me cuida.

Agradecimiento

Agradezco primeramente a dios quien me guiado y darne las fuerzas para seguir adelante. A mi familia por su entendimiento y entusiasmo constante, además por su apoyo incondicional a lo largo de mi carrera. A mi profesor Cesar, Calderón Jiménez y a todas las personas que de una y otra forma me apoyaron en realizar este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	8
3.1. Tipo y diseño de la investigación	8
3.2. Variables y operacionalización	8
3.3. Población, muestra y muestreo	8
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	8
3.5. Procedimientos	9
3.6. Método de análisis de datos	9
3.7. Aspectos éticos	9
IV. RESULTADOS	10
V.DISCUSIÓN	14
VI.CONCLUSIONES	19
VII.RECOMENDACIONES	20
REFERENCIAS	21
ANEXOS	27

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de frecuencia para la variable reclutamiento personal	10
Tabla 2. Distribución de frecuencia para la dimensión redes sociales	10
Tabla 3. Distribución de frecuencia para la dimensión procesos	11
Tabla 4 Distribución de frecuencia para la dimensión evaluaciones	11

RESUMEN

La investigación consideró como objetivo general determinar las estrategias de reclutamiento de personal son apropiadas para una ferretería de Puente Piedra, Lima, 2022 en base a sus dimensiones redes sociales, procesos y evaluación, la investigación científica fue de tipo aplicada, con diseño no experimental transversal descriptivo y enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo. La población censal fue de 50 trabajadores de la ferretería quienes fueron encuestados mediante un cuestionario para así medir las dimensiones de estrategias de reclutamiento de personal en una ferretería Puente Piedra, Lima, 2022. El cuestionario arrojó un alfa Cronbach de 8.67. Los resultados de la variable estrategias de reclutamiento personal tuvieron una brecha de 22% El Rho Spearman = 25.20. Se concluyó que la dimensión redes sociales contribuye con 25.2% a la variable reclutamiento.

Palabras clave: estrategias, reclutamiento, personal, redes sociales, procesos

ABSTRACT

The research considered as a general objective determine the recruitment strategies of personnel are appropriate for a hardware store in Puente Piedra, Lima, 2022 based on its dimensions social networks, processes and evaluation, the scientific research was of a Applied, with descriptive cross-sectional non-experimental design and quantitative approach, method hypothetical deductive. The sensate population was 50 workers from the hardware store who were surveyed through a questionnaire in order to measure the dimensions of strategies of recruitment of personnel in a Puente Piedra hardware store, Lima, 2022. The questionnaire yielded an alpha cronbach from 8.67. The results of the personal recruitment strategies variable had a gap of 22% The Rho Spearman = 25.20 It was concluded that the social networks dimension contributes 25.2% to the recruitment variable.

Keywords: strategies, recruitment, personnel, social networks, processes

I. INTRODUCCIÓN

La incertidumbre de la aplicación de estrategias de reclutamiento del personal en la actualidad muestra deficiencia constante. De tal modo, se sabe a través del tiempo han cambiado los procesos de reclutamiento. Así mismo, se puede observar nuevas estrategias que las empresas están aplicando para poder captar a los candidatos y elegir de forma correcta a su personal.

Existen deficiencias en el reclutamiento del personal en las empresas la falta del uso de Las redes sociales como Facebook, Twitter y LinkedIn implica que sea una de las deficiencias más notorias en el entorno empresarial Y por ello, causando un impacto muy notorio y con gran deficiencia para para los reclutadores.

Siendo el problema general la deficiencia del reclutamiento del personal, Mababu (2016) indicó que un impacto negativo en las empresas es por falta del manejo deficiente de las redes sociales como Facebook, LinkedIn y Twitter lo cual no logren seleccionar al candidato idóneo para la empresa.

Pérez (2014) mencionó que la incertidumbre es una de las deficiencias de las redes sociales lo cual genera un impacto significativo al acceso a las páginas web causando efectos como la deficiencia en la indagación ineficaz de los candidatos para obtenerlos resultados esperados en la organización.

La falta de procesos de reclutamiento del personal es vista como ineficiente en las empresas provocando incertidumbre en la toma de decisiones para poder obtener a los candidatos indicados para el puesto de trabajo y asimismo, causando ineficiencias en las estrategias de reclutamiento de personal. (Según Ruvalcaba et al 2015).

Por otra parte, Hernández (2018) indicó que una de las deficiencias más sobresalientes en el reclutamiento del personal son las evaluaciones donde se evalúa a cada candidato, donde se genera un mal manejo a la hora de elegir a los candidatos generando un impacto negativo para las empresas.

La falta de evaluación del personal genera un impacto significativo en las empresas porque no se tiene un control eficiente de los candidatos y una de las deficiencias más observadas en el reclutamiento causando impacto ineficaz en los procesos de selección para evaluar a los candidatos. (Borja Paredes et al 2019).

En conclusión: las redes sociales, reclutamiento del personal y evaluación del personal genera una gran deficiencia en el personal en la ferretería al no contar con un control adecuado con el uso de las redes sociales como Facebook Twitter etc., los candidatos no son seleccionados de manera correcta en la empresa. El reclutamiento del personal puede afectarse por una mala selección deficiente. No solo es ineficaz las pruebas psicológicas, sino igualmente los conocimientos de los candidatos que conlleva al reclutamiento deficiente.

El problema de la presente investigación es ¿Qué estrategias de reclutamiento de personal apropiadas para una ferretería de Puente Piedra, 2022? El objetivo general es determinar las estrategias de reclutamiento de personal apropiadas para una ferretería de Puente Piedra, Lima, 2022 en base a sus dimensiones de redes sociales, procesos de reclutamiento y evaluación; a la vez está enfocada a los siguientes problemas específicos: ¿cuál es la relación de las redes sociales en las estrategias de reclutamiento de personal para una ferretería Puente Piedra, Lima, 2022?, ¿cuál es la relación de los procesos en las estrategias de reclutamiento de personal para una ferretería Puente Piedra, Lima, 2022?, ¿cuál es la relación de la evaluación en las estrategias de reclutamiento de personal para una ferretería Puente Piedra, 2022?

La justificación práctica de la investigación científica es recaudar información correcta y con validez científica y rigurosa con los artículos de literatura científica relacionada con estrategias de reclutamiento de personal. La investigación se realizó para contribuir en mejorar los conocimientos para el uso adecuado de las estrategias del reclutamiento de personal, y las nuevas tecnologías que se están utilizando para mejorar el reclutamiento del personal.

Justificación teórica :(Aguilera et al 2019) El estudio de reclutamiento permite que las organizaciones contraten a los candidatos adecuados para ocupar el puesto de trabajo. Además, en las organizaciones es importante Poder tener obtener personal idóneo y así logre desempeñarse bien en la vacante que se requiere.

Justificación metodológica: La investigación se desarrolló tipo aplicada, con diseño descriptivo correlacional, con método hipotético deductivo.

Fernández (2020) señaló que se llega a la justificación teórica: cuando se encuentra algo en un área de estudio y así poder investigarlo asimismo con el

manejo del estudio se logrará solucionarlo por tiempo parcial o total.

Fernández (2020) Justificación práctica: expresó que una investigación científica puede lograr contribuir a ayudar claramente o no poder llegar al real problema del estudio investigado.

Fernández (2020) indicó que un estudio se llega a la justificación metodológica: cuando se crea un nuevo instrumento para recolectar los datos, o se proyecta una nueva metodología que incorpore diferentes maneras de examinar una o más variables, o poder estudiar de forma más apta a determinada población.

La hipótesis general: Las estrategias de reclutamiento apropiadas para una ferretería Puente Piedra, Lima, 2022, está directamente relacionada con sus dimensiones de redes sociales, procesos de reclutamiento y evaluación. Hipótesis específicas: Las estrategias de reclutamiento de personal apropiadas para una ferretería de Puente Piedra, Lima, 2022, está directamente relacionada con su dimensión de redes sociales. Las estrategias de reclutamiento de personal apropiadas para una ferretería Puente Piedra, Lima, 2022 está directamente relacionada con su dimensión de procesos de reclutamiento. Las estrategias de reclutamiento de personal apropiadas para una ferretería Puente Piedra, Lima, 2022, está directamente relacionada con su dimensión evaluación.

II. MARCO TEÓRICO

El presente trabajo de investigación de acuerdo a los expertos de los artículos científicos se determinó las opiniones claves en relación a la variable reclutamiento y dimensiones. Donde, se identificó la lista de los autores consultados para explicar los términos reclutamiento y se detalló el tipo de diseño, se mencionó los resultados y las conclusiones de los investigadores.

En cuanto a las teorías de la investigación, el reclutamiento en estos últimos años ha ido tomando mayor importancia en las empresas para poder ser muy competitivas. El estudio de reclutamiento permite que las organizaciones contraten a los candidatos adecuados para ocupar el puesto de trabajo. Además, en las organizaciones es importante Poder obtener personal idóneo y así logre desempeñarse bien en la vacante que se requiere (Aguilera et al., 2019).

Morales & Morales (2018) indicaron que los reclutadores examinan las cualidades y sus habilidades de los postulantes mediante pruebas psicológicas, pasando por diversas fases de evaluación. Se puede evidenciar que las empresas tienen problemas en evaluar a los candidatos es por ello que no se elige al adecuado para el puesto.

Mamabu (2016) indicó que las redes sociales están adquiriendo prestigio en las organizaciones para poder reclutar a los candidatos con mejor perfil cualificado. Asimismo, las empresas con el uso de las redes sociales están teniendo mejor información sobre los candidatos para poder elegir al idóneo para el puesto.

