



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Reclutamiento externo: caso empresa de salud integral de la  
mujer Chiclayo 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión del Talento Humano**

**AUTORA:**

Ubillus Acosta, Judith Melissa ([orcid.org/0000-0001-9396-3743](https://orcid.org/0000-0001-9396-3743))

**ASESOR**

Dr. Zárate Ruiz, Gustavo Ernesto ([orcid.org/0000-0002-0565-0577](https://orcid.org/0000-0002-0565-0577))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Sistemas de Gestión del Talento Humano

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

LIMA - PERÚ

2022

**Dedicatoria:**

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi hija Mía Adelí, quien me acompaña en este proceso de la maestría, desde el vientre hasta la culminación de mi tesis, es mi motivación y el motor de mi vida. A mis padres por el gran esfuerzo y el apoyo en este proceso profesional, principalmente a mi mamá la que me motivó a continuar y no decaer en estos 18 meses de estudio.

### **Agradecimiento:**

Agradecer principalmente a Dios, por la salud y por protegernos después de años difíciles de pandemia, a mi hija por su amor puro y porque siempre seremos un equipo juntas, a mi papá por el apoyo en todo este proceso, a mi mamá por ayudarme con mis clases, a mis compañeros por su apoyo y motivación, asimismo agradecer a mi asesor Dr. Gustavo Zarate por su dedicación y paciencia en el desarrollo de la tesis.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO	II
RESUMEN	VI
ABSTRACT	<b>VII</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>9</b>
3.1 Tipo y diseño de la investigación	9
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización	9
3.3 Escenario de estudio	10
3.4 Participantes	11
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.6 Procedimiento	11
3.7 Rigor científico	12
3.8 Método de análisis de datos	13
3.9 Aspectos éticos	14
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	<b>15</b>
<b>V.- CONCLUSIONES</b>	<b>22</b>
<b>VI.- RECOMENDACIONES</b>	<b>23</b>
<b>VII.- REFERENCIAS</b>	<b>24</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>28</b>

## Índice de tablas

Tabla 1 Categorías y subcategorías	10
Tabla 2 procedimiento de entrevista	12
Tabla 3 Nombres de charlas	45
Tabla 4 Detalles de charlas	47

## Índice de figuras

Ilustración 1 triangulación del análisis documental	17
Ilustración 2 Triangulación de las entrevistas semi estructuras	18
Ilustración 3 Triangulación de las técnicas de investigación utilizadas	19
Ilustración 4 Triangulación de los antecedentes, marco teórico y los resultados	20

## RESUMEN

En la presente investigación se desarrolla una mejora del reclutamiento externo dentro de la organización. Si bien es cierto cada empresa mantiene un proceso diferente y tiene un método analizado por profesionales el cual hoy en día es cambiante ya que actualmente se cuenta con actualizaciones y el empoderamiento del internet el cual ayuda que sea de manera rápida y económica. Es por eso que se busca crear un plan de reclutamiento externo por el área administrativa para así tener una organización con mejoras donde se pueda desarrollar las labores con eficiencia y eficacia, a la vez ayudará a obtener buenos resultados siendo beneficiada la empresa como los colaboradores, esto permitirá también ganar conocimientos y experiencia laboral para un mejor desarrollo profesional.

Por otro lado, cabe recalcar que la finalidad de la propuesta es mantenernos actualizados y organizados, donde el reclutamiento externo será de manera rápida y logrando cumplir lo indicado para obtener mejores resultados, reclutando al mejor talento humano.

**Palabras clave:** Reclutamiento externo, experiencia laboral, conocimientos, desarrollo profesional, talento humano.

## **ABSTRACT**

In the present investigation, a plan is proposed where an improvement of external recruitment within the organization is developed. While it is true, each company maintains a different process and has a method analyzed by professionals which is changing today since there are currently updates and the empowerment of the internet which helps to be quick and economical. That is why it is sought to create an external recruitment plan for the administrative area in order to have an organization with improvements where work can be carried out efficiently and effectively, at the same time it will help to obtain good results, benefiting the company as well as the collaborators. This will also allow you to gain knowledge and work experience for better professional development.

On the other hand, it should be emphasized that the purpose of the proposal is to keep us updated and organized, where external recruitment will be quickly and achieving what is indicated to obtain better results, recruiting the best human talent.

