



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Proceso de reclutamiento y selección en relación a la competencia
laboral, Zona Registral N° III – Sede Moyobamba, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Cercado Guevara, Karen (orcid.org/0000-0002-6481-5490)

Lopez Rojas, Zoila Jhoana (orcid.org/0000-0002-9162-8957)

ASESORA:

Mtra. Paredes Ramírez, Gimena (orcid.org/0000-0003-1835-3456)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi familia que siempre me acompañan durante estos años con su apoyo incondicional, paciencia, confianza y amor.

Karen Cercado Guevara.

A dios, por permitirme lograr mis sueños, a mi mamá, papá, hermano mayor Billy y a mi novio por ser mi apoyo incondicional día a día, por recibir de ellos su guía y comprensión.

Jhoana López Rojas.

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios que nos ha dado innumerables bendiciones y la fuerza que necesitamos para culminar esta etapa tan importante de nuestras vidas. No podríamos dejar de agradecer también a nuestros padres porque siempre nos apoyan incondicionalmente. A la Universidad Cesar Vallejo quien nos recibió en sus aulas, nos enseñó sus principios y valores. A nuestros docentes que han compartido sus conocimientos durante estos largos 5 años.

Las autoras.

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS.....	44

Índice de las tablas

Tabla 1. Lista de expertos.....	17
Tabla 2. Análisis sociodemográfico.....	19
Tabla 3. Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov.....	21
Tabla 4. Análisis descriptivo de la variable 1.....	22
Tabla 5. Análisis descriptivo de la dimensión 1.....	22
Tabla 6. Análisis descriptivo de la dimensión 2.....	23
Tabla 7. Análisis descriptivo de la dimensión 3.....	23
Tabla 8. Análisis descriptivo de la variable 2.....	24
Tabla 9. Análisis descriptivo de la dimensión 1.....	24
Tabla 10. Análisis descriptivo de la dimensión 2.....	25
Tabla 11. Análisis descriptivo de la dimensión 3.....	25
Tabla 12. Análisis de contingencia (tablas cruzadas) pregunta 8.....	26
Tabla 13. Análisis de contingencia (tablas cruzadas) pregunta 13.....	27
Tabla 14. Análisis de correlación del reclutamiento y selección con la competencia aboral, Zona Registral N° III.....	28
Tabla 15. Análisis de correlación del reclutamiento interno con la competencia laboral.....	29
Tabla 16. Análisis de correlación del reclutamiento externo con la competencia laboral.....	30
Tabla 17. Análisis de correlación entre el proceso de selección y la competencia laboral.....	31

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el proceso de reclutamiento y selección en relación a la competencia laboral. La investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal descriptivo – correlacional. La muestra estuvo conformada por 60 colaboradores, siendo la técnica de recolección la encuesta y el instrumento el cuestionario, estructurada por 38 ítems agrupadas en 3 dimensiones por cada variable, ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, se comprobó su fiabilidad a través del Alpha de Cronbach (0.963) para el proceso de reclutamiento y selección, con un p valor de (0.985) para la competencia laboral. Los resultados muestran que la correlación entre el proceso de reclutamiento y selección con la competencia laboral es significativa ($r=0.287$; $p=0.026$ menor al 0.05), concluyendo que existe una correlación positiva débil entre ambas variables puesto que no se promueve la práctica de un buen proceso de selección de personal, ni se refuerza las competencias de los colaboradores, al realizar la inducción después de la contratación del personal.

Palabras clave: Reclutamiento, selección, competencia.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between the recruitment and selection process in relation to labor competition. The research was of quantitative approach of applied type, non-experimental design of cross-sectional descriptive - correlational. The sample consisted of 60 collaborators, the collection technique being the survey and the instrument the questionnaire, structured by 38 items grouped into 3 dimensions for each variable, both instruments were validated by expert judgment, their reliability was verified through the Alpha Cronbach's (0.963) for the recruitment and selection process and with a p value of (0.985) for labor competence. The results show that the correlation between the recruitment and selection process with labor competence is significant ($r = 0.287$; $p = 0.026$ less than 0.05), concluding that there is a weak positive correlation between both variables since the practice of employment is not promoted. A good personnel selection process, nor is the competence of the collaborators reinforced, when carrying out the induction after the hiring of the personnel.

Keywords: Recruitment, Selection, Competition.

I. INTRODUCCIÓN

Si bien es cierto, un mundo que está en cambios constantes, en el cual las organizaciones requieren de personas que cumplan con ciertas características al momento de realizar el proceso adecuado de reclutar y selección a su personal. Al realizar ello la organización destacará, por el contrario, al realizar una gestión incorrecta habrá pérdidas para la empresa, tiempo y resultados lo cual juega un papel clave para la organización.

A nivel internacional, al respecto Ruíz & Ruíz (2018) menciona que, los procesos ambiguos en la cual predominaba la eran de papel, no eran del todo eficiente o eficaces, a raíz de ellos el proceso en mención se tornaba más complejo. Sin embargo, dentro del proceso de reclutamiento y selección actuales, analizaron datos extraídos de Adeco (2018) donde señalan que: el 95% de las empresas y el 99% de candidatos a nivel mundial informan que la plataforma los Portales es la mejor herramienta para encontrar empleo. Por otro lado, las empresas reconocen en un 88% la reputación del candidato antes de ser contratado de forma online. Entre las personas que usan los medios digitales para la búsqueda de empleo se obtiene a un 83%, sin embargo, un 20% de usuarios utilizan estas plataformas cuando existe una plaza vacante. En el último año la emisión de CV mediante medios digitales para atraer nuevos talentos.

A nivel nacional, según Gerber & Northrup (2020) indican que, en el Perú las medianas y pequeñas empresas presentan el 59% de problemas al momento de contratar su personal, en este caso, los postulantes, puede que no cuenten con la experiencia requerida, además, que no estén lo suficientemente informados con respecto a lo que se dedica la empresa. Por otro lado, Medina et al. (2020) menciona que no contar con un procedimiento en cuanto a la evolución de competencias se refiere que se exige en toda organización, esto dificulta y confunde al personal sobre que debe realizar en su trabajo.

A nivel local, en la Zona Registral N° III, se observó que no existe un buen proceso de selección y reclutamiento, por lo tanto, no pueden ofrecer un servicio de calidad. Asimismo, se observó también que las competencias laborales están influidas por 3 factores importantes que afectan al resultado del trabajador y la empresa. La primera, identificación de las competencias, se ha observado que no identifican adecuadamente aquellas competencias requeridas en el área de trabajo, no se realiza un buen análisis del puesto, la identificación del conocimiento y habilidades del personal. Por otro lado, la evaluación y certificación, se ha observado que en la organización no existe una evaluación de manera periódica y con ellos no hay una mejora en la calidad de desempeño de cada colaborador. Finalmente, la implementación de las competencias, se observó que no hay el suficiente conocimiento de la calidad que ofrecen como organización, porque los colaboradores no se encuentran comprometidos, no potencian esas competencias y no buscan cambios en innovación o aprender, lo cual no permite que la organización contar con el personal adecuado. A raíz de ello se abordan diversas consecuencias que produce un inadecuado proceso de reclutamiento y selección de personal: imperfecto clima laboral, rotación del personal, costos administrativos, pérdida de productividad, insatisfacción laboral. El trabajo de investigación, planteó como problema general: ¿Cuál es la relación entre el proceso de reclutamiento y selección con la competencia laboral, Zona Registral N° III – Sede Moyobamba, 2022? En cuanto a los problemas específicos, se da a conocer: ¿Cuál es la relación entre el proceso de reclutamiento interno y la competencia laboral, Zona Registral N° III – Sede Moyobamba, 2022? ¿Cuál es la relación del proceso de reclutamiento externo con la competencia laboral, Zona Registral N° III – Sede Moyobamba, 2022? ¿Cuál es la relación entre el proceso de selección y la competencia laboral, Zona Registral N° III – Sede Moyobamba, 2022. Por otro lado, entre los objetivos, la investigación formuló como objetivo general: Determinar la relación entre el proceso de reclutamiento y selección con la competencia laboral, Zona Registral N° III – Sede Moyobamba, 2022. Asimismo, se plantearon los objetivos

específicos: Determinar la relación entre el proceso de reclutamiento interno con la competencia laboral en la Zona Registral N° III – Sede Moyobamba, 2022. Determinar la relación ente el proceso de reclutamiento externo y la competencia laboral en la Zona Registral N° III – Sede Moyobamba, 2022. Determinar la relación entre el proceso de selección y la competencia laboral en la Zona Registral N° III – Sede Moyobamba, 2022.

La investigación tuvo una justificación teórica, las teorías que se utilizaron para describir de forma precisa las variables de estudio, en la cual se promovió una visión del proceso de reclutamiento y selección en relación a la competencia laboral, Zona Registral N° III – Sede Moyobamba, 2022, porque aportó conocimiento que ayudará en el futuro a una mejora continua de manera eficiente, por otra parte, la justificación práctica, es de gran ayuda para la organización, puesto que, al contar con un personal con competencias y habilidades, se logró cumplir con los objetivos organizaciones, donde se obtuvo un estudio de situación de la empresa. Por lo cual, al realizar el procedo de reclutamiento y selección, en función a las habilidades y competencias que dicho personal posee, por lo tanto, pode tomar medidas que puedan prevenir, la rotación de personal, clima laboral eficiente. Desde el marco social, contribuyó de manera efectiva a tener colaboradores más comprometidos e idóneos por el buen proceso de reclutamiento y selección, lo que les permitió mejorar tanto habilidades como competencias, logrando así un mejor rendimiento en cuanto a la organización, para finalizar, desde el punto de vista metodológico se consideró a la teoría de Vanguardia (2019), como base de la metodología que rigió esta investigación se sostuvo un alcance descriptivo correlacional, además de un enfoque cuantitativo, de diseño no experimenta, con un corte transversal.

La investigación sostuvo como hipótesis general: Hi: Existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento y selección con la competencia laboral, Zona Registral N° III – Sede Moyobamba, 2022. Como hipótesis específicas: H1: Existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento interno y la competencia laboral, Zona Registral

N° III – Sede Moyobamba, 2022; H2: Existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento externo y la competencia laboral, Zona Registral N° III – Sede Moyobamba, 2022; H3: Existe relación significativa entre el proceso de selección y la competencia laboral, Zona Registral N° III – Sede Moyobamba, 2022.

II. MARCO TEORICO

Dentro de los antecedentes a nivel internacional: Según Yusuf & Kehinde (2017). Como trabajo de investigación que lleva por título. Procedimientos de reclutamiento y selección y su efectividad relativa sobre el desempeño de los empleados en la industria de la hotelera en el estado de Ogun. Mencionan como objetivo, determinar como el reclutamiento y la selección afectan en el desempeño de los empleados. Por otro lado, la metodología que utilizaron fue de carácter descriptivo correlacional, con diseño no experimental. Su población de estudio abarco a 1179 empleados con una muestra de 100 empleados. El instrumento que emplearon fue el cuestionario. Los autores concluyeron que, las técnicas de reclutamiento y selección, tuvo significativa validez en cuanto al desempeño de los trabajadores con un p valor menor al 0.05. donde todo proceso de selección permite seleccionar personas con habilidades, conocimientos y ayude con la productividad de los trabajadores en sus puestos.

Por otro lado, según Sánchez (2020) como trabajo de investigación que lleva por título: Diseño de un sistema de reclutamiento y selección por competencias para disminuir la rotación de personal en Sepronac Cía. Ltda., Quito. Menciona como objetivo principal, analizar la incidencia que tiene el proceso de reclutamiento y selección en la rotación del personal, su población de estudio estuvo constituida por 25 jefes y 250 colaboradores. Con un enfoque descriptivo, el instrumento que empleó fue la entrevista y encuesta. El autor concluyó que los procesos y practicas asociadas a la selección de personal son realizadas de manera tradicional, lo cual tiene relación significativa con la rotación de personal.