Por otra parte, Pérez (2018) en su investigación científica tuvo como objetivo determinar las estrategias más adecuadas para los procedimientos del reclutamiento. Metodología se explicó mediante de revisión literaria con diseño explicativo y descriptivo, método cuantitativo donde participaron 205 personas. Concluyen que en los procesos de reclutamiento no solo se debe de usar medios de tecnología, sino que se debe de también implementar estrategias como medios como prensa escrita.

Por otro lado, Sarraju et al (2022) en su investigación científica tuvo como objetivo determinar cuáles son los procedimientos más rápidos para poder reclutar. Metodología se explicó mediante revisión literaria, método cuantitativo. Concluyeron que las mejores estrategias de reclutamiento es el reclutamiento

virtual y que sean más rápido los procesos.

Evaluaciones:

Asimismo, Morales & Morales (2018) tuvo como objetivo determinar los mejores postulantes en las evaluaciones con las mejores cualidades y habilidades en las evaluaciones. La metodología se explicó mediante la revisión literaria, con diseño explicativo y descriptivo. Concluyó que se puede evidenciar que las empresas tienen problemas en evaluar bien a los candidatos y poder seleccionarlos siendo el motivo por el cual más afecta a la organización. Por otro lado, la falta de un buen reclutamiento del personal causa que la empresa tenga pérdidas en la rentabilidad y se vea reflejado frente a la competencia.

Por otra parte, Aravamudhan & Krishnaveni (2016) su objetivo en su investigación determinar el desempeño de los candidatos mediante las estrategias adecuadas en los procesos de reclutamiento. La Metodología se explicó revisión literaria, método cuantitativo y diseño descriptivo. Concluyeron que las empresas deben usar mejores estrategias para los procesos de evaluaciones, los reclutas puedan tener mejor capacidad para evaluar a los candidatos potenciales.

Harsimran et al (2020) su objetivo en su investigación determinar los procesos que pasan los candidatos al ser evaluados en sus entrevistas .Metodología se explicó mediante revisión literaria ,método cuantitativo con diseño descriptivo .concluyeron que las organizaciones tienen que informar a los candidatos antes de que se integren y darle conocimiento del puesto que están requiriendo y los candidatos utilicen mejor sus competencias al ser evaluados.

Procesos de reclutamiento:

Es por ello, Hernández (2012) determinó como objetivo analizar los procesos de reclutamiento del personal a profundidad con métodos más innovadores usando la tecnología de nuevas herramientas para poder encontrar el perfil apto para el puesto de trabajo. La metodología se explicó de literatura científica con diseño explicativo y descriptivo. Concluyó que se necesita tener mejor manejo y control eficiente en los procesos de reclutamiento para que se identifique a los mejores candidatos y tener al indicado para la empresa. Concluye que la falta de control eficiente de los nuevos instrumentos de reclutamiento hace que no se logre captar a los candidatos idóneos para la empresa.

Markus et al (2021) determinó como objetivo analizar la eficiencia de los

procesos reclutamiento y la toma de decisiones para obtener candidatos calificados y aptos para la empresa. Metodología se explicó mediante revisión de literatura científica. La investigación fue realizada con método cuantitativo diseño experimental. Así mismo concluyeron que el reclutamiento del personal se basa en diferentes etapas que pasa el candidato para poder cubrir el puesto en la empresa y poder desempeñarse de manera exitosa en la organización logrando mejores beneficios en la productividad.

Salinas & Malpartida (2020) Determinó como objetivo entender el desarrollo del reclutamiento en las organizaciones. Metodología se explicó mediante revisión de literatura. La investigación fue realizada con método cualitativo. Concluyeron que los métodos de reclutamiento personal han ido cambiando, las organizaciones requieren nuevas técnicas en los procesos de reclutamiento para poder con empleados idóneos y aptos para el puesto y puedan lograr sus objetivos trazados nivel empresarial.

Rueda et al (2015) determinó como objetivo en su investigación el proceso de RP como los gerentes pueden tener mejor eficacia en sus métodos y tener éxito en la organización. Metodología se explicó mediante revisión literatura científica con método cuantitativo y se aplicó un instrumento de 4 ítems. Concluyeron que las organizaciones deben identificar a los candidatos con mejores aptitudes y talentos para ocupar el puesto adecuado y pueda desempeñar bien su trabajo.

Por otro lado, con la información de evaluación; Hernández (2018) indicó como objetivo determinar la etapa de reclutamiento los candidatos evaluados por competencias. Método cuantitativo diseño no experimental transversal. Se concluyó que las empresas deben identificar al mejor candidato en las evaluaciones basándose con las características idóneas para el puesto que va desempeñar.

Borja Paredes et al (2019) sostuvo como objetivo en la investigación reclutar con los mejores perfiles a los candidatos en los procesos de evaluaciones en las empresas. Metodología se explicó mediante revisión literatura científica con diseño cuantitativo experimental. Concluyeron que las evaluaciones son instrumentos para ver el potencial de los candidatos para obtener resultados en la empresa.

Redes sociales:

Mukiur (2016) tuvo como objetivo en su investigación la práctica del reclutamiento a los candidatos a través de las redes sociales, los expertos de

recursos humanos afirman que usan las redes sociales. Método cuantitativo de 416 personas. Se concluyó que las organizaciones están utilizando con más frecuencia el uso de las redes sociales en el proceso de reclutamiento para tener más información de los candidatos y reforzar su reputación como empresa.

Por otro lado, (Boudlaie et al 2019) su objetivo en su investigación entender los procesos de reclutamiento mediante las redes sociales con el uso de huellas digitales. Metodología se explicó mediante artículo de revisión de literatura científica método cuantitativo, diseño explicativo descriptivo. Concluyeron que la modernidad de las tecnologías en los procesos de reclutamiento tiene resultados positivos o negativos para poder elegir al candidato adecuado.

Asimismo, (Pérez Redondo 2014) su objetivo en su investigación determinar el reclutamiento de personal en base a la conectividad de las redes sociales. Metodología se explicó en revisión de literatura científica método cuantitativo en diseño explicativo y descriptivo. Concluyeron que las organizaciones no están aptas para el uso adecuado de las nuevas tecnologías en este mundo moderno para que obtengan las ofertas y las demandas de empleo

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

La investigación fue de tipo aplicada

3.1.2 Diseño Metodológico:

No experimental transversal descriptivo

Enfoque: cuantitativo

Nivel: descriptivo-relacional

Método de investigación: hipotético –deductivo

3.2 Operacionalización de variables

VARIABLE1: Reclutamiento del personal (ver anexo)

Dimensiones: redes sociales, procesos de reclutamiento y evaluación.

Asimismo, contó con 16 ítems.

Indicadores:

- Facebook, LinkedIn, Twitter.
- Reclutamiento externo, candidatos calificados, preselección.
- pruebas psicológicas, pruebas conocimientos.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: estuvo conformada por una población de 50 trabajadores los cuales trabajan en la ferretería.

Vargas Uribe, Guillermo (2017) Menciona que la población es una acción y efecto de ocupar un sitio, Ciudad, etc., además un conjunto de ciudadanos que viven en un país o área de terreno para un estudio de la estadística.

Criterio de inclusión:

- Personas mayores de 18 años a 55 años
- Trabajadores de la ferretería
- Gerentes de área

Criterio de exclusión:

- Menores de edad
- Gerentes de área que no trabajan en la ferretería
- Colaboradores que no sean de la ferretería

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnica: encuesta. (Fernández Poncela, Anna María 2012) Las encuestas sirven para conseguir indagación de los sujetos a investigar y que

frecuentemente se aplican y responden tienen que ver con interrogantes.

Instrumento: Cuestionario. (Alicia Noelia Cayssials 2006) El cuestionario es usado como técnica para obtener datos y en la decisión de la investigación. El Formulario consistió de 16 ítems, 3 dimensiones y 1 variable.

3.5 Procedimientos

La presente investigación, se desarrolló y aplicó para el progreso de la ferretería ubicada en Puente Piedra, Lima en la cual consiste de las siguientes fases:

En la primera fase se empezó por recolectar la información de acuerdo al problema de la empresa. Se hizo la operacionalización de la variable y se formuló las dimensiones y los indicadores y se pudo adaptar los ítems en base al cuestionario.

En la segunda fase se envió la validación a los expertos para que lo firmen ver en anexos, se hizo la prueba piloto y se sacó el alfa de Cronbach para la validez del cuestionario.

En la tercera fase se procedió a encuestar a la población de la investigación, con 16 ítems donde participaron 50 trabajadores de la ferretería y así se pudo sacar las tablas de frecuencia.

3.6. Métodos de análisis de datos

Estadística descriptiva: (Aranzubia, et al 2021) mencionó que se calculan los datos de la muestra, valor numérico de la población.

Estadística inferencial:(Aranzubia, et al 2021) indicó que la inferencia estadística en las distribuciones muestrales se definen las características numéricas de la población, como principal propósito la realización de base de datos y pruebas de hipótesis acerca de la población.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se realizó de acuerdo con las indicaciones mencionadas de la guía académica para elaborar la Tesis, también se consideró el código de ética de la UCV Nro.0126-2017. Se tomó en cuenta las normas APA en toda ocasión y no se incumplió con los derechos de autoría. Además, se hizo uso del turnitin para poder determinar el porcentaje de similitud. Finalmente se mantuvo la reservación de la información por parte de los encuestados con la única finalidad el fin estudiantil

IV. RESULTADOS

Tabla1

Distribución de frecuencia para la variable reclutamiento personal en una ferretería, Puente Piedra, LIMA, 2022.

	Frecuencia	%	% v.	% acumulado
A veces	11	22,0	22,0	22,0
Casi siempre	36	72,0	72,0	94,0
Siempre	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Interpretación: La encuesta realizada por los trabajadores de la ferretería presentó una brecha para la variable reclutamiento 22 %. Corresponde "A veces".

Tabla 2

Distribución de frecuencia para la dimensión redes sociales

	F	%	% v.	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	2,0	2,0	2,0
A veces	30	60,0	60,0	62,0
Casi siempre	17	34,0	34,0	96,0
siempre	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

La brecha para la dimensión redes sociales es igual a 62 %. La brecha corresponde con 60 % "A veces" y 2 % de "Casi nunca".

Tabla3:

Distribución para la dimensión procesos reclutamiento

	F	%	% v.	% . acum.
Casi nunca	1	2,0	2,0	2,0
A veces	8	16,0	16,0	18,0
Casi siempre	18	36,0	36,0	54,0
Siempre	23	46,0	46,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

La brecha para la dimensión procesos de reclutamiento es igual a 18%. Conformada por 16% "A veces" y 2% "Casi nunca".

Tabla4:

Distribución de frecuencias para la dimensión evaluación

	F	%	% v.	% acu.
A veces	9	18,0	18,0	18,0
Casi Siempre	18	36,0	36,0	54,0
Siempre	23	46,0	46,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

La brecha para la dimensión evaluación es igual a 18 % de "A veces".

4.2 Estadística inferencial

Prueba hipótesis

Tabla 5 ver en anexos

Hipótesis general:

Las estrategias de reclutamiento para una ferretería de Puente Piedra, Lima está directamente relacionada con sus dimensiones de redes sociales (25.20%), procesos (46.51%) y Evaluación (38.19%).

Prueba de hipótesis

Ho: Las estrategias de reclutamiento para una ferretería no está directamente relacionada con su Dimensión redes sociales.

H1: Las estrategias de reclutamiento para una ferretería si está directamente relacionada con su dimensión redes sociales.

Regla de decisión:

Si el sig. <a 0.05 entonces rechazar hipótesis nula

Si el sig. >a 0.05 entonces aprueba la hipótesis nula

Resultado: sig. =0.00

Conclusión:

Las estrategias de reclutamiento de personal para una ferretería Puente Piedra, Si está directamente relacionada con su dimensión de redes sociales.

Cálculo del coeficiente de determinación (CD)

$CD = (\text{coeficiente de correlación elevado al cuadrado})$

$$CD = (0.502) * (0.502) = 0.25200$$

Porcentaje de asociación entre la variable (reclutamiento) y la dimensión (redes sociales) $(0.2520 * 100) = 25.20\%$.

Conclusión: La dimensión redes sociales contribuye con 25.20% a la variable reclutamiento.

b) Reclutamiento y procesos reclutamiento.

Prueba de hipótesis

Ho: Las estrategias de reclutamiento para una ferretería no está directamente relacionada con su dimensión procesos.

H1: Las estrategias de reclutamiento para una ferretería si está directamente relacionada con su dimensión procesos.

Regla de decisión:

Si el sig. < 0.05 ; entonces rechazar la hipótesis nula.

Si el sig. > 0.05 ; entonces aprueba la hipótesis nula.

Resultado: sig. = 0.00

Conclusión: Las estrategias de reclutamiento de personal para una ferretería, Puente Piedra si está directamente relacionada con su dimensión procesos.

Cálculo del coeficiente de determinación: (CD)

CD: = Coeficiente de correlación elevado al cuadrado

$$CD: = (0.682) * (0.682) = 0.4651$$

Porcentaje de asociación entre la variable (reclutamiento) y dimensión (procesos) $(0.4651 * 100) = 46.51\%$

Conclusión: La dimensión procesos contribuye con 46.51% a la variable reclutamiento.

C) Reclutamiento y evaluación:

Prueba de hipótesis:

HO: Las estrategias de reclutamiento para una ferretería no está directamente relacionada con su dimensión evaluaciones.

H1: Las estrategias de reclutamiento para una ferretería si está directamente relacionada con su dimensión evaluaciones.

Regla de decisión:

Si el sig. <a 0.05; entonces rechazar la hipótesis nula

Si el sig. >a 0.05; entonces aceptar la hipótesis nula

Resultado: sig. 0.00

Conclusión: las estrategias de reclutamiento de personal para una ferretería Puente Piedra si está directamente relacionada con su dimensión evaluaciones.

Cálculo del coeficiente de determinación: (CD)

CD= Coeficiente de correlación elevado al cuadrado

CD= (0.618) *(0.618) =0.3819

Porcentaje de asociación entre la variable (reclutamiento) y su dimensión (evaluaciones) (0.3819*100) =38.19 %.

Conclusión: La dimensión evaluación contribuye con 38.19% a la variable reclutamiento.

V. Discusión

La investigación buscó conocer las estrategias de reclutamiento de personal son apropiadas para una ferretería, además mediante el estudio como generó impacto sobre sus dimensiones redes sociales, procesos y evaluación. Por otra parte, el reclutamiento personal se basa en captar potenciales candidatos para el puesto adecuado con la finalidad de cubrir la vacante que requiere la empresa.

En La investigación sus dimensiones fueron: redes sociales, procesos, evaluación. El autor Martínez (2012) mencionó que el reclutamiento de personal es una etapa principal para poder elegir a los candidatos idóneos cuyo propósito es captar a los mejores con un alto potencial para la organización. Es por ello que su adecuado manejo de las estrategias de reclutamiento es importante para las organizaciones ya que conseguirá candidatos que se desempeñen bien sus funciones.

A nivel Objetivo general

Determinar las estrategias de reclutamiento de personal apropiadas para una ferretería, en base a sus dimensiones redes sociales, procesos, evaluación, Puente Piedra, Lima, 2022 se tuvo como resultados brecha de la variable reclutamiento de personal 22% estuvo conformados por 20% de "A veces" y el 2 %de "casi nunca" donde el reclutamiento de personal presenta falencias .por lo tanto redes sociales, procesos, evaluación tienen una relación significativa con las estrategias de reclutamiento de personal para una ferretería, Puente Piedra, Lima, 2022; rechazando la hipótesis nula (H0). Por otro lado, coincidencia en sus resultados con Flores (2016) en su investigación estrategias para mejorar los procesos de reclutamiento. El autor indicó que son varios pasos a seguir que tienen que pasar los candidatos por el cual comienza por el inicio de la solicitud del empleo y finaliza por la elegir al candidato apto o idóneo para la empresa. El autor Concluyó que existen debilidades en las ER por lo que se debe conocer las funciones de las áreas en la organización. En conclusión, si no se realiza el reclutamiento de personal en base a las estrategias adecuadas, el reclutador no podrá conocer bien cada área y las funciones de la empresa.

A nivel objetivo específico

Determinar la relación de redes sociales que debe tener las estrategias de reclutamiento de personal para una ferretería Puente Piedra, Lima, 2022. Se obtuvo como resultados entre reclutamiento de personal y redes sociales presenta una brecha de 62%; spearman =0.25.20 CD=25.20%; $p < 0.05$; N= 50 trabajadores de la empresa. Se concluyó que existe relación entre reclutamiento con las redes sociales, por lo tanto, la relación entre redes sociales y el reclutamiento personal en una ferretería Puente Piedra, Lima tiene una brecha igual a 62%; Rho Spearman =25.20%; $P < 0,05$; N=50 trabajadores de la empresa rechazando la hipótesis nula (H_0). La organización necesita nuevos métodos de reclutamiento para poder obtener el candidato idóneo y así lograr un mejor beneficio.

Coincidencia con sus resultados con Mamabu (2016) En su estudio definió que las empresas están implementando más seguido el uso de las páginas web para identificar a los candidatos potenciales. El autor tuvo como objetivo analizar Las prácticas de reclutamiento mediante el uso las redes sociales en las organizaciones. El autor Tuvo enfoque cuantitativo con nivel descriptivo con método hipotético deductivo. En la investigación sus resultados reportaron una brecha de 30% consideraron que las redes sociales son importantes para captar a los candidatos potenciales.

Por su parte, la investigación de García et al (2016) en su estudio indicó que las organizaciones están aprovechando los beneficios del uso de las nuevas tecnologías para la captación de los candidatos potenciales. El autor uso diseño metodológico no experimental descriptivo enfoque cuantitativo y nivel descriptivo relacional. Reportó resultados de 32 % ase uso redes en el reclutamiento de personal. Concluyendo que las redes sociales son métodos adecuados para el reclutamiento de personal y siendo una eficaz herramienta para captar a los candidatos potenciales.

En la coincidencia con los resultados con Treviño (2009) indicó si las nuevas tecnologías impactan en el reclutamiento de personal, Con diseño metodológico no experimental transversal descriptivo y método cuantitativo. Reporto resultados 53% opta por este método para reclutar, al usar las tecnologías de internet mejora la toma de decisiones en el reclutamiento de personal. Conclusión las nuevas tecnologías son fundamentales en las estrategias de reclutamiento para mejorar la eficiencia en los

procedimientos en las tareas de los gerentes de área.