Asimismo, según, Tizhe et al. (2017) como título de investigación que lleva por título: Impacto de la estrategia de reclutamiento y selección en el desempeño de los empleados: un estudio de 03 empresas manufactureras seleccionadas en Nigeria. Los autores formularon el siguiente objetivo, determinar el impacto de la estrategia de reclutamiento y selección en el desempeño a los colaboradores de las 03 empresas seleccionadas. En cuanto a la metodología que utilizaron en su

investigación fue de nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental. Donde la población de estudio fueron 75 trabajadores con una muestra de 25 trabajadores. Los instrumentos que emplearon fueron el cuestionario. Los autores concluyeron que el método de reclutamiento y selección tuvo un impacto dentro del trabajado de los colaboradores, con un nivel de significancia de 0.000, con un p valor menor al 0.05, en donde el mayor impacto reside en el desempeño laboral, la productividad y el compromiso.

A nivel nacional, según Cárdenas (2018) en su trabajo de investigación titulada: Competencia laboral y la administración de ventas de la empresa Ripley S.A. La autora planteó como objetivo, determinar la relación entre la competencia laboral y la administración de ventas. En cuanto a la metodología que empleo en su análisis fue de tipo aplicada, de diseño no experimental. Por otro lado, la población de estudio fueron la clientela estable, utilizaron como muestra a 132 clientes. La técnica que utilizó fue la encuesta y el instrumento que empleó fue el cuestionario. Utilizo una escala de medición de Likert. La autora logró determinar que, se sostiene una relación significativa con un Rho de Spearman de 0.965 y un p valor menos al 0.05 entre la competencia laboral con respecto a la administración de ventas. Por lo que, es importante detallar o indicar bien los puestos y las competencias que se requieren en las áreas, para así evitar un mal proceso.

Por consiguiente, según Huamán (2019) en su trabajo de investigación que lleva por título: Trabajo en equipo y competencial laboral en el Banco de Crédito de la agencia los próceres de San Juan de Lurigancho. La autora planteó como objetivo, determinar la relación entre el trabajo en equipo y la competencia laboral en el banco de crédito. En cuanto a la metodología que la autora utilizo, fue de tipo aplicada, con un nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental. Donde su población de estudio estuvo conformada por 40 colaboradores, el instrumento que empleo fue el cuestionario y la técnica que utilizo fue la encuesta. La autora concluyó que, existe una correlación moderada en ambas variables con un Rho de Spearman de 0.845 con un nivel de significancia

= 0.000 y un p valor menor al 0.05 por lo cual, cuantas mayores estrategias se apliquen en cuanto al trabajo en equipo, logran alcanzar una adecuada competencia laboral.

Asimismo, según Isuiza & Alejandría (2018) en su trabajo de investigación que lleva por título: Proceso de selección y su relación con el desempeño laboral en la empresa Slot Casino Selva S.A.C. los autores de esta investigación plantearon como principal objetivo, determinar la relación entre el proceso de selección y el desempeño laboral. Los cuales emplearon una metodología de nivel correlacional, con un diseño no experimental. Por consiguiente, los autores tuvieron como población de estudio a 23 trabajadores. El instrumento que emplearon fue el cuestionario. Los autores concluyeron que, en la prueba de Rho de Spearman se evidenció que el valor de significancia bilateral fue de 0.03, menor al p valor de 0.05. donde evidenciaron que sí se encontró una relación significativa entre el proceso de selección y desempeño laboral. Entonces, al realizar una buena selección de personas, mejorar el desempeño laboral.

Además, según Venegas (2020) en su investigación que lleva por título: Estrategias de reclutamiento para mejorar la selección de personal para la empresa G4S Logística & Tecnología Perú S.A. El autor planteó como objetivo general, proponer estrategias de reclutamiento de personal para mejorar la selección de trabajadores. Con una investigación no experimental, de corte transversal, descriptivo. Su población de estudio estuvo conformada por 76 trabajadores, como técnica de estudio utilizó la entrevista y el cuestionario. El autor concluyó que, el proceso de reclutamiento y selección no es la más óptima y que los trabajadores no conocen las políticas sobre recursos humanos.

Por último, según Mego & Saavedra (2020) en una investigación de tesis que lleva por título: Proceso de reclutamiento y selección en relación al desempeño laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad de Lamas, 2020. Plantearon como principal objetivo, la determinación de buscar relación entre el proceso de reclutamiento y selección con respecto al desempeño laboral. En cuanto a la metodología que utilizaron

las autoras fue de tipo aplicada con nivel descriptivo y un diseño no experimental de corte transversal. Por otro parte, en cuanto a su población que emplearon fue el cuestionario. Ellas concluyen que, el reclutamiento y selección guardan una relación significativa con el desempeño laboral, con un p valor menor al 0.05 y un Rho de Spearman de 0.574. Entonces, al realizar el reclutamiento y selección de manera correcta se verán resultados positivos en cuanto al desempeño de los colaboradores.

En base a los temas referidos, en primera instancia la variable **Proceso de reclutamiento y selección**, se consideró como teoría a lo expuesto por Chiavenato (2011) el reclutamiento y por consiguiente la selección de personas, son dos fases de un mismo proceso, donde se busca atraer o encontrar al personal idóneo para el puesto vacante. Donde el reclutamiento tiene como objetivo suministrar la materia prima en este caso al candidato. Sin embargo, la selección es la clasificación del candidato adecuado y con ello satisfacer las necesidades de la organización. En cambio, Vanguardia (2019) menciona lo siguiente; en un mundo empresarial, el reclutamiento y la selección de candidatos, se fundamentan en el hecho de realizar una gestión adecuada del recurso humano, donde se consideran las habilidades y competencias que este candidato posee. Entonces como parte de ese desarrollo, se evidenciará la competitividad que las empresas desean alcanzar y maximizar. La importancia que requieren las organizaciones de estos tiempos es un personal preparado y apto, además, de reunir las cualidades necesarias para un empleo. Por ello, Rodríguez et al. (2019) mencionan que los procesos y la selección son filtros que ayudan a las organizaciones a demostrar que los postulantes se conocen a sí mismos, que tan calificados están y como pueden contribuir a la organización, conoce descubre y mide su potencial para lograr un gran proceso de encontrar al candidato ideal. Además, Regina et al. (2018) nos mencionan que, a diferencia de un candidato mal seleccionado, que rápidamente se convierte en una pérdida en el equipo de trabajo, como en los resultados de la empresa. Asimismo, Rodríguez & Malpartida (2020) señalan que,

las empresas son más exigentes, al momento de contratar a sus candidatos, lo que los llevó a la adopción de distintas herramientas para la captación de talentos, asimismo, de utilizar una herramienta para identificar potenciales candidatos para acoplarse a diversas alteraciones en los procesos de gestión para desarrollar una organización. De acuerdo a Castillo et al. (2021) las organizaciones hoy en día son más competentes y buscan captar talentos, los cuales, se encuentran en la obligación de estar actualizados en cuanto a nuevos conocimientos, para el proceso de tomar decisiones con respecto a los procedimientos de reclutamiento y selección, que permiten el desarrollo del talento humano. Por otro parte, Ríos & Delgado (2019) la entrevista convencional, se da entre dos personas, el entrevistador y el candidato, donde establecen una conversación y la finalidad de esta entrevista es copilar información y tomar en cuenta todas las características del candidato. Es por ello que, Pastor (2020) indica que, actualmente, se está observando cómo ha cambiado el proceso de reclutar al personal, donde los procedimientos cambian. Entre ellos el uso de redes sociales donde se procede a un reclutamiento cualificado de las áreas de trabajado. Dando lugar al denominado reclutamiento 4.0, este reclutamiento es todo un desafío para las organizaciones, ya que se arriesgan para implementar tecnología en los métodos que habitualmente realizan dicha gestión. entonces las empresas utilizan este reclutamiento 4.0 con ellos aumentar su presencia en el mercado. Por consiguiente, Hernández & Hermoso (2020) manifiestan que el reclutamiento 4.0 en la era digital, en la cual se da un mayor uso a las redes sociales, se podría decir, que es la nueva manera de ir en la búsqueda de candidatos a través de la digitalización, por la facilidad, un menor costo y comodidad. Donde se recurre a los distintos portales web, blogs. Donde se puede observar, que los posibles candidatos tienen conocimiento al momento de utilizar estas plataformas y es allí que lo utilizan para darse a conocer, para captar una mayor atención en el reclutador.

Por otra parte, Stachová et al. (2021) las organizaciones buscan el mejor perfil de los candidatos, principalmente a través de métodos y técnicas

efectivas de selección, lo cual, se convierte en un proceso importante para las empresas. Por lo cual, Xianyin & Wendong (2017) manifiestan que, contar con el candidato adecuado es muy importante, porque si existe una mala selección y si el candidato no está a gusto con el puesto, pues no realizará las funciones de la mejor manera, solo lo realizará por compromiso, en ciertas ocasiones, por cumplir y sin entregar la importancia que se merece la organización. Finalmente, Agreda (2017) cuando se realiza el reclutamiento, en el cual, las empresas realizan la recepción de los CV del candidato, para el puesto vacante, en donde el personal encargado de seleccionar esos documentos, de cuanto ese candidato conoce del puesto y de la empresa, después la entrevista final, donde el reclutador, realiza una serie de preguntas, que es lo que el candidato puede ofrecer a la empresa, porque lo tendrían que elegir a él y no a los demás candidatos postulantes, por lo tanto, al realizar un proceso de selección eficiente, ayudará a seleccionar a la persona que más se ajusta al perfil del puesto ofertado, como también el compromiso con la organización.

En cuanto a las **dimensiones** del proceso en mención, según Torres et al. (2019) indican que hay dos tipos de **fundamentos de reclutamiento, interno y externo**. A primera instancia se enfoca en encontrar personas dentro de la organización para reducir procesos y costos. Las fuentes externas, por otro lado, se basan en el reclutamiento a través de una variedad de vías, lo cual brinda a las empresas más oportunidades para seleccionar candidatos potenciales. Por lo tanto, Inga (2018) mencionan que, el **reclutamiento interno**, se da cuando, una empresa busca cubrir un puesto en particular mediante la transparencia de empleados que puedan ser promovidos o transferidos. En cuanto a los **indicadores** de la primera dimensión, **cambio de grupo ocupacional**, según Ramírez et al. (2022) indican que permite que las personas pueden postular a cualquier grupo ocupacional, de acuerdo a su formación, a cuan capacitado esta y la experiencia que este tiene con respecto al puesto. Este proceso se centra en buscar competencias internas para aprovecharlas de la mejor manera. Por otro lado, el **reclutamiento**

externo, según Coba et al. (2020) mencionan que es cuando la vacante del puesto, intenta ser llenada por una persona que no labora en la institución, este tipo de reclutamiento índice sobre los candidatos potenciales, disponibles en otras organizaciones. En cuanto a los **indicadores** de la segunda dimensión, **publicaciones** según Ramírez (2019), menciona que las organizaciones comunican las necesidades en cuanto al recurso humano, en la cual realizan las publicaciones en diarios, revistas y otras fuentes digitales, donde lanzan la convocatoria de trabajo, y con ello poder atraer al personal idóneo para el puesto requerido, **convocatorias** según Valeriano (2021) menciona sobre la convocatoria interna y la convocatoria externa, la primera, se realiza con los colaboradores que se encuentran dentro de la empresa, donde se precisará la descripción del puesto, las actividades, fecha, hora y lugar donde se llevará a cabo la selección. Por otra parte, la convocatoria externa, se busca al candidato que no es parte de la organización, es una persona externa, para ocupar el puesto vacante, se realiza la convocatoria fuera de la organización utilizando los distintos medios digitales, para la selección de ese recurso humano, **entrega de expediente, entrevista**, según Chiavenato (2020) es el proceso más utilizado en cuanto al reclutamiento se refiere, en la cual una de las ventajas es del contacto directo con el reclutado, en este caso se encuentra dirigida a la persona donde permite como evaluar el comportamiento, sin embargo, se puede decir que no siempre dicha entrevista será idónea al momento de entrevistar a los candidatos, podría requerir también un preparación por parte de la persona encargada de entrevistar. Finalmente, **las evaluaciones de cada candidato**, según, Paredes et al. (2020) manifiestan que, es una parte muy importante en la que el candidato puede corroborar aquellas habilidades y destrezas sean las esperadas y las cuales puedan satisfacer las necesidades que presenta la empresa en el área solicitada. En cuanto al **proceso de selección**, según Patel et al. (2021) la selección de personal es un proceso de determinar qué candidato se adapta mejor a una empresa. Cuyo objetivo es detectar a los aspirantes que convengan para el

determinado empleo dentro de la empresa de tal manera, compensen los intereses de la empresa. En cuanto a los indicadores de la tercera dimensión, **pruebas psicotécnicas** según Ventura & Delgado (2012) mencionan que, son los denominados test, en el cual existen distintos tipos, como el test de personalidad, inteligencia que es de gran ayuda para la evaluación de las aptitudes como el razonamiento numérico, de resistencia, conocimiento, concentración. Finalmente, la **verificación de experiencia laboral**, según Scavino & Vega (2018) mencionan que la experiencia laboral es muy importante ya que permite al colaborador o al reclutado desenvolverse de la mejor manera en el mundo laboral, adquiriendo conocimientos en las tareas a realizar en el área de trabajo, dando un cumplimiento eficiente y responsable del trabajo. Por otro lado, la **inducción del personal**, según Bohlander et al. (2018) manifiesta que es un proceso en el cual se busca enfatizar a los reclutados en cuanto a la organización se refiere, el área de trabajo, está enfocado en el porqué, esto se realiza para que el colaborador tenga una noción del trabajo a realizar y las funciones a desempeñar.