Asimismo, Contreras et al (2017) en su investigación los espacios de las redes sociales en los procesos de reclutamiento indico que las redes sociales se están involucrando cada vez en la vida de las personas y en las organizaciones, Determinó como se están aplicando el uso de las redes sociales en las estrategias de reclutamiento. Concluyendo que si existe relación entre RP y redes sociales. Por el cual las organizaciones están empleando las tecnologías para el RP para tener mejor acceso y conocimiento sobre los candidatos potenciales.

Boudalie (2019) en su investigación el uso de las redes sociales en el reclutamiento indicó que el uso de las redes sociales se está volviendo más importantes en la toma de decisiones de las empresas. Tuvo como objetivo comprender el uso de las redes sociales en el reclutamiento. El autor Concluye que las organizaciones con existencia más activa en las redes pueden lograr mejor acceso de candidatos calificados para el puesto de trabajo.

Segundo objetivo específico

En el segundo objetivo específico fue determinar la relación entre reclutamiento personal y los procesos de reclutamiento para una ferretería Puente Piedra, Lima, 2022; los procesos de reclutamiento son técnicas que están implementando para dar mejores resultados en las empresas con una brecha de 18%; Spearman =0.4651, CD=46.51%; $P < 0.05$; N=50 trabajadores de la empresa; se concluyó que existe relación entre el reclutamiento y los procesos de reclutamiento en una ferretería Puente Piedra, Lima, 2022, Por consiguiente la relación entre reclutamiento y los procesos de reclutamiento en una ferretería, Puente Piedra, Lima, 2022 tiene una brecha igual a 18% RHO Spearman= 46.51%; $P < 0.05$ N= trabajadores de la empresa.

La coincidencia con Ganga & Sánchez (2008) El autor Definió al reclutamiento de personal, debe tener mayor relevancia para la eficiencia de las tareas de la organización y así pueda llegar a ser competitiva logrando beneficios en la producción. El autor investigó los procesos de reclutamiento asimismo tuvo como objetivo determinar la relación entre el reclutamiento y métodos más utilizados en los procesos de reclutamiento. En sus resultados reporto 70% gran importancia los procesos de reclutamiento.

Por otra parte, Ciupitu et al (2020) indicó que la gestión de talento humano son

procedimientos y Técnicas donde comprende la contratación y captación de los trabajadores para tener éxito en la organización. Los autores concluyeron que los cambios de los nuevos procesos de reclutamiento fueron mucho antes que la covid 19, pero junto con la pandemia comenzó a cambiar de una manera acelerada. Es por eso que, las empresas se pueden adaptar fácilmente a los cambios y poder lograr elegir a los candidatos potenciales con los conocimientos y experiencias adecuadas.

En el tercer objetivo específico

Fue determinar la relación entre el reclutamiento y su dimensión evaluación, el reclutamiento de personal están dando más importancia al momento de evaluar a los candidatos idóneos para la organización tuvo una brecha de 18%; Spearman =0.3819, CD= 38.19%; $P < 0.05$; N=50 trabajadores, se concluyó que existió una relación entre reclutamiento y la dimensión evaluación en una ferretería, tuvo una brecha de 18% RHO Spearman =38.19%; $p < 0.05$, n=50 trabajadores de la empresa.

Coincidió en sus resultados con Aguilera et al (2019) El autor definió en su investigación como Las empresas buscan candidatos para cubrir la vacante eligiendo al candidato idóneo mediante la evaluación de sus conocimientos o cualidades. El autor tuvo como Objetivo identificar la relación de reclutamiento con las competencias del personal. El autor tuvo enfoque cuantitativo y reportó en sus resultados que Existía una relación total 92% de las organizaciones contaron con un sistema de Gestión por competencias para el reclutamiento personal. Conclusión Las empresas han empleado los términos gestión por competencias para detallar las cualidades de los candidatos, por lo tanto, lograr reconocer las actitudes de cada uno de ellos y poder elegir al idóneo.

Arrieta (2022) El autor indicó como objetivo gestión por competencias en el reclutamiento personal; mencionó que no se ejerce eficientemente las estrategias de evaluación por competencias desorganizando el logro de las funciones que realiza el supervisor hacia los candidatos, el autor tuvo como objetivo general explicar la gestión de competencias en la organización de Venezuela. La investigación científica fue nivel descriptivo, con diseño no experimental. El autor Indicó como resultados que se debe ejecutar mejor las estrategias en la evaluación, al momento de elegir al candidato idóneo con mejores conocimientos para que se desempeñe bien en la empresa. El autor Concluyó que La implementación de las nuevas estrategias

favorecen a la innovación y el cambio de opiniones o ideas garantiza correcta eficiencia al momento de reconocer al candidato idóneo de acuerdo a los objetivos de la organización, además capacitar al gerente de área para el crecimiento de gestión de competencias acorde a las tareas que realizan.

VI.CONCLUSIONES

1. La variable reclutamiento tiene una relación significativa con sus dimensiones redes sociales CD= 25.20% procesos CD=46.51% y evaluación CD=38.19%. El reclutamiento de personal para una ferretería en la investigación se basó en planear estrategias para poder conseguir a los candidatos idóneos en base a sus dimensiones mencionadas.
2. Se determinó que redes sociales presentó una brecha de 62% respecto a la variable reclutamiento, Asimismo tiene una relación significativa entre redes sociales y la variable reclutamiento de personal Spearman CD=25.20%; $p<0.05$. La utilización de estrategias en el reclutamiento ayudó, mediante las redes sociales poder identificar a los candidatos aptos y que el candidato pueda conocer todo sobre la organización.
3. Se determinó que procesos presenta una brecha de 18% respecto a la variable reclutamiento, Asimismo procesos está asociada significativamente con la variable reclutamiento de personal Spearman CD=46.51%; $p<0.05$. El correcto uso de las estrategias apropiadas de procesos proporciona captar candidatos potenciales para la empresa.
4. Se determinó que evaluación presentó una brecha de 18% respecto a la variable reclutamiento; Asimismo una relación significativa entre evaluación y la variable reclutamiento personal Spearman CD=38.19%. El uso conveniente de las estrategias de reclutamiento personal mediante la evaluación en el cual, el reclutador pueda reconocer sus habilidades y sus talentos de los candidatos logrando cumplir con las necesidades de la organización.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Se recomienda al gerente de área de reclutamiento de personal de una ferretería, aplicar métodos más eficientes de procesos y evaluación puesto que muestran brechas iguales a 18%.
- 2.** Se recomienda al gerente de área de reclutamiento de personal de una ferretería, plantear estrategias mediante las redes sociales para tener candidatos calificados para la empresa.
- 3.** Se recomienda al gerente de área de reclutamiento de personal de una ferretería, un correcto plan de estrategias apropiadas para los procesos para captar a los candidatos potenciales.
- 4.** Se recomienda al gerente de área de reclutamiento de personal de una ferretería, evaluar con exactitud las habilidades y conocimientos de los candidatos.

REFERENCIAS

- Absar, M. M. N. (2012). Recruitment & Selection Practices in Manufacturing Firms in Bangladesh. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 47(3), 436–449. <http://www.i-scholar.in/index.php/ijir/article/view/41089>
- Administrativas, C., & El, E. N. (2022). Administrative Competences in the department of human resources: Company hermanos Pietralunga S . A. 0–3. DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.5839019>
- Adriana, L., Perdomo, H., Yohana, K., & Narváez, M. (2020). Funciones del psicólogo en las organizaciones ¿ Soy indispensable ? 8 The duties of a psychologist in organizations: Am I indispensable? Abstract Funções do psicólogo nas organizações , sou indispensável ? 22(1), 131–150.
- Aguilera Mancilla, G., Nahuat Arreguin, J. J., & Badillo Morales, O. D. (2019). Reclutamiento y selección por competencias: empresas familiares del Estado de Coahuila. *Mercados y Negocios*, 40, 63–84. <https://doi.org/10.32870/myn.v0i40.7393>
- Araneda, M. J. R., Moraga, R. N., & Aravena, M. B. (2017). Problemas éticos y consecuencias reconocidas por psicólogos noveles en reclutamiento y selección de personal. *Psicoperspectivas*, 16(3), 164–176. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol16-fulltext-1082>
- Aravamudhan, N. & Krishnaveni, R. (2016). Capacity building as a new template for diagnosing, assesing, and improving recruitment and election activity: an Indian case study. *The journal- contemporary mangment research*, 10(2), 34– 56.
- Barrios-Hernández, K. D. C., Figueroa-Saumet, B. C., Niebles-Bárcenas, M. J., & Palacio-Pérez, R. D. J. (2022). Condiciones facilitadoras para el desarrollo del emprendimiento: una mirada al caribe colombiano. *Información Tecnológica*, 33(1), 7180. <https://doi.org/10.4067/s071807642022000100071>.
- Bello, M., Bello, R., García, M. M., & Casas, G. (2016). Estudio estadístico del efecto de la similaridad entre rankings en la selección de personal en un contexto competitivo A statistical study about the effect of the ranking similarity in the

- personnel selection in a non-cooperative context. XXXVIII(3), 257–264.
<http://www.rii.cujae.edu.cu>
- Boudlaie, H., Nargesian, A., & Nik, B. k. (2019). Digital Footprint in web 3.0: social media usage in recruitment ad-minister, 34, 131–148.
<https://doi.org/10.17230/ad-minister.34.7>
- Blasco, R. D. (2004). Reclutamiento, selección de personal y las tecnologías de la información y de la comunicación. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 20(2), 141–167.
- Cayssials, A. N. (2006). ¿Subjetividad en un cuestionario? *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 56.
- Ciupitu, M. F., Moiceanu, G., Niculescu, A., & Churchill, W. (2007). *Computerization of the Recruitment Process*. 59.
- Contreras-Pacheco, O. E., Camacho-Cantillo, D. C., & Badrán-Lizarazo, R. M. (2017). Las Social Networking Sites (SNS) en los procesos de reclutamiento y selección del talento humano. Revisión de literatura. *Entramado*, 13(1), 92–100.
<https://doi.org/10.18041/entramado.2017v13n1.25139>
- Chuang, Y. C., Hu, S. K., Liou, J. J. H., & Tzeng, G. H. (2020). A data-driven madm model for personnel selection and improvement. *Technological and Economic Development of Economy*, 26(4), 751–784.
<https://doi.org/10.3846/tede.2020.12366>
- Darko, E. M., Kleib, M., & Olson, J. (2022). Social Media Use for Research Participant Recruitment: Integrative Literature Review. *Journal of Medical Internet Research*, 24(8), 1–23. <https://doi.org/10.2196/38015>
- Derous, E., De Witte, K., & Stroobants, R. (2003). Testing the social process model on selection through expert analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(2), 179–199. <https://doi.org/10.1348/096317903765913696>
- Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile Contreras, Francisco Ganga Sánchez Álvarez, Romina. (2008). *Revista Gaceta Laboral*, 14(2), 271– 297.

- Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Fernández Poncela, A. M. (2014). La madre de las encuestas sobre la guerra de las encuestas 2012. *Revista Mexicana de Opinión Pública*, 17, 110–133. [https://doi.org/10.1016/s1870-7300\(14\)70902-0](https://doi.org/10.1016/s1870-7300(14)70902-0)
- Flores Díaz, 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. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553057362005><https://search.proquest.com/docview/1112272918/abstract/8A0E8F1C53474EE4PQ/2?accountid=43847>
- Flores, J. G. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XX1*, 10, 83–106.
- Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile Contreras, Francisco Ganga Sánchez Álvarez, Romina. (2008). *Revista Gaceta Laboral*, 14(2), 271–297.
- García Castro, P. E., Gatica Barrientos, M. L., Cruz Sosa, E. R., Luis Gatica, K., Vargas Hernández, R. del R., Hernández García, J., Ramos Velázquez, V. A., & Macías Díaz, D. M. (2016). Procesos de reclutamiento y las redes sociales / Recruitment and social networks. *Ride Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 6(12), 60. <https://doi.org/10.23913/ride.v6i12.226>
- Guzmán, O., Rodríguez, G., Codina, B., Nicolás, J., & Cadena, V. (2018). Nuevos Escenarios para el Reclutamiento y Selección de Personal: Descripción Del “Método Adizes”. (New Scenarios for the Recruitment and Selection of Personnel: Description of “Adizes Method”). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 13(1), 121–136.
- Hernández junco, v., & Santamaría Naranjo, N. V. (2018). Modelo de gestión de talento humano por competencias de la ONG para la discapacidad Fundación cuesta Holguín revista científica ecociencia, 5(4), 1-36. <http://doi.org/10.21855/ecociencia.54.116>

- Hernández Sánchez, B. Y. (2012). La selección de personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas. *Semestre Económico*, 15(31), 173–186. <https://doi.org/10.22395/seec.v15n31a>
- Inga, S. M. (2018). Capturando La Cultura : Tres Aportes De La Antropología a La Selección De Personal Capturing Culture : Three Contributions From. *Palermo Bussiness Review*, 18, 259–279
- Imucheri, R., & Kakuba, J. (2022). Government Administration: Management of Recruitment Process and Employee Job Performance in Uganda. *Journal of Public Administration, Finance and Law*, 23, 63–86. <https://doi.org/10.47743/jopaf1-2022-23-05>
- Kaur, H., & Krishna, C. (2020). A Study on Perception of Candidates on Interview Process through Consultancies in Time of COVID-19. *Anwesh: International Journal of Management & Information Technology*, 5(2), 30–37.
- Khandekar, A. V., & Chakraborty, S. (2016). Personnel selection using fuzzy axiomatic design principles. *Business: Theory and Practice*, 17(3), 251– 260. <https://doi.org/10.3846/btp.2016.660>
- Krys, S., & Konradt, U. (2022). Losing and Regaining Organizational Attractiveness During the Recruitment Process: A Multiple-Segment Factorial Vignette Study. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 38(1), 43–58. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a4>
- Langer, M., König, C. J., & Busch, V. (2021). Changing the means of managerial work: effects of automated decision support systems on personnel selection tasks. *Journal of Business and Psychology*, 36(5), 751–769. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09711-6>
- Mababu Mukiur, R. (2016). Reclutamiento a través de las redes sociales: Reclutamiento 3.0. *Opcion*, 32(Special Issue 10), 135–151. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31048901008>
- Martínez Sánchez, J. A. (2012). El reclutamiento de personal en el Centro Nacional de Inteligencia (CNI) *Papeles Del Psicólogo*, 33(3), 202–210. <http://www.redalyc.org/pdf/778/77824828007.pdf>
- Navarro. (2014). Journal of Work and Organizational Psychology. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(2), 75–81.

- Paredes, B., Del Olmo, S., Santos, D., Gandarillas, B., & Briñol, P. (2019). The evaluation of candidates in a personnel selection: Preference for experience over potential in unfavorable contexts. *Anales de Psicología*, 35(3), 514–520. <https://doi.org/10.6018/analesps.35.3.334771>
- Pérez -Jiménez, D., Noboa-Ortega, P., Díaz-Meléndez, L., Irizarry-Martínez, N., Ortega-Guzmán, J. M., & Adorno-Galay, S. M. (2018). Estrategias de reclutamiento Más efectivas con parejas jóvenes puertorriqueñas. (spanish). *Puerto Rican journal of Psychology / Revista puertorriqueña de psicología*, 29(1), 38–54.
- Pérez Redondo, R. J. (2014). An unbalanced relationship: recruitment in crisis times. *Methodos Revista De Ciencias Sociales*, 2(1). <https://doi.org/10.17502/m.rcs.v2i1.35>
- Rendón-Macías, M. E., & Villasís-Keever, M. Á. (2017). The research protocol V: The calculation of sample size. *Revista Alergia México*, 64(2), 220–227. <https://doi.org/10.29262/ram.v64i2.267>
- Review, A. I. (2022). *Recruitment of Older Adults With Dementia for Research*. 15(5). <https://doi.org/10.3928/19404921-20220830-04>
- Rezzani, A., Caputo, A., & Cortese, C. G. (2020). An analysis of the literature about the application of artificial intelligence to the recruitment and personnel Selection. *BPA Applied Psychology Bulletin*, 68(289), 25. <https://doi.org/10.26387/bpa.289.3>
- Rodríguez Araneda, M. J., Navarrete Moraga, R., & Bargasted Aravena, M. (2017). Problemas éticos y consecuencias reconocidas por psicólogos noveles en reclutamiento y selección de personal. (Spanish). *Psicoperspectivas*, 16(3), 164–176.
- Rosario Villarreal, M. A., Ocaña Fernández, Y., Capillo Chávez, C. H., Lavado Rodríguez, A. B., El Homrani, M., & Arias Romero, S. M. (2019). Factores que inciden en la gestión de proyectos de investigación científica. *Apuntes Universitarios*, 9(1), 67–46. <https://doi.org/10.17162/au.v9i1.349>
- Rueda contreras, C. A., Jiménez Almaguer, k. p., & Sánchez Tovar, y. (2015). Perceptions of the impact of training, compensation and recruitment on project effectiveness. *AD-Minister*, 27, 81–104. <https://doi.org/10.17230/ad->

minister.27.1

- Ruvalcaba Coyaso, F. J., F. J., & Vermonden, A., A. (2016). Lógica difusa para la toma de decisiones y la selección de personal. *Universidad & Empresa*, 17(29), 239–256. <https://doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.29.2015.10>
- Salinas Rodriguez, J.M., & Malpartida Gutierrez, J.N. (2020) Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Alpha Centauri*, 1, 26–43. <http://doi.org/10.47422/ac.v1i3.17>
- Sarraju, A., Seninger, C., Parameswaran, V., Petlura, C., Bazouzi, T., Josan, K., Grewal, U., Viethen, T., Mundl, H., Luithle, J., Basobas, L., Touros, A., Senior, M. J. T., De Lombaert, K., Mahaffey, K. W., Turakhia, M. P., & Dash, R. (2022). Pandemic-proof recruitment and engagement in a fully decentralized trial in atrial fibrillation patients (Detap). *Npj Digital Medicine*, 5(1). <https://doi.org/10.1038/s41746-022-00622-9>
- Treviño, R. G. (2009). Las tecnologías de información y su aplicabilidad en el proceso de reclutamiento y selección. (Spanish). *Information Technologies and Its Applicability in the Recruiting and Selection Process. (English)*, 4(2), 53–96. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=45453376&lang=es&site=ehost-live>
- Vera, S. A., Rosa, B., Hernández, R., Ortiz, L. V., Armando, J., Huerta, A., & Pontoni, Á. C. (2021). *De estadística*. 46(November), 416–423. Vera, S.A.
- Vidal, C. L., López, L. L., Rojas, J. A., & Castro, M. M. (2017). Desarrollo de sistema web de reclutamiento y selección y de directivos por competencias mediante PHP codeigniter 3.0. *Información Tecnológica*, 28(2), 203–212. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642017000200021> .
- Yadav, P., Singh, B., Mishra, P., & Professor, A. (2021). *The Impact of Effective Recruitment & Selection Process on Organizational Development: An Empirical Study*. 25(6), 693–703. <http://annalsofrscb.ro>

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

título de la investigación: Estrategias de reclutamiento de personal para una ferretería, puente Piedra, Lima, 2022				
Apellidos y nombres del investigador: GABRIEL ROMERO YULIZA YAQUELINE				
Cuestionario adaptado de: Mababu Mukiur, R. (2016). Reclutamiento a través de las redes sociales: Reclutamiento 3.0. Derous, E., De Witte, K., & Stroobants, R. (2003).				
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Reclutamiento: Rezani et al (2020) Las empresas buscan empleados notablemente calificados y preparados por lo tanto usan técnicas para captar a nuevos candidatos con talentos.	MAMABU (2016). Define que favorece el acceso de las personas a la información a través de distintas plataformas digitales o dispositivos de manera que la persona pueda relacionarse y obtener los resultados esperados.	Facebook	La red social Facebook es una de las principales fuentes para la captación de recursos humanos para la empresa. Instagram es la red social más utilizada por la empresa donde usted labora para encontrar a los candidatos a las convocatorias laborales.	Ordinal Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
		LinkedIn	LinkedIn mejora en la empresa el proceso de captación, selección y gestión del talento. La empresa utiliza LinkedIn para encontrar a los candidatos.	
		Twitter	Twitter ofrece más datos sobre los candidatos que están en proceso de reclutamiento. La empresa por medio del Twitter ha contratado empleados.	
	Preselección	El reclutador planea una reunión para discutir los resultados de las pruebas de preselección al final del procedimiento. En la ferretería Los candidatos ven el proceso de preselección como una oportunidad para conocerse así mismos.		
	Paredes et al (2016) Indico que el reclutamiento personal se utiliza para referirse a la adquisición de los nuevos candidatos que estén dispuestos a integrarse a la empresa, es decir que los empleados reclutados cubran el perfil idóneo.			

Reclutamiento de personal		candidatos calificados	En la ferretería los candidatos calificados son evaluados con las pruebas de la misma manera. Las pruebas permiten que los candidatos calificados se presenten así mismos de manera positiva en la ferretería.	
		Reclutamiento externo	Su proceso de reclutamiento fue de manera exitosa para poder identificar los candidatos potenciales para la empresa Los candidatos que ha reclutado para la empresa Fueron de manera externa.	
	Evaluación: Paredes et al (2016) Indicó que los reclutadores son los responsables de las evaluaciones de los candidatos.	prueba psicológica	Se les informa a los candidatos los criterios de evaluación que toman en cuenta los reclutadores al evaluar las pruebas psicológicas. Los candidatos están informados sobre la importancia de las pruebas psicológicas.	
		Conocimiento	Los candidatos son evaluados con pruebas de conocimientos en un ambiente tranquilo Los candidatos tienen el tiempo necesario para que puedan realizar las pruebas de conocimiento.	

ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS
Problema general	Objetivo general	Hipótesis General
¿Qué estrategias de reclutamiento de Personal apropiadas para una ferretería Puente Piedra, Lima, 2022, en base a sus dimensiones de redes sociales, procesos de reclutamiento y evaluación?	Determinar las estrategias de Reclutamiento de personal apropiadas para una ferretería de Puente Piedra, Lima, 2022, en base a sus dimensiones de redes sociales, procesos de reclutamiento y evaluación.	Las estrategias de reclutamiento apropiadas para una ferretería Puente Piedra, Lima, 2022 está directamente relacionada con sus dimensiones de redes sociales, procesos de reclutamiento y evaluación.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis Específicas
¿Cuál es la relación de redes sociales en las estrategias de reclutamiento de personal para una ferretería Puente Piedra, Lima, 2022?	Determinar la relación de redes sociales que debe tener en las estrategias de reclutamiento de personal para una ferretería Puente Piedra, Lima, 2022, en base a sus dimensiones de redes sociales.	Las estrategias de reclutamiento de personal apropiadas para una ferretería de Puente Piedra, Lima, está directamente relacionada con su dimensión de redes sociales.
¿Cuál es la relación de los procesos de reclutamiento en las estrategias de reclutamiento de personal para una ferretería Puente Piedra, Lima, 2022?	Determinar la relación de procesos que debe tener en las estrategias de reclutamiento de personal para una ferretería Puente Piedra, Lima, en base a sus dimensiones proceso de reclutamiento.	Las estrategias de reclutamiento de personal apropiadas para una ferretería de Puente Piedra, Lima, está directamente relacionada con su dimensión proceso de reclutamiento.
¿Cuál es la relación de evaluación en las estrategias de reclutamiento de personal para una ferretería Puente Piedra, Lima, 2022?	Determinar la relación de la evaluación que debe tener en las estrategias de reclutamiento de personal para una ferretería Puente Piedra, Lima, en base a sus dimensiones evaluación.	Las estrategias de reclutamiento de personal apropiadas para una ferretería de Puente Piedra, Lima, está directamente relacionada con su dimensión evaluación.

ANEXO 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario variable: Reclutamiento personal

Cuestionario sobre: Estrategias de reclutamiento de personal en una ferretería, Puente Piedra, Lima, 2022.

ESTIMADO CLIENTE INSTRUCCIONES

A continuación, le mostramos una serie de enunciados, léalo detenidamente y conteste todas las preguntas. El cuestionario es anónimo solo tiene fines académicos. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación.

La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 que, a su vez indican el grado mayor o menor de satisfacción de la norma contenida en el instrumento de investigación.

ESCALA	EQUIVALENCIA
5	Siempre
4	Casi Siempre
3	A veces
2	Casi Nunca
1	Nunca

Para determinar la valoración, marque con un aspa (x) en uno de los casilleros, de acuerdo con la tabla de equivalencia:

I	REDES SOCIALES	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
1	La red social Facebook es una de las principales fuentes para la captación de recursos humanos para la empresa.					
2	Instagram es la red social más utilizada por la empresa donde usted labora para encontrar candidatos a las convocatorias laborales.					

3	LinkedIn mejora en la empresa el proceso de captación, selección y gestión del talento.					
4	La empresa utiliza LinkedIn para encontrar a los candidatos.					
5	Twitter ofrece más datos sobre los candidatos que están en proceso de reclutamiento.					
6	La empresa por medio del Twitter ha contratado empleados.					

II	Procesos de Reclutamiento	Escala de valorización				
		1	2	3	4	5
7	El reclutador planea una reunión para discutir los resultados de las pruebas de preselección al final del procedimiento.					
8	En la ferretería los candidatos ven el proceso de preselección como una oportunidad para conocerse así mismos.					
9	En la ferretería los candidatos calificados son evaluados con las pruebas de la misma manera.					

10	Las pruebas permiten que los candidatos calificados se presenten así mismos de manera positiva en la ferretería					
11	Su proceso de reclutamiento fue de manera exitosa para poder identificar los candidatos para la empresa.					
12	Los candidatos que ha reclutado para la empresa fueron de manera externa.					

III	EVALUACIONES	Escala de valorización				
		1	2	3	4	5
13	Se les informa a los candidatos los criterios de evaluación que toman en cuenta los reclutadores al evaluar las pruebas psicológicas.					
14	Los candidatos están informados sobre la importancia de las pruebas psicológicas.					

15	Los candidatos son evaluados con pruebas de conocimientos en un ambiente tranquilo
16	Los candidatos tienen el tiempo necesario para que puedan realizar las pruebas de conocimiento.

Anexo 4.

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,775	16

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	16

Estadísticos

		RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	REDES SOCIALES	PROCESOS DE RECLUTAMIENTO	EVALUACIONES
N	Válido	50	50	50	50
	Perdidos	0	0	0	0

Anexo 5.

			RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	REDES SOCIALES	PROCESOS DE RECLUTAMIENTO	EVALUACIONES
Rho de Spearman	RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,502**	,682**	,618**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000
		N	50	50	50	50
	REDES SOCIALES	Coeficiente de correlación	,502**	1,000	,317*	,212
		Sig. (bilateral)	,000	.	,025	,140
		N	50	50	50	50
	PROCESOS DE RECLUTAMIENTO	Coeficiente de correlación	,682**	,317*	1,000	,367**
		Sig. (bilateral)	,000	,025	.	,009
		N	50	50	50	50
	EVALUACIONES	Coeficiente de correlación	,618**	,212	,367**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,140	,009	.
		N	50	50	50	50

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

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

Lima, 09 de noviembre del 2022

Estimado Dr.
Abraham Cárdenas Saavedra

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada **“Estrategias de reclutamiento de personal en una ferretería, Puente Piedra, Lima, 2022.”** Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,



Gabriel Romero, Yuliza Yaqueline
DNI: 48155601

“Estrategias de reclutamiento de personal en una ferretería, Puente Piedra, Lima, 2022”

1. Problema

1.1. Problema general

¿Qué estrategias de reclutamiento de personal apropiadas para una ferretería Puente Piedra, Lima, en base a sus dimensiones de redes sociales, procesos de reclutamiento y evaluación?

1.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación de redes sociales en las estrategias de reclutamiento de personal para una ferretería Puente Piedra, Lima, 2022?
- b) ¿Cuál es la relación de los procesos en las estrategias de reclutamiento de personal para una ferretería Puente Piedra, Lima, 2022?
- c) ¿Cuál es la relación de las evaluaciones en las estrategias de reclutamiento de personal para una ferretería Puente Piedra, Lima, 2022?

2. Hipótesis

2.1. Hipótesis general

Las estrategias de reclutamiento de personal apropiadas para una ferretería de Puente Piedra, Lima, 2022 está directamente relacionada con sus dimensiones de redes sociales, procesos y evaluación.