En cuanto a la variable **competencia laboral**, según la teoría de Chiavenato (2009) las competencias dependen del conocimiento y de las habilidades con lo que cuenta una persona y de acuerdo a ello trabajar de manera eficiente en el área de trabajo que desempeña. Por otro lado, Ramírez (2022) quien manifestó que, las competencias son cualidades que cada persona posee, para el desempeño de una actividad. En ese sentido, todos los colaboradores deben tener ciertas habilidades y capacidades para poder trabajar en una empresa. Por lo tanto, según Ceballos et al. (2017) menciona que, las competencias, hace que el talento humano demuestre las habilidades y sea más competitivo, que realice con eficiencia sus funciones, donde el personal con las herramientas entregadas explote el potencial que tiene y tengan un desempeño efectivo en cuanto a las actividades a realizar en la empresa. Además, Mella et al. (2015) menciona que las competencias laborales son conocimientos, habilidades y actitudes con las que cuenta cada individuo para poder desenvolverse en un puesto de trabajo, las cuales

son de gran ayuda porque se logra alcanzar los objetivos dentro de la organización. Del mismo modo, Rabanal et al. (2020) indican que la competencia laboral es la instrucción profesional de una persona, basado en competencias, donde cada persona debe poseer aptitudes para poder desenvolverse en el área de trabajo.

En lo referente a las competencias digitales, según Ríos et al. (2018) mencionan que las habilidades, nos permiten cumplir de manera adecuada y exitosa las tareas encomendadas en cuanto a los medios digitales. Por otro lado, según, Cejas et al. (2019) mencionan que aquellas habilidades de información, colaboración, comunicación, pensamiento crítico, creativo y de resolución de problemas, son importantes para el crecimiento de las competencias digitales. De la misma manera, Duque (2020) indica que las personas dentro de las organizaciones, representan uno de los principales motores de éxito que garantizara una mayor competitividad, por lo que, analizar al recurso humano en la organización, es importante para poder entender cuál es el rendimiento de cada individuo, determinado por sus habilidades, destrezas y capacidades. Por otro lado, Pérez (2019) menciona que, actualmente tanto el mundo como las personas están en constante cambio, con diferentes formas de organizarse. Lo más importante, es que estos candidatos pueden realizar sus tareas además de trabajar de manera eficiente. Para alcanzar los objetivos dentro de la organización. Lo cual requiere cada vez más habilidades profesionales que van más allá de los títulos de trabajo. Según Torres et al. (2018) menciona que, que las competencias laborales, son consideradas como el valor agregado que las personas han ido reuniendo con el paso de su trayectoria de vida y ocupación, los cuales, hace que se posicionen en un desempeño óptimo de la misma. Entonces la importancia de la competencia, radica en que tienen beneficios en bien de la empresa, lo cual genera una mayor participación, efectividad y compromiso en un mundo globalizado, más competitivo y a la vez cambiante. Asimismo, según Levano et al. (2019) menciona que, las competencias laborales consisten en la preparación profesional de un individuo, la que está

basada en competencias, las cuales ayudan a que cada persona enfrente retos y demuestre aquellas habilidades que lo hacen único y diferente para poder desenvolverse en el área de trabajo. Por otro lado, según Vega (2016) menciona que, las competencias llegan a ser rasgos de carácter de uno mismo, como uno se comporta o los valores que posee, los conocimientos y las capacidades cognitivas. Es por ello que, las competencias son los conocimientos, cualidades, las habilidades profesionales indispensables que un colaborador se desenvuelva con éxito en sus funciones o labores encomendadas y estos son comportamientos que algunos individuos dominan mejor que otros, por estas habilidades las hace más eficaces ante determinadas situaciones. Finalmente, según Velásquez (2021) menciona que, las competencias laborales son un sello distintivo de las personas que se vuelven productivas en su situación laboral.

Por otro lado, las **dimensiones** de la competencia laboral, tenemos a la **identificación de las competencias**, donde según Vicente & Chávez (2019) señalan que estos se establecen para identificar las competencias, se debe realizar un análisis de puestos que identifique el conocimiento, las habilidades y las capacidades para realizar el trabajo con presión, asimismo, es primordial realizar la identificación de competencias dentro de cada área de trabajo, donde se pueda evaluar el rendimiento, ya que, es requisito para poder en práctica aquellas competencias y el importante medirlo con los demás colaboradores de las áreas de trabajo. En cuanto a los indicadores, **análisis ocupacional** según Giordano (2019) manifiesta que se trata de recolectar datos, de conocer las actividades que los colaboradores desempeñaran con ello determinar la calidad del colaborador y permitir el reconocimiento como activo importante dentro de la organización, es necesario conocer al candidato y el potencial que puede ofrecer, de reconocer lo que cada colaborador tiene que ofrecer a la organización, **análisis funcional** según Irigoien (2014) menciona es la que determina como se realiza cada actividad en cuanto al función y el conocimiento de que se lleven a cabo de manera eficiente y eficaz sobre la calidad del producto o servicio

dentro de la organización, por último el **análisis constructivistas** según Irigoien (2014) manifiesta que, este análisis está centrado en la acción del trabajo, percibe las competencias como una capacidad en el proceso productivo . Por otra parte, a la **evaluación de las competencias**, según Torres et al. (2018) es importante que, en las organizaciones, exista esa necesidad de realizar una evaluación de manera periódica, además de poder mejorar la calidad del desempeño de cada trabajador. En cuando a los indicadores, **escalas de evaluación** según Irigoien (2014) indica que, lo principal está en la capacidad de tener niveles de mando progresivos, asimismo, se centra en el colaborador si las tareas se desempeñan de la mejor manera y si se pueden dar en pruebas escritas o verbales, teniendo en cuenta su conocimiento. Por otro lado, **registro de resultados** según Irigoien (2014) menciona que, son registros en el cual se evalúa al candidato en cuanto a las características en cuanto a sus competencias y los logros esperados y los cuales pueden ser acumulados, con ello demostrar cuan capas es el candidato reclutado, referente a los resultados de las evaluaciones realizadas, **certificación de competencias** según Irigoien (2014) manifiesta que, es para la mejorar de la calidad, de la productividad de las empresas y la información en cuanto a sus empleados, de saber que para obtener resultados, deben poner empeño y compromiso en cuanto a los objetivos propuestos. Por último, en la **implementación**, según, Vera (2017) indica que, tener conocimiento de la calidad del servicio que presenta la organización es necesario, ya que depende mucho de cuan comprometidos están los trabajadores, y que se potencien aquellas competencias, que busquen cambios, además que busquen innovar y aprender. Por ello es importante definir sus potenciales y buscar sumar a la empresa y alcanzar los objetivos. En cuanto a los indicadores, **entorno a la calidad** según Irigoien (2014) menciona que la calidad es importante en una organización, tiene como principal objetivo en la mejora de las acciones y eficiencia en cuanto a las acciones realizadas en el área de trabajo, de cómo es el desempeño del colaborador con el cliente, **participantes** según Irigoien (2014) manifiesta que, hoy en día se

destaca la capacidad con la que cuenta el colaborado, de las habilidades y competencias que posee, de evaluar aquellas competencias y en lo que se tenga deficiencias realizar un plan de crecimiento, **cierre** según Irigoien (2014) indica que, las competencias dan a conocer respuestas importantes en el ámbito profesional como laboral, las fortalezas en cuanto al desempeño del colaborador, acompañado de la evaluación y la certificación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, en el cual, se usó como objeto de estudio a la Zona Registral N° III. Se buscó información de diferentes fuentes para dar solución al problema, al igual que se empleó el método científico. Como menciona Concytec (2018) donde la investigación de tipo aplicada está enfocada en recopilar información en torno al problema.

3.1.2. Diseño de investigación

Abarco un diseño de investigación no experimental de corte transversal, con un alcance descriptivo y un nivel correlacional, porque se recolecto información de ambas variables, además se estudió en un determinado tiempo. Es por ello que, según Pérez (2015) fundamenta que el diseño no experimental, en las variables de estudio no realiza modificación alguna, porque, consiste en ir observando la manera en que se manifiestan los fenómenos a medida que ocurren. También nos dice que el corte transversal don datos que se recopilan en un determinado momento.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Proceso de reclutamiento y selección.

Definición conceptual: Según Vanguardia (2019) señala que, en el contexto empresarial, el reclutamiento y por consiguiente la selección de candidatos, se sustenta en la acción de realizar, una gestión adecuada del recurso humano, donde se toma en cuenta las habilidades y competencias.

Definición operacional: La variable independiente se midió a través de un cuestionario el cual estuvo conformado por 20 ítems, donde se tomó referencia a los indicadores para realizar cada uno de ellos.

Indicadores: Reclutamiento interno: Cambio de grupo ocupacional, publicaciones, convocatorias. Reclutamiento externo: entrega de

expediente, entrevistas y evaluación de candidatos, pruebas psicotécnicas. Selección: verificación de experiencia laboral, inducción de personal, adaptabilidad al cambio.

Escala de medición: Ordinal.

Variable dependiente: Competencia Laboral.

Definición conceptual: Según Ramírez (2022) quien manifestó que, todos los colaboradores deben tener ciertas habilidades y capacidades para poder trabajar en una empresa, destacando su desempeño.

Definición operacional: La variable dependiente se midió a través de un cuestionario el cual estuvo conformado por 18 ítems, donde se tomó referencia a los indicadores para la realización del estudio.

Indicadores: Identificación de las competencias: Adaptabilidad al cambio, compromiso, ética. Evaluación y certificación: Liderazgo ejemplar. Implementación de las competencias: Comunicación eficaz, trabajo en equipo.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Tuvo como finalidad estudiar, colaboradores de la Zona Registral N° III – Sede Moyobamba, la cual estuvo formada por 60 colaboradores. Así como lo fundamenta un grupo de componentes que serán objeto de estudio que se analizarán.

3.3.2. Criterios de inclusión: colaboradores del área de Administración, legal, unidad de Tecnología de la Información (UTI), Registral, RR. HH, Patrimonio, Imagen Institucional, Mesa de partes, Archivo registral, Archivo administrativo, área de jefatura, orientación al usuario, catastro, abastecimiento, contabilidad, tesorería, secretaria técnica, área de planeamiento y presupuesto, entre los cuales se encontraron trabajadores de condición laboral como; nombrados, CAS, practicante y locadores.

3.3.3. Criterios de exclusión: Colaboradores externos que brindan servicio dentro de la institución y no cuentan con un contrato de trabajo, entre ellos el personal de mantenimiento y proveedores de servicio.

3.3.4. Muestra: Se estableció en determinación al modelo de muestro no probabilístico, tomando la población planteada, formada por 60 personas que laboran en la Zona Registral N° III. Por lo tanto, Fuentelsaz (2016) la muestra viene a ser un grupo de individuos que serán estudiados, en un subconjunto de la población. Los criterios de inclusión deben ser muy bien definidos, pero sobre todo se debe utilizar las técnicas de muestreo adecuadas.

3.3.5. Muestreo: De acuerdo al tipo de muestreo se empeló un muestro no probabilístico que su característica no depende de la probabilidad, si no, de la intención de los investigadores. Por ello, de acuerdo a los autores Otzen & Monterola (2017) el muestreo no probabilístico, consiste en elegir datos que acepten ser incluidos. Lo que incluye este método, es aplicar como muestra a las personas a las cuales se tiene accesibilidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: para esta investigación se empleó la encuesta, para nosotras como investigadoras comprender las variantes y con eso conocer las respuestas acordes a la situación que se necesita investigar en la empresa. Conforme a lo expuesto por Rojas (2016) indica que, es un método adecuado, para poder ser presentada a los trabajadores, de poder recabar respuestas confiables relacionadas a un problema que pueda surgir en la organización.

Instrumento de recolección de datos: El instrumento que como investigadoras empleamos fue el cuestionario, para recabar información importante para dar explicación al proceso de reclutamiento y selección con la competencia laboral, en las cuales se incluyeron los indicadores y dimensiones. En el cuestionamiento se formularon 38 preguntas sobre el tema a investigar para la consecuente emisión de los resultados. Según el autor Rodríguez (2017) menciona que, al cuestionario lo conforman

preguntas o Ítems, los cuales son trabajados siempre cumpliendo con los aspectos de obtener respuestas claras. En cuanto al instrumento de la variable Proceso de reclutamiento y selección, se consideró al autor Mariñas (2017) compuesto por las dimensiones reclutamiento interno con 5 ítems, reclutamiento externo con 8 ítems y selección con 7 ítems, sumando un total de 20 ítems. Con una escala de medición que corresponde a Likert. Por consiguiente, a la variable, competencia laboral, se consideró al autor Cárdenas (2018) con las dimensiones identificación de competencias con 6 ítems, evaluación con 6 ítems y la implementación con 6 ítems, sumando un total de 18 ítems, con una escala de medición corresponde a Likert.

Validez: La validez es importante porque se encarga de certificar al instrumento que será usado en el registro de cualquier información, este posee la capacidad de medir lo que, como investigadoras requerimos medir Ñaupás et al. (2018). Por lo cual resultó fundamental la validación de nuestros instrumentos empleados a los trabajadores de la empresa. Por lo que se validó la opinión de 03expertos, los cuales se mencionan a continuación.

Tabla 1

Validez de expertos sobre los instrumentos.

Variable	N°	Experto	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Proceso de reclutamiento y selección	1	Dr. Scharader Iñapi, Juan Carlos	Gestión pública y Gobernabilidad	46	El instrumento es aplicable.
	2	Mg. Fasanando Puyo, Tercero	Administración de Negocios y Relaciones Internacionales	47	Instrumento conforme para su aplicación.
	3	Mg. Arevalo Arevalo José Gabriel	Gestión Pública	46	Instrumento apto para ser aplicado.
Competencia laboral	1	Dr. Scharader Iñapi, Juan Carlos	Gestión pública y Gobernabilidad	42	El instrumento es aplicable.
	2	Mg. Fasanando Puyo, Tercero	Administración de Negocios y Relaciones Internacionales	47	Instrumento conforme para su aplicación.
	3	Mg. Arevalo Arevalo José Gabriel	Gestión Pública	46	Instrumento apto para ser aplicado.

Confiabilidad: los instrumentos de medición que se consideraron cumplieron con una confiabilidad, teniendo en cuenta el Alfa de Cronbach, mayor al 0.07. en cuanto a la primera variable cuenta con un valor de 0.963. Por otro lado, la segunda variable cuenta con un valor de 0.985. Es por ello que de acuerdo al autor Ñaupas et al. (2018) menciona que para poder realizar la medición de la confiabilidad se debe realizar el coeficiente del Alfa de Cronbach, en la que el valor debe ser mayor al 0.07.

3.5. Procedimientos

Para la investigación se comenzó primeramente con el correspondiente permiso de la Zona Registral N° III, por consiguiente, su aprobación para el desarrollo del respectivo trabajo de investigación, para lo cual se aplicó un cuestionario denominado como prueba piloto a fin de garantizar la confiabilidad del instrumento. En cuanto al desarrollo correspondiente de la investigación se procedió a utilizar los instrumentos de acuerdo a la población y muestra establecida. Posteriormente con los resultados obtenidos se procedió a realizar el análisis de los datos adquiridos, después de contrastar la discusión con la información y por consiguiente generar las conclusiones.

3.6. Métodos de análisis de datos

Dentro del análisis de datos se desarrollaron análisis estadísticos, desde un nivel descriptivo, también se desarrolló un análisis estadístico a nivel inferencial considerando pruebas estadísticas Rho de Spearman, además se utilizó Excel y Spss V.26 de acuerdo con el enfoque objetivo.

3.7. Aspectos éticos

La investigación es original y no copia en relación con el tema, los resultados obtenidos son confidenciales y reales, acatando con los aspectos éticos indicados por la Universidad Cesar Vallejo, además se respetó los derechos de autor siendo corroborado esto por el Software Turnitin, y todo esto fue guiado según lo estipulado

en la guía UCV. Por lo cual, se emplearon principios éticos, en relación a la confiabilidad de la información y en cuanto a los resultados se da fe de los siguientes principios éticos respetados, como la confiabilidad y el derecho a la privacidad, además de la autonomía.

IV. RESULTADOS

Una vez realizado la aplicación de los instrumentos, a fin de determinar si el proceso de reclutamiento y selección se relacionan significativamente con la competencia laboral, considerándose como muestra de estudio a 60 colaboradores de la Zona Registral N° III – Sede Moyobamba.

4.1. Análisis Sociodemográfico

Con respecto al análisis sociodemográfico, la tabla 2 muestra que el 53.3% estuvo conformado por el sexo femenino y el 46.7% por el sexo masculino, demostrando una mayor participación del sexo femenino. Con referencia a la edad, un 30.0% tuvo entre 29 a 30 años y un 40.0% entre 31 a 40 años un 28.3% entre 41 a 50 años y un 1.7% tuvo una edad mayor a 51 años. Con respecto al grado de instrucción, un 5.0% tienen un grado superior técnica completa, un 1.7% tienen un grado superior universitaria incompleta, mientras que el 93.3% tienen el grado de superior universitaria completa. Finalmente, un 68.3% tienen una condición laboral CAS, un 8.3% tienen la condición de nombrado, un 1.7% con condición laboral nombrado y un 1.7% tiene la condición de locador.

Tabla 2*Análisis sociodemográfico*

		Fre.	%	
Sexo	Femenino	32	53,3%	
	Masculino	28	46,7%	
	Total	60	100,0%	
Edad	20 a 30 años	18	30,0%	
	31 a 40 años	24	40,0%	
	41 a 50 años	17	28,3%	
	51 a más	1	1,7%	
	Total	60	100,0%	
	Grado de instrucción	Superior técnica completa	3	5,0%
Superior universitaria incompleta		1	1,7%	
Superior universitaria completa		56	93,3%	
Total		60	100,0%	
Condición laboral		CAS	41	68,3%
		Nombrado	5	8,3%
	Contratado	1	1,7%	
	Locador	13	21,7%	
	Total	60	100,0%,	

Fuente: Spss. V.26

4.2. Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov

La tabla 2 muestra la prueba de normalidad de las variables como de sus respectivas dimensiones, de los colaboradores de la Zona Registral N° III – Sede Moyobamba. Por tratarse la muestra de estudio en un número a 60 colaboradores, para la variable 1 y la variable 2. Dentro de los valores encontrados se aprecia que el nivel de p – valor es < 0.05 , para ambas variables y dimensiones. Por ende, indica que la estructuración de la prueba es no paramétrica posteriormente, se procedió a emplear el estadístico Rho de Spearman para la correlación de las variables.

Tabla 3

Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov

	Estadístico	Gl	Sig.
Reclutamiento y selección	0,231	60	0,000
Reclutamiento interno	0,342	60	0,000
Reclutamiento externo	0,246	60	0,000
Selección	0,238	60	0,000
Competencia Laboral	0,386	60	0,000
Identificación de competencias	0,391	60	0,000
Evaluación	0,356	60	0,000
Implementación	0,387	60	0,000

Fuente: Spss. V.26

4.3. Análisis descriptivos

Análisis descriptivo de la variable 1 y sus dimensiones.

según lo indicado en los resultados obtenidos de la variable 1, el nivel casi nunca tiene un 10% y el nivel siempre un 10%, asimismo, el nivel casi siempre un 40% y el nivel a veces un porcentaje del 40%.

Tabla 4

Análisis descriptivo de la variable 1.

		Fre.	%
	Casi nunca	6	10%
	A veces	24	40%
V1	Casi siempre	24	40%
	Siempre	6	10%
	Total	60	100%

Fuente: Spss. V.26

Análisis descriptivo de la dimensión 1.

Según lo indicado en los resultados obtenidos de la dimensión 1, el nivel siempre un porcentaje del 10% y el nivel casi siempre un porcentaje del 58.3%.

Tabla 5

Análisis descriptivo de la dimensión 1.

		Fre.	%
D1V1	Casi nunca	7	11,7
	A veces	12	20,0
	Casi siempre	35	58,3
	Siempre	6	10,0
	Total	60	100,0

Fuente: Spss. V.26

Análisis descriptivo de la dimensión 2.

Según lo indicado en los resultados obtenidos de la dimensión 2, el nivel siempre un porcentaje del 10% y el nivel casi siempre un porcentaje del 41.7%.

Tabla 6

Análisis descriptivo de la dimensión 2.

		Frecuencia	%
	Casi nunca	9	15,0
	A veces	20	33,3
D2V1	Casi siempre	25	41,7
	Siempre	6	10,0
	Total	60	100,0

Fuente: Spss.V.26

Análisis descriptivo de la dimensión 3.

Según lo indicado en los resultados obtenidos de la dimensión 3, el nivel siempre un porcentaje del 10% y el nivel casi siempre un porcentaje del 40%.

Tabla 7

Análisis descriptivo de la dimensión 3.

	Fre.	%
	10	16,7
	20	33,3
D3V1	24	40,0
	6	10,0
Total	60	100,0

Fuente: Spss. V.26

Análisis descriptivo de la variable 2 y sus dimensiones.

Según lo indicado en los resultados obtenidos de la Variable 2, el nivel casi siempre un 8.3% y el nivel siempre un 8.3% y el nivel a veces un 68.3%.

Tabla 8

Análisis descriptivo de la variable 2

		Frecuencia	%
	Casi nunca	9	15,0
	A veces	41	68,3
V2	Casi siempre	5	8,3
	Siempre	5	8,3
	Total	60	100,0

Fuente: Spss. V.26

Análisis descriptivo de la dimensión 1

Según lo indicado en los resultados obtenidos de la dimensión 1, el nivel siempre tiene un 8.3% y el nivel a veces un 68.3%.

Tabla 9

Análisis descriptivo de la dimensión 1.

		Frecuencia	%
	Casi nunca	6	10,0
	A veces	41	68,3
D1V2	Casi siempre	8	13,3
	Siempre	5	8,3
	Total	60	100,0

Fuente: Spss. V.26

Análisis descriptivo de la dimensión 2.

Según lo indicado en los resultados obtenidos en la dimensión 2, el nivel siempre tiene un valor del 10% y el nivel a veces un valor del 61.7%.

Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión 2.

		Frecuencia	%
	Casi nunca	10	16,7
	A veces	37	61,7
D2V2	Casi siempre	7	11,7
	Siempre	6	10,0
	Total	60	100,0

Fuente: Spss. V.26

Análisis descriptivo de la dimensión 3.

Según lo indicado en los resultados obtenidos de la dimensión 3, el nivel siempre tiene un valor del 8.3% y el nivel a veces un valor del 68.3%.

Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión 3.

		Frecuencia	%
	Casi nunca	8	13,3
	A veces	41	68,3
D3V1	Casi siempre	6	10,0
	Siempre	5	8,3
	Total	60	100,0

Fuente: Spss. V.26

4.4. Análisis de contingencia (Tabla cruzadas)

Según lo indicado en los resultados obtenido que del 100,0% de los encuestados, el 13,3% de las edades de 20 a 30 años casi nunca el reclutamiento y selección permite captar al personal idóneo, un 6,7% respondió a veces y un 5,0% casi siempre y siempre. Del mismo modo, el 1,7% entre las edades de 51 a más consideran que casi nunca se permite captar al personal idóneo, un 0,0 a veces y un 0,0 casi siempre y siempre. Según los resultados presentados existe conocimiento en nivel promedio por parte de la muestra puesto que el proceso que realizan dentro de la empresa no se está realizando de la mejor manera por lo cual no permite captar personal más apto para el puesto vacante.

Tabla 12

Análisis de contingencia (tabla cruzada) pregunta 8.