2.2. Hipótesis específicas

- a) Las estrategias de reclutamiento de personal apropiadas para una ferretería de Puente Piedra, Lima, 2022 está directamente relacionada con su dimensión redes sociales.
- b) Las estrategias de reclutamiento de personal apropiadas para una ferretería de Puente Piedra, Lima, 2022 está directamente relacionada con su dimensión procesos.
- c) Las estrategias de reclutamiento de personal apropiadas para una ferretería de Puente Piedra, Lima, 2022 está directamente relacionada con su dimensión evaluación.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

“ESTRATEGIAS DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL PARA UNA FERRETERIA PUENTE PIEDRA, LIMA, 2022.”

OBJETIVO: Determinar las estrategias de reclutamiento de personal apropiadas para una ferretería, Puente Piedra, Lima, 2022, en base a sus dimensiones de redes sociales, procesos y evaluación.

INSTRUCCIONES: Está Ud. de acuerdo con llenar el formulario SI () No ().


Si está de acuerdo, a continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá marcar con una **X** de acuerdo con su criterio o lo que considere conveniente.

NUNCA	A VECES	SIEMPRE
N	AV	S

N°	ÍTEM	VARIABLE		
		N	AV	S
1	La red social Facebook es una de las principales fuentes para la captación de recursos humanos para la empresa.			
2	Instagram es la red social más utilizada por la empresa donde usted labora para encontrar candidatos a las convocatorias laborales.			
3	LinkedIn mejora en la empresa el proceso de captación, selección y gestión del talento.			
4	La empresa utiliza LinkedIn para encontrar a los candidatos.			
5	Twitter ofrece más datos sobre los candidatos que están en proceso de reclutamiento.			
6	La empresa por medio del Twitter ha contratado empleados.			
7	El reclutador planea una reunión para discutir los resultados de las pruebas de preselección al final del procedimiento.			
8	En la ferretería los candidatos ven el proceso de preselección como una oportunidad para conocerse así mismos.			
9	En la ferretería los candidatos calificados son evaluados con las pruebas de la misma manera.			
10	Las pruebas permiten que los candidatos calificados se presenten así mismos de manera positiva en la ferretería.			
11	Su proceso de reclutamiento fue de manera exitosa para poder identificar los candidatos para la empresa.			
12	Los candidatos que ha reclutado para la empresa fueron de manera externa.			
13	Se les informa a los candidatos los criterios de evaluación que toman en cuenta los reclutadores al evaluar las pruebas psicológicas.			
14	Los candidatos están informados sobre la importancia de las pruebas psicológicas.			
15	Los candidatos son evaluados con pruebas de conocimiento en un ambiente tranquilo.			
16	Los candidatos tienen el tiempo necesario para que pueda realizar las pruebas de conocimiento.			

¡Gracias por su colaboración!

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Estrategias de reclutamiento de personal en una ferretería, Puente Piedra, Lima, 2022"							
Apellidos y nombres del investigador: Gabriel Romero, Yuliza Yaqueline							
Apellidos y nombres del experto: Cárdenas Saavedra, Abraham							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
RECLUTAMIENTO PERSONAL	REDES SOCIALES	FACEBOOK	La red social Facebook es una de las principales fuentes para la captación de recursos humanos para la empresa. Instagram es la red social más utilizada por la empresa donde usted labora para encontrar candidatos a las convocatorias laborales.	N = Nunca AV = A veces S = Siempre	✓ ✓ ✓		
		LINKEDLN	LinkedIn mejora en la empresa el proceso de captación, selección y gestión del talento. La empresa utiliza LinkedIn para encontrar a los candidatos.				
		TWITTER	Twitter ofrece más datos sobre los candidatos que están en proceso de reclutamiento. La empresa por medio del Twitter ha contratado empleados.				
	PROCESOS	PRESELECCIÓN	El reclutador planea una reunión para discutir los resultados de las pruebas de preselección al final del procedimiento. En la ferretería los candidatos ven el proceso de preselección como una oportunidad para conocerse así mismos.		✓		
		CANDIDATOS CALIFICADOS	En la ferretería los candidatos calificados son evaluados con las pruebas de la misma manera. Las pruebas permiten que los candidatos calificados se presenten así mismos de manera positiva en la ferretería.		✓		
		RECLUTAMIENTO EXTERNO	Su proceso de reclutamiento fue de manera exitosa para poder identificar los candidatos potenciales para la empresa. Los candidatos que ha reclutado para la empresa fueron de manera externa.		✓		
	EVALUACIONES	PRUEBAS PSICOLOGICAS	Se les informa a los candidatos los criterios de evaluación que toman en cuenta los reclutadores al evaluar las pruebas psicológicas. Los candidatos están informados sobre la importancia de las pruebas psicológicas.		✓		
		CONOCIMIENTO	Los candidatos son evaluados con pruebas de conocimiento en un ambiente tranquilo. Los candidatos tienen el tiempo necesario para que puedan realizar las pruebas de conocimiento.		✓		
	Firma del experto: 		Fecha <u>09/11/2022</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Cárdenas Saavedra Abraham

DNI: 07424958

Especialidad del validador: Gestión de Organizaciones

Fecha: 09 de noviembre 2022

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

SI CUMPLE
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

NO CUMPLE
Pertinencia: El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.

NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



Firma del experto Informante
Especialidad: Gestión de Organizaciones

Lima, 11 de noviembre del 2022

Estimado MG. Merino Garcés José Luis

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada **“Estrategias de reclutamiento de personal en una ferretería, Puente Piedra, Lima, 2022.”** Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,



Gabriel Romero, Yuliza Yaqueline
DNI: 48155601

“Estrategias de reclutamiento de personal en una ferretería, Puente Piedra, Lima, 2022”

1. Problema

1.1. Problema general

¿Qué estrategias de reclutamiento de personal apropiadas para una ferretería Puente Piedra, Lima, en base a sus dimensiones de redes sociales, procesos de reclutamiento y evaluación?

1.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación de redes sociales en las estrategias de reclutamiento de personal para una ferretería Puente Piedra, Lima, 2022?
- b) ¿Cuál es la relación de los procesos en las estrategias de reclutamiento de personal para una ferretería Puente Piedra, Lima, 2022?
- c) ¿Cuál es la relación de las evaluaciones en las estrategias de reclutamiento de personal para una ferretería Puente Piedra, Lima, 2022?

2. Hipótesis

2.1. Hipótesis general

Las estrategias de reclutamiento de personal apropiadas para una ferretería de Puente Piedra, Lima, 2022 está directamente relacionada con sus dimensiones de redes sociales, procesos y evaluación.

2.2. Hipótesis específicas

- a) Las estrategias de reclutamiento de personal apropiadas para una ferretería de Puente Piedra, Lima, 2022 está directamente relacionada con su dimensión redes sociales.
- b) Las estrategias de reclutamiento de personal apropiadas para una ferretería de Puente Piedra, Lima, 2022 está directamente relacionada con su dimensión procesos.
- c) Las estrategias de reclutamiento de personal apropiadas para una ferretería de Puente Piedra, Lima, 2022 está directamente relacionada con su dimensión evaluación.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

“ESTRATEGIAS DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL PARA UNA FERRETERIA PUENTE PIEDRA, LIMA, 2022.”

OBJETIVO: Determinar las estrategias de reclutamiento de personal apropiadas para una ferretería, Puente Piedra, Lima, 2022, en base a sus dimensiones de redes sociales, procesos y evaluación.

INSTRUCCIONES: Está Ud. de acuerdo con llenar el formulario SI () No ().

Si está de acuerdo, a continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá marcar con una **X** de acuerdo con su criterio o lo que considere conveniente.

NUNCA	A VECES	SIEMPRE
N	AV	S

N°	ÍTEM	VARIABLE		
		N	AV	S
1	La red social Facebook es una de las principales fuentes para la captación de recursos humanos para la empresa.			
2	Instagram es la red social más utilizada por la empresa donde usted labora para encontrar candidatos a las convocatorias laborales.			
3	LinkedIn mejora en la empresa el proceso de captación, selección y gestión del talento.			
4	La empresa utiliza LinkedIn para encontrar a los candidatos.			
5	Twitter ofrece más datos sobre los candidatos que están en proceso de reclutamiento.			
6	La empresa por medio del Twitter ha contratado empleados.			
7	El reclutador planea una reunión para discutir los resultados de las pruebas de preselección al final del procedimiento.			
8	En la ferretería los candidatos ven el proceso de preselección como una oportunidad para conocerse así mismos.			
9	En la ferretería los candidatos calificados son evaluados con las pruebas de la misma manera.			
10	Las pruebas permiten que los candidatos calificados se presenten así mismos de manera positiva en la ferretería.			
11	Su proceso de reclutamiento fue de manera exitosa para poder identificar los candidatos para la empresa.			
12	Los candidatos que ha reclutado para la empresa fueron de manera externa.			
13	Se les informa a los candidatos los criterios de evaluación que toman en cuenta los reclutadores al evaluar las pruebas psicológicas.			
14	Los candidatos están informados sobre la importancia de las pruebas psicológicas.			
15	Los candidatos son evaluados con pruebas de conocimiento en un ambiente tranquilo.			
16	Los candidatos tienen el tiempo necesario para que pueda realizar las pruebas de conocimiento.			

¡Gracias por su colaboración!