		8. ¿Considera usted que el proceso de reclutamiento y selección permiten captar personal idóneo para el puesto?				
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
20 - 30	Recuento	8	4	3	3	18
	% del total	13,3%	6,7%	5,0%	5,0%	30,0%
31 - 40	Recuento	1	4	18	1	24
	% del total	1,7%	6,7%	30,0%	1,7%	40,0%
41 - 50	Recuento	2	3	11	1	17
	% del total	3,3%	5,0%	18,3%	1,7%	28,3%
51 a más	Recuento	1	0	0	0	1
	% del total	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%
Total	Recuento	12	11	32	5	60
	% del total	20,0%	18,3%	53,3%	8,3%	100,0%

Fuente: Spss. V.26

Análisis de contingencia (tabla cruzada) pregunta 13.

Según lo indicado en los resultados obtenidos al 100,0% de encuestados, el 45,0% del grado de instrucción universitaria completa, indican que casi siempre se realiza el proceso teniendo en cuenta el perfil del puesto, un 8,3% respondió que casi nunca cuentan el perfil del puesto y un 11,7% indican que siempre toman en cuenta el perfil del puesto. Del mismo modo, el 25,0% del sexo masculino indican que casi siempre se toma en cuenta el perfil del puesto, un 0,5% casi nunca y un 0,5% siempre. Por lo tanto, los trabajadores del grado de instrucción universitaria completa indican que si se toma en cuenta el perfil del puesto para el proceso de selección y reclutamiento. Con ello evitar la rotación de personal y la ineficiencia y pérdida de dinero además de tiempo al realizar dicho proceso.

Tabla 13

Análisis de contingencia (tabla cruzada) pregunta 13.

		13. ¿Considera usted que el proceso de reclutamiento y selección del nuevo postulante se realiza teniendo en cuenta el perfil del puesto?				
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
	Femenino	3 5,0%	11 18,3%	14 23,3%	4 6,7%	32 53,3%
	Masculino	3 5,0%	7 11,7%	15 25,0%	3 5,0%	28 46,7%
Total		6 10,0%	18 30,0%	29 48,3%	7 11,7%	60 100,0%
Edad	20 - 30	4 6,7%	8 13,3%	3 5,0%	3 5,0%	18 30,0%
	31 - 40	0 0,0%	6 10,0%	17 28,3%	1 1,7%	24 40,0%
	41 - 50	1 1,7%	4 6,7%	9 15,0%	3 5,0%	17 28,3%
	51 a más	1 1,7%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 1,7%
	Total	6 10,0%	18 30,0%	29 48,3%	7 11,7%	60 100,0%
Grado de instrucción	Superior técnica completa	1 1,7%	0 0,0%	2 3,3%	0 0,0%	3 5,0%
	Superior Universitario incompleta	0 0,0%	1 1,7%	0 0,0%	0 0,0%	1 1,7%
	Superior Universitario completa	5 8,3%	17 28,3%	27 45,0%	7 11,7%	56 93,3%
	Total	6 10,0%	18 30,0%	29 48,3%	7 11,7%	60 100,0%

Fuente: Spss. V.26

4.5. Contrastación de hipótesis

4.5.1. Hipótesis general

Hi: existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento y selección con la competencia laboral, Zona Registral N° III – Sede Moyobamba, 2022.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor al 0,05 se acepta la hipótesis nula (H0).

Si el p valor es menor al 0,05 se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1).

Los resultados de la prueba estadística de Rho de Spearman empleada para indicar la correlación de las variables V1 y la V2, dentro de los cuales se halló un nivel de significancia igual a 0.026 y un coeficiente de correlación de 0.287 en el cual se presente una correlación positiva débil. Entonces, es aceptada la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula, por lo que el proceso de reclutamiento y selección se relaciona significativamente con la competencia laboral.

Tabla 14

Análisis de correlación entre el proceso de reclutamiento y selección con la competencia laboral, Zona Registral N° III – Sede Moyobamba, 2022.

			V1	V2
Rho de Spearman	Reclutamiento y selección	Rho	1,000	0,287
		P valor	.	0,026
		N	60	60
	Competencia Laboral	Rho	0,287	1,000
		P valor	0,026	.
		N	60	60

Fuente: Spss V.26

4.5.2. Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento interno y la competencia laboral, Zona Registral N° III – Sede Moyobamba, 2022.

Los resultados hallados de la prueba estadística de Rho de Spearman para determinar la correlación entre la D1 y la V2. Dentro de los cuales se halló una correlación significativa débil con un valor de 0.287 con un nivel de significancia del 0,026 menor al 0,05. Entonces es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, por lo que la dimensión proceso de reclutamiento interno tiene una correlación significativa con la variable competencial laboral.

Tabla 15

Análisis de correlación entre el proceso de reclutamiento interno y la competencia laboral, Zona registral N° III- Sede Moyobamba, 2022.

			D1	V2
Rho de Spearman	Reclutamiento Interno	Rho	1,000	0,428
		P valor	.	0,001
		n	60	60
	Competencia Laboral	Rho	0,428	1,000
		P valor	0,001	.
		n	60	60

Fuente: Spss. V.26

4.5.3. Hipótesis específica 2

H2: Determinar la relación entre el proceso de reclutamiento externo y la competencia laboral, Zona Registral N° III – Sede Moyobamba, 2022.

La tabla 16, contiene los resultados hallados en la prueba estadística de Rho de Spearman para determinar la correlación entre la D2 y la V1, dentro de los cuales se encontró una correlación significativa positiva media con un valor de 0,725 con un nivel de significancia del 0,026 menor al 0,05. Entonces, es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que la dimensión reclutamiento externo tienen una correlación significativa con la variable competencia laboral.

Tabla 16

Análisis de correlación entre el proceso de reclutamiento externo con la competencia laboral, Zona Registral N° III – Sede Moyobamba, 2022.

			D2	V2
Rho de Spearman	Reclutamiento Externo	Rho	1,000	0,725
		P valor	.	0,000
		N	60	60
	Competencia Laboral	Rho	0,725	1,000
		P valor	0,000	.
		N	60	60

Fuente: Spss. V.26

4.5.4. Hipótesis específica 3

H3: Determinar la relación entre el proceso de selección y la competencia laboral, Zona Registral N° III – Sede Moyobamba, 2022.

Los resultados hallados en el análisis estadístico de Rho de Spearman para determinar la correlación a través de la D3 y V1, dentro de los cuales se halló una correlación significativa positiva media con el valor de 0,0661 con un nivel de significancia del 0,000 menor al 0,05. Entonces, es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que la dimensión selección se correlaciona significativamente con la variable competencia laboral.

Tabla 17

Análisis de correlación entre el proceso de selección y la competencia laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° III – Sede Moyobamba, 2022.

		D3	V2
Rho de Spearman		Rho	1,000
	Selección	P valor	.000
		n	60
	Competencia Laboral	Rho	0,661
		P valor	0,000
		n	60

Fuente: Spss. V.26

V. DISCUSIÓN

El estudio de investigación se dio a cabo a raíz de la problemática encontrada dentro de la Zona Registral N° III. Donde se observó, la no existencia de un buen proceso de reclutamiento y selección, por lo tanto, no pueden ofrecer un servicio de calidad. Además, que no identifican adecuadamente aquellas competencias requeridas en el área de trabajo, no se realiza un buen análisis del puesto y de la identificación del conocimiento y habilidades del personal. En la organización no existe una evaluación de manera periódica y con ello no existe una mejora en la calidad del desempeño de cada colaborador. En la cual se observa que en la organización no existe el suficiente conocimiento de la calidad que ofrecen como entidad, porque los colaboradores no se encuentran comprometidos, ni potencian esas competencias, no buscan cambios. Para apostar por un mejor rendimiento, desarrollo, de mejorar tanto las habilidades como las competencias que cada trabajador tienes, las cuales no están siendo aprovechadas y tomadas en cuenta. En consecuencia, a ello al generarse un inadecuado proceso de reclutamiento y selección, se ve afectado el clima laboral. Por ende, se presenta demasiada rotación de personal, costes administrativos, pérdida de productividad y la insatisfacción laboral. De dicho modo para el logro del objetivo de estudio se consideró dos cuestionarios para el respectivo recojo de información sobre las variables de estudio ya mencionadas, en base a 60 colaboradores.

En base a los resultados obtenidos en cuanto a la hipótesis general, se encontró que ambas variables se relacionan significativamente tanto la variable proceso de reclutamiento y selección con la competencia laboral, en la Zona Registral N° III – Sede Moyobamba, 2022 ya que se halló un nivel de significancia igual a 0,026 menor al 0,05 y un coeficiente de correlación positiva débil de 0,287. Validando así la teoría de Vanguardia (2019) quien indica que, en un mundo empresarial, el reclutamiento y por consiguiente la selección de candidatos, se fundamentan en el hecho de realizar, una gestión adecuada del recurso humano, donde se toma en cuenta las competencias y destrezas que este candidato posee.

Entonces, quiere decir que, como principal objetivo del proceso de reclutamiento y selección es encontrar trabajadores productivos, innovadores. De acuerdo a estos resultados, en el trabajo Yusuf & Kehinde (2017) en la muestra de la industria hotelera en el estado de Ogun, afirmando que la variable del proceso de reclutamiento se llega a relacionar con el desempeño de los empleados con un p-valor, menor al 0.005, entonces un adecuado proceso de reclutamiento y selección de personal, permitirá a los colaboradores sentir mayor satisfacción y motivación al momento de ejecutar sus respectivas funciones dentro de su área de trabajo, con ello poder lograr las metas propuestas por la organización. Asimismo, Sánchez (2020) corrobora dichos resultados en su trabajo de investigación realizado en Sepronac Cía. Ltda. Quito, donde se confirmó que existía una pequeña cantidad de personal que fue capacitado con respecto a las habilidades. Donde los procesos y prácticas en relación a la selección son realizadas de manera tradicional y tienen una relación significativa con la rotación de personal. Por otra parte, Tizhe et al. (2017) en su investigación sobre el reclutamiento y selección de los empleados, realizado en Nigeria, 2017, encontrando un nivel de significancia de 0.000, menor al 0.05, en el cual el mayor impacto reside en el desempeño laboral, productividad, y en el compromiso. Corroborando lo dicho por Rodríguez et al. (2019) quienes manifestaron que, el proceso de selección y reclutamiento son filtros que ayudan a las organizaciones a demostrar que los postulantes se conocen, asimismo, que tan calificados están y como pueden contribuir a la organización, conoce, descubre y mide el potencial para lograr un gran proceso de encontrar al candidato ideal. Además, comprobado también por Regina et al. (2018) a diferencia de un candidato mal seleccionado, hace que rápidamente se convierta en una pérdida en cuanto el equipo de trabajo, como los resultados organizacionales. Por último, comprobado también por Malpartida (2020), donde resaltaron que hoy en día las empresas son más exigentes, al momento de contratar candidatos, lo que los llevo a la adopción de distintas herramientas para la captación de talentos, asimismo, de utilizar una herramienta para identificar potenciales

candidatos para adaptarse a los diversos cambios en los procesos de gestión para desarrollar una organización. Por otra parte, Isuiza & Alejandría (2018) en su investigación realizado en la empresa Siot Casino Selva S.A.C, encontrando un nivel de significancia de 0.003, menor al 0.05, donde se evidenció que si existe relación significativa entre el proceso de selección y el desempeño laboral. Entonces al realizar una buena selección de personas, mejora el desempeño laboral.

Por otro lado, Cárdenas (2018) corrobora dichos resultados en su trabajo de investigación en la empresa Ripley S.A, encontrando una correlación de 0.965 y un p-valor menor al 0.05. Por lo que es importante detallar o indicar bien los puestos y competencias que se requieran en las áreas, para así evitar un mal proceso. Asimismo, Huamán (2019) corrobora dichos resultados en su trabajo de investigación en la empresa Banco de Crédito de la agencia de los proceres de San Juan de Lurigancho, encontrando una correlación de 0.845 con un nivel de significancia de 0.000 menor al 0.05, quiere decir cuanto mayor sea la estrategia aplicada en cuanto al trabajo en equipo, logrará alcanzar una adecuada competencia laboral.

Al realizar la prueba de la primera hipótesis específica, pudo hallarse que existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento interno con la competencia laboral en la Zona Registrar N° III – Sede Moyobamba, 2022 con un coeficiente de correlación positiva débil de 0.428 y un p valor de 0.001 menor al 0.05. Este hallazgo es concordante con lo determinado con lo expuesto por Inga (2018) en el cual se manifestaba que, el reclutamiento interno, se da cuando una empresa busca cubrir un puesto en particular mediante la transparencia de empleados que puedan ser promovidos o transferidos. Este proceso se centrar en buscar competencias internas para aprovecharlas de la mejor manera. Comprobado también por Xianyin & Wendong (2017) contar con el candidato adecuado es muy importante, porque si existe una mala selección y si el candidato no está a gusto, con el puesto, pues no realizará las funciones de la mejor manera, solo lo realizará por compromiso, en ciertas ocasiones, por cumplir sin entrar la importancia

que se merece la organización. Corroborado por Ramírez (2022) quien manifestó que, las competencias son cualidades que cada persona posee, para el desempeño de una actividad. En este sentido todos los colaboradores deben conocer sus habilidades y capacidades que es lo que pueden ofrecer a la empresa, con su experiencia.

Por otro lado, la prueba de la segunda hipótesis específica de los resultados, evidenciaron que si se logra relacionar significativamente entre el proceso de reclutamiento externo con la competencia laboral en la Zona Registrar N° III – Sede Moyobamba, 2022. Con un coeficiente de correlación positiva media con un valor de 0,725 y un nivel de significancia del 0.000 menor al 0.05. Este hallazgo va alineado con lo manifestado en la investigación de Torres et al. (2019) quienes indican que, las fuentes externas se basan en un reclutamiento a través de una variedad de vías, lo cual brinda a las empresas más oportunidades para seleccionar candidatos potenciales. Hallazgo que guarda relación con lo manifestado por Coba et al. (2019) en la que se puede resaltar que el reclutamiento externo, cuando una vacante del puesto, intentar ser llenada por una persona que no labora en la institución, este tipo de reclutamiento incide en los candidatos potenciales disponibles en otras organizaciones. Corroborado por Agreda (2017) cuando se realiza el reclutamiento, en el cual, las empresas realizan la recepción de los CV del candidato, para el puesto de vacante, en donde, el personal encargado de seleccionar esos documentos, se toman el tiempo de revisarlos, siguiente, de realizar el examen de competencias, de cuanto ese candidato conoce del puesto y la empresa, después de la entrevista final, donde el reclutador, realizar una serie de preguntas, que es lo que el candidato puede ofrecer a la empresa, porque lo tendría que elegir a él y no a los demás candidatos postulantes, por lo tanto, al realizar un proceso de selección eficiente, ayudará a seleccionar a la persona que más se ajusta al perfil del puesto ofertado, como también el compromiso con la organización. También se tiene a Ceballos et al. (2017) menciona que, las competencias, hace que el talento humano demuestre las habilidades y sea más competitivo, que realice con eficiencia sus

funciones, donde el personal con las herramientas entregadas explote el potencial que tiene y tenga un desempeño afectivo en cuanto a las actividades a realizar en la empresa.

Asimismo, la prueba de la tercera hipótesis específica, los resultados evidenciaron que si se logra relacionar significativamente entre la selección con la competencia laboral en la Zona Registral N° III – Sede Moyobamba, 2022. Con un coeficiente de correlación positiva media de 0.661 y un nivel de significancia del 0.000. Este hallazgo va alineado con lo manifestado en la investigación de Patel et al. (2021) quien menciona que la selección de personal es un proceso de determinar qué candidato se adapta mejor a una empresa. Cuyo objetivo es encontrar el candidato que se ajuste al puesto del área requerida en cuando la organización se refiere y de este modo por satisfacer tanto al personal como a los clientes. Hallazgo que guarda relación con lo manifestado por Stachová et al. (2021) donde nos mencionan que, las organizaciones buscan el mejor perfil de los candidatos, principalmente a través de métodos y técnicas afectivas de selección, lo cual, se convierte en un proceso importantes para las empresas. También se tiene lo expuesto por Rabanal et al. (2020) donde indican que la competencia laboral es la formación profesional de una persona, basado en competencias, donde cada persona debe poseer aptitudes para desenvolverse en el área de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

6.1. El proceso de reclutamiento se relaciona significativamente con la competencia laboral, porque mediante el análisis Rho de Spearman se logró tener un coeficiente de correlación positiva débil de 0,0287 con un nivel de significancia de 0,026, indicando que al aplicar el proceso de reclutamiento y selección orientado a las competencias laborales del personal permite que el recurso humano desempeñe de la mejor manera sus habilidades y permita desarrollar una visión global del estado en el que se encuentra la empresa buscando un crecimiento profesional, aumentando sus conocimientos e involucrándose más en la organización.

6.2. Entre el proceso de reclutamiento interno y la competencia laboral existe una relación significativa, ya que obtuvo un 0,001 de nivel de significancia y Rho de Spearman de 0,428 con una correlación positiva débil, señalando que al realizar un debido proceso de reclutamiento interno generará mayor satisfacción en los colaboradores al saber en qué tareas se desempeñaron mejor, de tal forma exista un adecuado proceso de reclutamiento y selección para el logro de las metas organizacionales.

6.3. Existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento externo y la competencia laboral, donde se obtuvo un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación positiva media de 0,725, lo que significa que este proceso es fundamental para que la organización logre obtener niveles óptimos de eficiencia en las actividades diarias que realizan los colaboradores, siendo importante contar con un personal calificado, actualizado y capacitado para ocupar el puesto vacante.

6.4. Se encontró relación significativa entre el proceso de selección y la competencia laboral donde se obtuvo un nivel de significancia del 0,000 y Rho de Spearman del 0,661, es decir que al realizar la selección adecuada del personal se promoverá una mayor integración del colaborador hacia la empresa con el propósito de contribuir con el incremento de la productividad y de mantener un clima laboral óptimo.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Las organizaciones deben implementar herramientas digitales (Networking online, Nanotecnología) en cuanto al proceso en mención para mejorar los niveles de adaptación en la gestión de las competencias, con esto se logrará la adecuada asignación en funciones al personal, en puestos en los que sus capacidades, habilidades laborales puedan impulsarse y lograr que se encuentran satisfechos.

7.2. Renovar las herramientas de trabajo del personal como (laptops, Smartphone, Teléfonos) para el desempeño eficiente de sus labores. Asimismo, capacitar vía zoom periódicamente, cada dos meses, en temas relacionados al puesto, atención al usuario y la organización, para la mejora de sus competencias.

7.3. Realizar a cabo evaluaciones a todas las áreas de la organización, en las cuales sea posible detectar aquellas deficiencias y poder reforzar con inducciones en temas sobre el área de trabajo, los valores organizacionales, como está compuesta la empresa, atención al usuario, normas en seguridad y salud ocupacional. Realizando evaluaciones periódicamente, para medir el desempeño de los colaboradores, mejorar en las deficiencias y lograr objetivos.

7.4. Realizar un diseño de estándares de la calidad en la selección de currículos, habilidades blandas, perfil del colaborador, referencias, experiencia laboral, grado académico y que estas sean implementadas en las áreas de trabajo, para poder realizar el proceso de análisis del desempeño de los colaboradores. Con ello, incrementando la productividad dentro de la organización, reduciendo la rotación y costos generados a raíz de un mal o deficiente proceso.

REFERENCIAS

- Adeco (2018) Revista de Formación de Recursos Humanos
https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Formacion_de_Recursos_humanos/vol4num12/Revista_de_Formaci%C3%B3n_de_Recursos_Humanos_V4_N12_2.pdf
- Agreda, A. (2017). Nuevos retos en el reclutamiento y selección del personal: perspectivas organizacionales y divergencias éticas. Boletín informativo CEI, 3(1)
- Bohlander, G. W., Snell, S. A., & Morris, S. s. (2018). Administración de Recursos Humanos (Ed 17). México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Cárdenas, C. (2018). Competencia Laboral y la administración de ventas de la Empresa Ripley S.A. San Miguel. Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36175/Cardenas_PCK.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Castillo, D., Zapata, R., Díaz, M., & Ramírez, R. (2021). La gestión administrativa en la selección del talento humano. Un artículo de revisión de literatura. <http://revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/view/114/275>
- Ceballos, J., Solarte, M., Ayala, A. (2017) Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo, Estudios Gerenciales, 33(144), 250 – 260.
<http://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005>
- Cejas, M., Rueda, M., Cayo, L., & Villa, L. (2019). Training by competences: Ghallenge of higher education. 15(1).
<https://www.redalyc.org/journal/280/28059678009/html/>
- Chiavenato, I. (2009) Administración de recursos humanos, (2a ed.). México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores S.A
- Chiavenato, I. (2011) Administración de recursos humanos, (9ª ed.). México: Editorial: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

- Chiavenato, I. (2020) *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=9350>
- Coba, P., Carrión, J., Pérez, M., & Ibarra, F. (2020). *Reclutamiento y selección de talento humano basado en competencias para proyectos tecnológicos, caso práctico proyecto CIV*. 31-46. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/reclutamientoyseleccióndetalento humano/docview/2350123209/se-2>
- Concytec. (2018). *Reglamento de Calificación, Clasificación y Registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Duque, J. C. (2020). *De business process outsourcing Human Resource Management Model for BPO Companies*.
- Fuentelsaz, C. (2016). *Cálculo del tamaño de la muestra*. 5(18): 5 – 13
- Gerber, B. D., & Northrup, J. M. (2020). *Improving spatial predictions of animal resource selection to guide conservation decision making*. *Ecology*, 101(3). <https://doi.org/10.1002/ecy.2953>
- Giordano, V. (2019) *Análisis de tendencias ocupacionales y demanda de calificaciones en la Argentina*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44610/1/S1900301_es.pdf
- Hernández, M. & Hermoso, T. (2020). *El reclutamiento 4.0 en la era digital: La selección de talento y el marketing digital*. Universidad de Zaragoza. Recuperado de <https://zaguan.unizar.es/record/101929>
- Huamachuco, H. y Rodríguez, J. (2015). *Metodología de la investigación*. (1ra ed.). Perú: Editorial Summit.
- Huamán, A. (2019). *Trabajo en equipo y competencia laboral en el Banco de Crédito de la agencia los Próceres de San Juan de Lurigancho*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo de Lima]. <http://hdl.handle.net/20.500.12692/55721>

- 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.
- Irigoien, M. (2014) *Competencia laboral*. 5ta. Ed. Uruguay. Editorial Cinterfor.
- Isuiza, C. & Alejandría, J. (2018). Proceso de selección y su relación con el desemeño laboral en la empresa Slot Casino Selva S.A.C, Tarapoto 2018. Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo de Lima]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39374/Isuiza_HCV-Alejandr%c3%ada_PJM.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Levano – Francia, L., Sánchez – Díaz, S., Guillen – Aparicio, P., TeLO-Cabello, S., Herrera – Paico, N. & Collantes – Inga, Z. (2019) Competencias digitales y educación. 7(2), 569 – 588. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.329>
- Mariñas, O. (2017) en su tesis titulado: Proceso de reclutamiento y selección y su influencia con el clima social laboral en la Gerencia de Recursos Humanos y bienes del Poder Judicial, Lima. Recuperado de: file:///c:/Users/Usuario/Downloads/Gaspar_RIR.pdf.
- Mego, B., & Saavedra, J., (2020) en su tesis de grado titulado: “Proceso de reclutamiento y selección en relación al desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas, 2020”, Lamas, Perú. Universidad Cesar Vallejo.
- Mendieta – Ortega, M., Erazo - Álvarez, J. & Narvaez – Zurita, C. (2020) Management by competences: key tool for the labor performance of the human talent of the hospital sector. 5(10), 2542 – 3088. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Mella, D., Vera, B., Bahamonde, P., (2015) Labor competitions of agricultural workers of the region Libertador Bernardo O’Higgins, Chile. A case study. Vol. 33, 47-55. <https://www.scielo.cl/pdf/idesia/v33n2/art06.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis. Recuperado de: <https://edicionesdelau.com/producto/metodologia-de-la-investigación- cuantitativa-cualitativa-y-redacción-de-la-tesis-5a-edición/>

- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una población a estudio. Trabajo de investigación. Universidad de Tarapaca, Arica – Chile. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Paredes, B., Santos, D., Del Olmo, S., Gandarillas, B. & Briñol, P. (2020) La evaluación de candidatos en un proceso de selección de personal: preferencia por la experiencia sobre el potencial en contextos desfavorables. 35(3). <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.35.3.334771>
- Pastor, M. (2020) Reclutamiento 4.0. Trabajo fin de grado. Universidad de Jaén. Recuperado de: https://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/12816/1/RELACIONES_LABORALES__RECURSOS_HUMANOS.pdf
- Patel, T., Bapat, H., Patel, D., & van der Walt, J. D. (2021). Identification of critical success factors (Csfs) of bim software selection: A combined approach of fcm and fuzzy dematel. Buildings, 11(7). <https://doi.org/10.3390/buildings11070311>
- Pérez. H. (2015) “Introducción a la metodología de la investigación científica”.
- Pérez, M. (2019) "Gestión por competencias y su elación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipal Jepelacio. Universidad Peruana Unión. Recuperado de: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2258/Marcial_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Rabanal, R. Huamán, C., Murga, N., & Chauca, P. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral. Revista de ciencias sociales, 26 (2), 250-257. Obtenido de <https://bit.ly/2TaaIDl>.
- Ramírez, M. (2019) Reclutamiento y selección 2.0. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15898/reclutamientoyseleccion.pdf
- Ramírez – Torres, W. (2022). Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial: una revisión de literatura. Lúmina, 23(1). <https://doi.org/10.30554/lumina.v23.n1.4081.2022>.