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Estrategias de reclutamiento de personal en una ferretería, Puente Piedra, Lima, 2022"							
Apellidos y nombres del investigador: Gabriel Romero, Yuliza Yaqueline							
Apellidos y nombres del experto: Merino Garcés, José Luis							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
RECLUTAMIENTO PERSONAL	REDES SOCIALES	FACEBOOK	La red social Facebook es una de las principales fuentes para la captación de recursos humanos para la empresa. Instagram es la red social más utilizada por la empresa donde usted labora para encontrar candidatos a las convocatorias laborales.	N = Nunca AV = A veces S = Siempre	x		
		LINKEDLN	LinkedIn mejora en la empresa el proceso de captación, selección y gestión del talento. La empresa utiliza LinkedIn para encontrar a los candidatos.		x		
		TWITTER	Twitter ofrece más datos sobre los candidatos que están en proceso de reclutamiento. La empresa por medio del Twitter ha contratado empleados.		x		
	PROCESOS	PRESELECCIÓN	El reclutador planea una reunión para discutir los resultados de las pruebas de preselección al final del procedimiento. En la ferretería los candidatos ven el proceso de preselección como una oportunidad para conocerse así mismos.		x		
		CANDIDATOS CALIFICADOS	En la ferretería los candidatos calificados son evaluados con las pruebas de la misma manera. Las pruebas permiten que los candidatos calificados se presenten así mismos de manera positiva en la ferretería.		x		
		RECLUTAMIENTO EXTERNO	Su proceso de reclutamiento fue de manera exitosa para poder identificar los candidatos potenciales para la empresa. Los candidatos que ha reclutado para la empresa fueron de manera externa.		x		
	EVALUACIONES	PRUEBAS PSICOLOGICAS	Se les informa a los candidatos los criterios de evaluación que toman en cuenta los reclutadores al evaluar las pruebas psicológicas. Los candidatos están informados sobre la importancia de las pruebas psicológicas.		x		
		CONOCIMIENTO	Los candidatos son evaluados con pruebas de conocimiento en un ambiente tranquilo. Los candidatos tienen el tiempo necesario para que puedan realizar las pruebas de conocimiento.		x		
Firma del experto:			Fecha <u>11/11/2022</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)
 Aplicable después de corregir ()
 No aplicable ()
 No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador:

DNI:

Especialidad del validador: Gestión de Organizaciones

Fecha: 11 de noviembre 2022

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

SI CUMPLE
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

NO CUMPLE
Pertinencia: El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.

NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



JOSE LUIS MERINO GARCÉS
MAESTRO EN CIENCIAS
EMPRESARIALES

Firma del experto Informante
Especialidad: Gestión de Organizaciones

Lima, 09 de septiembre del 2022

Estimado Dr.
Mairena Fox Petronila Liliana

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada **“Estrategias de reclutamiento de personal en una ferretería, Puente Piedra, Lima, 2022.”** Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,



Gabriel Romero, Yuliza Yaqueline
DNI: 48155601

“Estrategias de reclutamiento de personal en una ferretería, Puente Piedra, Lima, 2022”

1. Problema

1.1. Problema general

¿Qué estrategias de reclutamiento de personal apropiadas para una ferretería Puente Piedra, Lima, en base a sus dimensiones de redes sociales, procesos de reclutamiento y evaluación?

1.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación de redes sociales en las estrategias de reclutamiento de personal para una ferretería Puente Piedra, Lima, 2022?
- b) ¿Cuál es la relación de los procesos en las estrategias de reclutamiento de personal para una ferretería Puente Piedra, Lima, 2022?
- c) ¿Cuál es la relación de las evaluaciones en las estrategias de reclutamiento de personal para una ferretería Puente Piedra, Lima, 2022?

2. Hipótesis

2.1. Hipótesis general

Las estrategias de reclutamiento de personal apropiadas para una ferretería de Puente Piedra, Lima, 2022 está directamente relacionada con sus dimensiones de redes sociales, procesos y evaluación.

2.2. Hipótesis específicas

- a) Las estrategias de reclutamiento de personal apropiadas para una ferretería de Puente Piedra, Lima, 2022 está directamente relacionada con su dimensión redes sociales.
- b) Las estrategias de reclutamiento de personal apropiadas para una ferretería de Puente Piedra, Lima, 2022 está directamente relacionada con su dimensión procesos.
- c) Las estrategias de reclutamiento de personal apropiadas para una ferretería de Puente Piedra, Lima, 2022 está directamente relacionada con su dimensión evaluación.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

“ESTRATEGIAS DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL PARA UNA FERRETERIA PUENTE PIEDRA, LIMA, 2022.”

OBJETIVO: Determinar las estrategias de reclutamiento de personal apropiadas para una ferretería, Puente Piedra, Lima, 2022, en base a sus dimensiones de redes sociales, procesos y evaluación.

INSTRUCCIONES: Está Ud. de acuerdo con llenar el formulario SI () No ().

Si está de acuerdo, a continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá marcar con una **X** de acuerdo con su criterio o lo que considere conveniente.

NUNCA	A VECES	SIEMPRE
N	AV	S

N°	ÍTEM	VARIABLE		
		N	AV	S
1	La red social Facebook es una de las principales fuentes para la captación de recursos humanos para la empresa.			
2	Instagram es la red social más utilizada por la empresa donde usted labora para encontrar candidatos a las convocatorias laborales.			
3	LinkedIn mejora en la empresa el proceso de captación, selección y gestión del talento.			
4	La empresa utiliza LinkedIn para encontrar a los candidatos.			
5	Twitter ofrece más datos sobre los candidatos que están en proceso de reclutamiento.			
6	La empresa por medio del Twitter ha contratado empleados.			
7	El reclutador planea una reunión para discutir los resultados de las pruebas de preselección al final del procedimiento.			
8	En la ferretería los candidatos ven el proceso de preselección como una oportunidad para conocerse así mismos.			
9	En la ferretería los candidatos calificados son evaluados con las pruebas de la misma manera.			
10	Las pruebas permiten que los candidatos calificados se presenten así mismos de manera positiva en la ferretería.			
11	Su proceso de reclutamiento fue de manera exitosa para poder identificar los candidatos para la empresa.			
12	Los candidatos que ha reclutado para la empresa fueron de manera externa.			
13	Se les informa a los candidatos los criterios de evaluación que toman en cuenta los reclutadores al evaluar las pruebas psicológicas.			
14	Los candidatos están informados sobre la importancia de las pruebas psicológicas.			
15	Los candidatos son evaluados con pruebas de conocimiento en un ambiente tranquilo.			
16	Los candidatos tienen el tiempo necesario para que pueda realizar las pruebas de conocimiento.			

¡Gracias por su colaboración!

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Estrategias de reclutamiento de personal en una ferretería, Puente Piedra, Lima, 2022"							
Apellidos y nombres del investigador: Gabriel Romero, Yuliza Yaqueline							
Apellidos y nombres del experto: Mairena Fox, Petronila Liliana							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA	NO CUMPLE	SI CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
RECLUTAMIENTO PERSONAL	REDES SOCIALES	FACEBOOK	La red social Facebook es una de las principales fuentes para la captación de recursos humanos para la empresa. Instagram es la red social más utilizada por la empresa donde usted labora para encontrar candidatos a las convocatorias laborales.	Ordinal: N = Nunca AV = A veces S = Siempre		X	
		LINKEDLN	LinkedIn mejora en la empresa el proceso de captación, selección y gestión del talento. La empresa utiliza LinkedIn para encontrar a los candidatos.				
		TWITTER	Twitter ofrece más datos sobre los candidatos que están en proceso de reclutamiento. La empresa por medio del Twitter ha contratado empleados.				
	PROCESOS	PRESELECCIÓN	El reclutador planea una reunión para discutir los resultados de las pruebas de preselección al final del procedimiento. En la ferretería los candidatos ven el proceso de preselección como una oportunidad para conocerse así mismos.				
		CANDIDATOS CALIFICADOS	En la ferretería los candidatos calificados son evaluados con las pruebas de la misma manera. Las pruebas permiten que los candidatos calificados se presenten así mismos de manera positiva en la ferretería.				
		RECLUTAMIENTO EXTERNO	Su proceso de reclutamiento fue de manera exitosa para poder identificar los candidatos potenciales para la empresa. Los candidatos que ha reclutado para la empresa fueron de manera externa.				
	EVALUACIONES	PRUEBAS PSICOLOGICAS	Se les informa a los candidatos los criterios de evaluación que toman en cuenta los reclutadores al evaluar las pruebas psicológicas. Los candidatos están informados sobre la importancia de las pruebas psicológicas.				
		CONOCIMIENTO	Los candidatos son evaluados con pruebas de conocimiento en un ambiente tranquilo. Los candidatos tienen el tiempo necesario para que puedan realizar las pruebas de conocimiento.				
Firma del experto:			Fecha <u>09/09/2022</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable (X)
- Aplicable después de corregir ()
- No aplicable ()
- No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador:

DNI:

Especialidad del validador: Gestión de Organizaciones

Fecha: 09 de noviembre 2022

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

SI CUMPLE
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

NO CUMPLE
Pertinencia: El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.

NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JIMENEZ CALDERON CESAR EDUARDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estrategias de reclutamiento de personal en una ferretería, Puente Piedra, Lima, 2022", cuyo autor es GABRIEL ROMERO YULIZA YAQUELINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 21 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JIMENEZ CALDERON CESAR EDUARDO DNI: 16436847 ORCID: 0000-0001-7894-7526	Firmado electrónicamente por: JCALDERONCE el 21-11-2022 19:26:07

Código documento Trilce: TRI - 0448985