- Ramírez – Sánchez, J., Solarte – Tobar, M., Bastidas – Jurado, C. & Matabanchoy – Salazar, J. (2022) Emotional work in occupational groups of latin America: A scoping review. 24(2), 154-169. <https://doi.org/10.22267/rus.222402.269>
- Regina, G., Ribeiro, N., Mergulhao, C., & Vidal, V., (2018). Selección de proveedor de servicios logísticos: alineación entre criterios e indicadores. *Innovar*, 28(69), 55-70. <https://doi.org/10.15446/innovar.v28n69.71696>
- Ríos, R. G., & Delgado, E. M. (2019). Evaluación y Selección del Layout de una instalación con el empleo de un enfoque híbrido simulación multiatributo. 23(2). <https://www.redalyc.org/journal/3579/357960138017/357960138017.pdf>
- Rodríguez, F (2017). *Fundamentos de la metodología científica*. (5ta ed.). Argentina: Editorial Brujas.
- Rodríguez-De Ávila, U., Reyes-Rojas, M., Campo-Arias, A., Caballero Domínguez, C., & Ceballos-Ospino, G. (2019). Entrevistas en los procesos de selección de estudiantes de medicina. *Duazary*, 16(2), 189–190. <https://doi.org/10.21676/2389783x.2758>
- Rodríguez, J. M., & Malpartida Gutiérrez, J. N. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Alpha Centauri*, 1(3), 26–43. <https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.17>
- Rojas, A. (2016). *Metodología de investigación*. (8va ed.). España: Editorial ELSEVIER.
- Ruíz-Valdés, Susana & Ruíz-Tapia, Juan Alberto. Propuesta de reclutamiento 2.0 como ventaja competitiva para la contratación de talento humano en las organizaciones. *Revista de Formación de Recursos Humanos*. 2018, 4-12:5-14
- Sánchez, I. (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-S%c3%a1nchez-Dise%c3%b1o.pdf>
- Scavino, P. & Vega, K. (2018) Percepción de empleabilidad en millenials que trabajan bajo la modalidad de prácticas universitaria en Lima

Metropolitana.

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7633a061f6d941a5b0d7678ac3318b10/content#:~:text=Se%20considera%20la%20experiencia%20laboral,%2C%20trabajo%20en%20equipo%2C%20etc.>

Stachová, K., Stacho, Z., Cagáňová, D., & Baroková, A. (2021). Progress in the use of tools for the selection of employees at the time of digitizing. *EAI Endorsed Transactions on Scalable Information Systems*, 8(33), 1–7. <https://doi.org/10.4108/EAI.25-8-2021.170757>

Tizhe, Z., Oghu, J., & Remilekun, G. (2017). Impact of Recruitment and Selection Strategy on Employees Performance: A Study of Three Selected Manufacturing Companies in Nigeria. *International Journal of Innovation 76 and Economic Development*, 3(3), 32–42. doi:10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.33.2003

Torres- Lopez, S., Cuesta – Santos, A., Piñero – Perez, P. & Lugo – García, J. (2018) Using evidences for labor competencies evaluation. 39(2). Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S181559362018000200124&script=sci_arttext&tlng=pt

Torres – Flores, D., Godoy – González, B & Gallardo – Lichará, N. (2019) Staff recruitment and selection processes in health centres. Case Study: Villavicencio, Colombia. 11(1), 60-78. Doi: <https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3380>.

Torres, S., Cuesta, A., Piñero, P., & Lugo, A. (2018). Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias. *Gestión de recursos humanos*, 34(2), 1124-134. Obtenido de <https://bit.ly/3hdBgSD>

Valeriano, L. (2021). Reclutamiento y selección virtual por competencias. *Gestión en el tercer milenio*, 24(48). 145 – 152. <https://doi.org/19.15381/gtm.v24i48.21827>

Vanguardia. (2019). lanzan en Colombia plataforma digital para la selección de personal. <https://www.vanguardia.com/tecnologia/lanzan-en-colombia-plataforma-digital-para-laseleccion-de-personal-CB1333958>

- Vega, N. (2016), con su artículo científico: "Neocompetencias, nuevo enfoque de competencias laborales en Salud Ocupacional". scielo. Corporación universitaria minuto. Bella. Colombia.
- Ventura, E. & Delgado, S. (2012) Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. España: Ediciones paraninfo.
- Venegas, J. (2020) Estrategias de reclutamiento para mejorar la selección de personal para la empresa G4s logística & tecnología Perú S.A. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7624/Venegas%20Quispe%20Jos%C3%A9%20Luis.pdf?sequence=1>
- Velásquez, L. (2021). Competencias laborales del personal y su influencia en la satisfacción de los padres de familia en una institución educativa privada de Lima Metropolitana. Desde el Sur, 13(1), 2076 - 2674. <http://dx.doi.org/10.21142/des-1301-2021-0009>
- Vera – Mendoza, M.B. (2017). The labor competitions as formative axis to improve the organizational acting. Recuperado a partir de <https://maestrosociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/3379>
- Vicente, A. & Chávez, E. (2019) Labor competences for public management and productivity of organic units of a Provincial Municipality. 8(2), 2617 – 0639. <https://doi.org/10.47796/ves.v8i2.137>
- Xianyin Lee, B., & Wendong, L., (2017). The influence factors of jobsatisfaction and otrelationship with turnoverintention: Taking early- career employees as an example, 33(3), 697-707. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551>
- Yusuf, B., & Kehinde, A. (2017). Recruitment and selection procedures and their relative effectiveness on employees' performance in the hospitality industry in ogun state. International Journal of The Guild of Contemporary Academic Researchers, 2(2), 55–62. <http://eprints.federalpolyilaro.edu.ng/186/1/BAKO Y.A2.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia de las variables

			Variable 1: Proceso de Reclutamiento y selección							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y medición				
<p>General ¿Cuál es la relación entre el proceso de reclutamiento y selección con la competencia laboral, zona registral N° III – Sede Moyobamba 2022?</p> <p>Específicos ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento interno y la competencia laboral, zona registral N° III-Sede Moyobamba 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el reclutamiento externo y la competencia laboral, zona registral N° III-Sede Moyobamba 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el proceso de selección y la competencia laboral, zona registral N° III-Sede Moyobamba 2022?</p>	<p>General Determinar la relación entre el proceso de reclutamiento y selección con la competencia laboral, zona registral N° III – Sede Moyobamba 2022.</p> <p>Específicos ¿Determinar la relación entre el reclutamiento interno y la competencia laboral, zona registral N° III – Sede Moyobamba 2022?</p> <p>¿Determinar la relación entre el reclutamiento externo con la competencia laboral, zona registral N° III – Sede Moyobamba 2022?</p> <p>¿Determinar la relación entre el proceso de selección y la competencia laboral, zona registral N° III – Sede Moyobamba 2022?</p>	<p>General Existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento y selección con la competencia laboral, zona registral N° III – Sede Moyobamba 2022.</p> <p>Específicas ¿Existe relación significativa entre el reclutamiento interno y la competencia laboral, zona registral N° III – Sede Moyobamba 2022?</p> <p>¿Existe relación significativa entre el reclutamiento externo y la competencia laboral, zona registral N° III – Sede Moyobamba 2022?</p> <p>¿Existe relación significativa entre el proceso de selección y la competencia laboral, zona registral N° III Sede Moyobamba, 2022?</p>	Reclutamiento interno	Cambio de grupo ocupacional	1 y 2	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	<p>Variable 1: Proceso de reclutamiento y selección Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario para evaluar los procesos de reclutamiento y selección</p>	<p>Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental de corte transversal</p>	<p>Variable 2: Competencia Laboral Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario para evaluar las competencias laborales</p>	<p>Descriptiva</p>
			Reclutamiento externo	Publicaciones Convocatorias Entrega de expediente Entrevista y evaluación de candidatos	3 y 4 5, 9 y 10 12 11, 13 y 14					
			Selección	Pruebas psicotécnicas Verificación de experiencia laboral Inducción del personal	6, 7 y 8 19 y 20 15, 16, 17 y 18					
			Variable 2: Competencia Laboral							
			Identificación de competencia	Análisis ocupacional Análisis funcional Análisis constructivista	1 y 2 3 y 4 5 y 6 7 y 8 9 y 10 11 y 12 13 y 14 15 y 16 17 y 18	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre				
			Evaluación	Escalas de evaluación Registro de resultados Certificación de competencias						
			Implementación	Entorno a la calidad Los participantes Cierre						

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Proceso de reclutamiento y selección	<p>Ana (2019) sostienen que el proceso reclutamiento empieza a manifestarse ante la obligación de cubrir un espacio dentro de la organización; ante este punto se debe seguir los pasos de reclutamiento que tiene la empresa dentro de la planificación estratégica, por lo tanto, se basa en la información que requiera la empresa para el puesto laboral, es necesario utilizar fuentes de reclutamiento Interno y externo, dado que través de ellas, las empresas buscan poder reclutar candidatos profesionales que cumplan con las necesidades de la empresa. (p. 13-18)</p> <p>Es definido como el proceso de encontrar a la persona adecuada que tenga las habilidades, destreza y conocimiento que el puesto de trabajo lo solicite (Dessler y Varela, 2017).</p>	<p>El proceso de Reclutamiento y selección se midió a través de las Dimensiones Reclutamiento interno, Reclutamiento Externo y la selección.</p>	Reclutamiento interno	Cambio de grupo ocupacional	
			Reclutamiento externo	Publicaciones	
				Convocatorias	
				Entrega de expediente	
			Selección	Entrevistas y evaluación de candidatos	Nunca
				Pruebas psicotécnicas	Casi nunca
				Verificación de experiencia laboral Inducción de personal	A veces Casi siempre
Competencia Laboral	<p>Alles (2016) explica que son los diferentes atributos en valoraciones de competencias específicas como básicas del personal de la organización, las cuales pueden ser fortalecidas de acuerdo a las metas y objetivos del mismo.</p>	<p>La competencia laboral se midió a través de las dimensiones competencia cardinal, competencia específica gerencial y competencia por área.</p>	Identificación de las competencias	Adaptabilidad al cambio	Siempre
				Compromiso	
				Ética	
			Implementación de las competencias	Liderazgo ejemplar	
				Comunicación eficaz	
	Trabajo en equipo				

INSTRUCCIONES

Marque con una "X" la alternativa correcta 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

Variable independiente: Proceso de Reclutamiento y Selección		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Ítems	Dimensión 1. Reclutamiento Interno					
01	¿Considera usted que cuando hay una plaza vacante, se da una convocatoria interna?					
02	¿Considera usted que cuando hay una plaza vacante por licencia esta es cubierta por un personal de la institución?					
03	¿Usted considera que, la entrevista que se realiza al postulante es estructurada y confidencial?					
04	¿Considera usted que es necesario someter al nuevo integrante del grupo de trabajo a un examen médico?					
05	¿Considera usted que el personal que realiza el proceso de reclutamiento y					

	selección tiene experiencia?					
Dimensión 2. Reclutamiento Externo						
06	¿Usted considera que los diferentes medios de comunicación y técnicas de difusión son adecuados para una convocatoria externa?					
07	¿Considera usted que la solicitud de empleo proporciona datos fiables para evaluar al candidato?					
08	¿Considera usted que el proceso de reclutamiento y selección permiten captar personal idóneo para el puesto?					
09	¿Usted considera que las pruebas psicológicas aplicadas por el especialista evalúan la conducta del nuevo postulante?					
10	¿Considera usted que, durante el proceso de reclutamiento y selección, el jefe de servicio realiza la entrevista al postulante?					
11	¿Usted considera que el proceso de reclutamiento y selección es					

	supervisado por el jefe del departamento?					
12	¿Usted como servidor público, considera que al momento de realizar la entrevista se informa al postulante las funciones que realizará?					
13	¿Considera usted que el proceso de reclutamiento y selección del nuevo postulante se realiza teniendo en cuenta el perfil del puesto?					
Dimensión 3. Selección						
14	¿Usted como servidor público considera que los psicólogos aplican el test de inteligencia emocional a los nuevos postulantes?					
15	¿Las pruebas psicológicas aplicadas al postulante son evaluadas por el especialista?					
16	¿Considera usted que durante el proceso de selección se realiza inducciones al nuevo personal?					
17	¿Usted como servidor público, considera que se realizan					

	capacitaciones constantes al personal recién reclutado?					
18	¿Considera usted que las referencias laborales permiten conocer más al postulante?					
19	¿Usted considera que al momento de incorporarse a la institución fue presentado a su jefe inmediato y compañeros de trabajo?					
20	¿Usted como servidor público, considera que se sigue correctamente todos los pasos para la captación de recurso humano?					

Variable dependiente: Competencia Laboral		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: Identificación de Competencias						
01	¿Usted considera que los jefes realizan evaluación periódica de las competencias laborales con transparencia y credibilidad?					
02	¿Usted como servidor público, considera que ante una debilidad en el área se promocionan estrategias óptimas resolutivas a los colaboradores?					

03	¿Usted considera que se tiende a ser parcial en los concursos internos a nuevos cargos profesionales?					
04	¿Considera usted que las normas de trabajos tienden a difundirse regularmente a todos sus colaboradores y así desempeñar sus competencias laborales?					
05	¿Usted considera que tienden a capacitar a sus colaboradores para mejorar su desempeño laboral?					
06	¿Cómo servidor público, usted considera que los colaboradores son capacitados por los jefes de área para así mejorar el desempeño y competencia laboral?					
Dimensión 2: Evaluación y certificación						
07	¿Usted considera que las evaluaciones en su área de trabajo muestran siempre resultados reales?					
08	¿Considera usted que los indicadores de inventarios en almacén siempre muestran datos actualizados en tiempo real?					
09	¿Usted considera que su desempeño en el área mejoraría si recibiera una capacitación?					
10	¿Considera usted que se realiza un seguimiento a su desempeño laboral para futuros ascensos?					
11	¿Usted considera que el área de RR. HH desarrolla programación de capacitaciones idóneas para el fortalecimiento de					

	las competencias laborales?					
12	¿Considera usted que el resultado del proceso de evaluación de las competencias laborales se emiten informes confiables?					
Dimensión 3: Implementación de competencias.						
13	¿Considera usted que, ante una incidencia o error en los procesos, se rota a los colaboradores a otras áreas?					
14	¿Usted considera que el área de RR. HH se involucra operativamente a la solución en alianza con otras áreas?					
15	¿Considera usted que los colaboradores de su área trabajan en equipo ante tareas difíciles?					
16	¿Considera usted que los colaboradores participan de alguna manera en la calidad general brindada a las personas?					
17	¿Considera usted que su área de trabajo, cumple con sus objetivos trazados?					
18	¿Usted considera que los resultados obtenidos en el cierre son satisfactorios y se cumple con el desempeño de los colaboradores?					

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 4: Ficha técnica del instrumento

Tabla 1

Ficha del instrumento Proceso de Reclutamiento y Selección.

Ficha técnica	
Nombre	: Cuestionario de Proceso de Reclutamiento y Selección
Autor	: Mariñas, O (2017)
Lugar de aplicación	: Poder Judicial-Lima
Forma de aplicación	: Individual
Duración de la aplicación	: 5 minutos
Descripción de instrumento	: Es un cuestionario individual de 20 ítems de respuesta múltiple
Escala de medición	: (1) Nunca, (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi Siempre; (5) Siempre

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Ficha del instrumento Competencia Laboral.

Ficha técnica	
Nombre	: Cuestionario de Competencia Laboral.
Autor	: Cárdenas C (2018)
Lugar de aplicación	: Ripley S.A, Lima
Forma de aplicación	: Individual
Duración de la aplicación	: 5 minutos
Descripción de instrumento	: Es un cuestionario individual de 18 ítems de respuesta múltiple
Escala de medición	: (1) Nunca, (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi Siempre; (5) Siempre

Fuente: Elaboración propia

Anexo 5. Validación de juicio de expertos



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

Apellidos y nombres del experto: Arévalo Arévalo José Gabriel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Licenciado en Administración – Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de la variable Proceso de Reclutamiento y selección del Personal.
 Autor (s) del instrumento (s): López Rojas, Zoila Jhoana
Cercado Guevara, Karen

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)

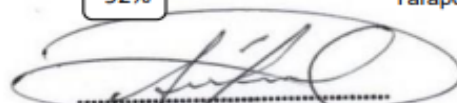
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

92%

Tarapoto, 21 de setiembre de 2022


 Lic. Adm. José Gabriel Arévalo Arévalo
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 CLAD. N° 18158
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Arévalo Arévalo José Gabriel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Licenciado en Administración – Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de la variable Competencia Laboral.
 Autor (s) del instrumento (s): López Rojas, Zoila Jhoana
Cercado Guevara, Karen

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: COMPETENCIA LABORAL 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: COMPETENCIA LABORAL					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: COMPETENCIA LABORAL					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)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

92%

Tarapoto, 21 de setiembre de 2022



Lic. Adm. José Gabriel Arévalo Arévalo
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 0240 17 1815
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Schrader Iñapi Juan Carlos
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo – DTC
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de la variable Proceso de Reclutamiento y selección del Personal.
 Autor (s) del instrumento (s): Br. López Rojas, Zoila Jhoana
Br. Cercado Guevara, Karen

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)

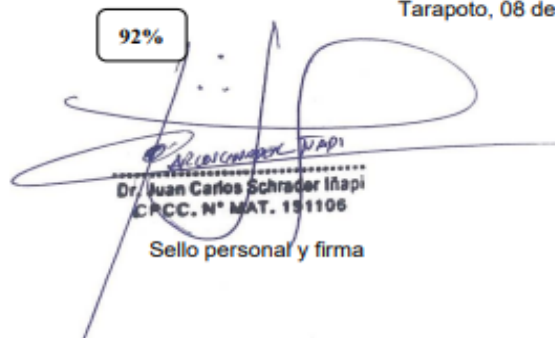
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 08 de Setiembre del 2022

92%



Dr. Juan Carlos Schrader Iñapi
 C.P.C.C. N° MAT. 191106
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Schrader Ifiapi Juan Carlos
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo – DTC
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de la variable Competencia Laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Br. López Rojas, Zoila Jhoana
Br. Cercado Guevara, Karen

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: COMPETENCIA LABORAL 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: COMPETENCIA LABORAL				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: COMPETENCIA LABORAL				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		42				

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

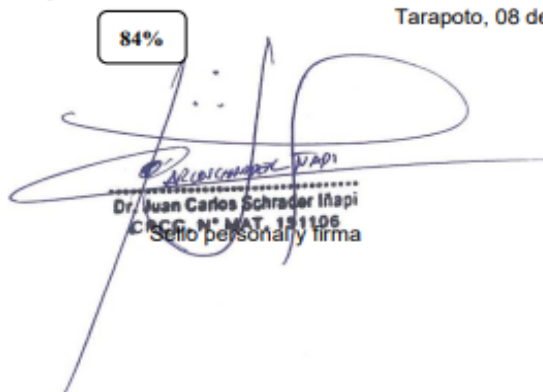
IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 08 de Setiembre del 2022

84%



Dr. Juan Carlos Schrader Ifiapi
 C.R.C. N° MAT. 151106
 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 Nacional de San Martín
 Especialidad : Magister en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales - MBA
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de la variable Proceso de Reclutamiento y selección del Personal.
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. López Rojas, Zoila Jhoana
 : Br. Cercado Guevara, Karen

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		47				

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**Instrumento de Validación, conforme para su aplicación****PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 94%

Tarapoto, 13 de setiembre de 2022



Fasanando Puyo Tercero
 M.Sc. en Administración

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Fasanando Puyo Tercero
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Magister en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales - MBA
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de la variable Competencia Laboral.
 Autor (s) del instrumento (s): : Br. López Rojas, Zoila Jhoana
 : Br. Cercado Guevara, Karen

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: COMPETENCIA LABORAL 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: COMPETENCIA LABORAL					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: COMPETENCIA LABORAL				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		47				

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento de Validación, conforme para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 94%

Tarapoto, 13 de setiembre de 2022



Tercera Fasanando Puyo
 S.C. en Administración
 - Sello personal y firma

Anexo 6. Escalas de valorización (Alfa de Cronbach y Rho de Spearman)

Con respecto a la confiabilidad, en la tabla 1 se muestran los resultados de fiabilidad procesados a través del estadístico Alfa de Cronbach en base a los datos de las variables y sus dimensiones, dentro de los cuales se muestra que los coeficientes Alfa de Cronbach tuvieron valores cercanos superiores a 0.7. Se puede señalar que los cuestionarios de ambas variables poseen una fiabilidad aceptable, por ende, los instrumentos resultan aptos para ser aplicados y obtener resultados fiables.

Análisis de fiabilidad de Alfa de Cronbach

Variable 1: Fiabilidad de la variable Proceso de reclutamiento y selección

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N
0,975	20

Fuente: Elaboración propia. Spss. V26.

Variable 2: Fiabilidad de la variable Competencia Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N
0,970	18

Fuente: Elaboración propia. Spss. V26.

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Nota: (Chaves-Barboza & Rodríguez-Miranda, 2017)

Tabla de correlaciones

Los coeficientes pueden variar de -1.00 a 1.00 , donde:

-1.00 = correlación negativa perfecta. (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X, mayor Y”.

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

0.10 = Correlación positiva muy débil.

0.25 = Correlación positiva débil.

0.50 = Correlación positiva media.

0.75 = Correlación positiva considerable.

0.90 = Correlación positiva muy fuerte.

1.00 = Correlación positiva perfecta (“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante, igual cuando X disminuye).

Anexo 7. Carta de autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20285139415
ZONA REGISTRAL N°III – SEDE MOYOBAMBA	
Nombre del Titular o Representante legal:	ALBERTO AUGUSTO, URUETA MERCIÉ
Nombres y Apellidos:	DNI:
JHOANA, LÓPEZ ROJAS	71707147

Consentimiento:

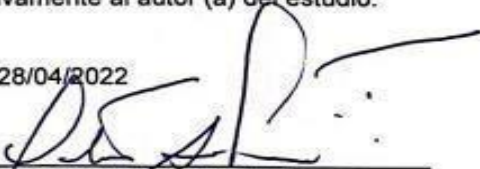
De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN EN RELACIÓN A LA COMPETENCIA LABORAL, ZONA REGISTRAL N°III – SEDE MOYOBAMBA, 2022"	
Nombre del Programa Académico:	
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos:	DNI:
KAREN, CERCADO GUEVARA	75437330
JHOANA, LÓPEZ ROJAS	71707147

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: MOYOBAMBA, 28/04/2022

Firma:


ALBERTO A. URUETA MERCIÉ
JEFE ZONAL
Zona Registral N° III - Sede Moyobamba

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de Investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAREDES RAMÍREZ GIMENA, 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 EN RELACIÓN A LA COMPETENCIA LABORAL, ZONA REGISTRAL N°III – SEDE MOYOBAMBA, 2022

", cuyos autores son LOPEZ ROJAS ZOILA JHOANA, CERCADO GUEVARA KAREN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 20 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAREDES RAMÍREZ GIMENA DNI: 46384119 ORCID: 0000-0003-1835-3456	Firmado electrónicamente por: GPAREDESRA01 el 07-12-2022 22:40:18

Código documento Trilce: TRI - 0447614