**Keywords:** External recruitment, work experience, knowledge, professional development, human talent.

## I. INTRODUCCIÓN

El reclutamiento externo de personal, suele ser de manera estricta y muy selectiva, ya que son nuevos candidatos los que se están presentando a las convocatorias que ha publicado la empresa reclutadora. Según informe realizado por (ESAN, 2020) en el Perú el 59% de las Mypes presenta dificultad para poder reclutar talentos calificados, debido a que los profesionales que se presentan no cuentan con la experiencia necesaria o no se cumple con los estudios requeridos del perfil, es por eso que existe una reducción de postulantes al 28%.

Teniendo en cuenta el informe internacional de Cruz (2020) nos indicó que los reclutamientos externos básicamente se empleaban en algunas organizaciones con gran demanda de trabajadores, por ejemplo, el volanteo y afiches en las zonas más transitadas, donde los postulantes podrían informarse el medio de comunicación que se utilizaría para la recepción de documentos que están solicitando personal para los diferentes puestos de trabajo. A su vez hay otros medios como el perifoneo para promover la bolsa de trabajo o también emplear los spots de radio y televisión para informar lo que se está solicitando. Por otro lado, un informe de ESAN (2020) nos indicaba que en el contexto covid, se implementaron procesos tecnológicos el cual para realizar el reclutamiento externo se crearon campañas de postulaciones a través de las redes sociales, donde se presentaban ventajas de reclutar a personas de distintas ciudades, otras universidades o la gran captación de postulantes teniendo así la base necesaria para poder seleccionar.

Por otro lado, en el ámbito internacional, Steffanell, Arteta y Noda (2017) mencionaba que las empresas que realizan el proceso de reclutamiento externo se encargan de brindar una fuente confiable, con información clara y precisa para la captación de candidatos, su objetivo será dar a conocer los beneficios y responsabilidades del perfil solicitado para así motivar a participar de la convocatoria que se está presentando. A la vez Dos Santos, Armanu, Setiawan y Rofiq (2020) indicaban que un buen reclutamiento hace que los colaboradores tengan un buen desempeño laboral, esto conllevaba a un ambiente laboral cálido y con el buen desarrollo de las actividades en la empresa. Así mismo Pérez y Venegas (2017)

mencionaba que a los encargados de llevar el proceso de reclutamiento externo en una empresa de salud tiene una responsabilidad con el área de gerencia y administrativa ya que son ellos los evaluadores y los que harán la evaluación para seleccionar al mejor talento que cubrirá la vacante solicitante.

En la empresa de salud que vamos a investigar se muestra que existen 20 personas existiendo 04 puestos de trabajo, 01 Gerente General, 01 Administrador, 02 auxiliares administrativos 04 doctores y 12 enfermeras, debiéndose reclutar cada 02 meses 05 enfermeras por retiro voluntario o por una mejor propuesta de trabajo. Para poder contar con un nuevo personal se demora de 3 a 10 días, lo que perjudica a la empresa, presentándose pérdida de dinero, anulaciones de atenciones médicas y atrasos en las citas ya reservadas. Es así que realizan lo que es el reclutamiento externo, realizando campañas en las redes sociales, anuncios en el periódico o por recomendaciones, con la finalidad de conseguir de manera inmediata el personal que se necesita para poder cubrir de manera rápida los puestos de trabajo que se abandonaron, no teniendo en cuenta la experiencia que se requiere, siendo así capacitados por el mismo personal que se encuentra laborando.

Por lo tanto, cabe mencionar que la investigación será de enfoque cualitativo el cual se realizó por medio de entrevistas, observación y análisis documental al administrativo que trabaja en la entidad y a la persona encargada de reclutar talentos que sería la gerente general. Los resultados que se van a obtener, servirá para poder analizar la gestión que se está realizando por parte de la gerencia o el departamento de recursos humanos, al momento de tomar en cuenta el reclutamiento del personal de que se está incorporando en dicha empresa.

En la referida investigación se efectuó la formulación del problema, siendo como problema general ¿Cómo se desarrolla el reclutamiento externo en la empresa de salud integral de la mujer Chiclayo 2022?, teniendo los problemas específicos ¿Cuál es el método de reclutamiento externo en la empresa de salud integral de la mujer Chiclayo 2022?, ¿Cuáles con las fases de reclutamiento externo en la empresa de salud integral de la mujer Chiclayo 2022?, ¿Cuáles son los medios de reclutamiento externo en la empresa de salud integral de la mujer Chiclayo 2022?

Dentro de la justificación de la presente investigación, tenemos de tipo practica ya que se busca mejorar el reclutamiento externo de la empresa de salud integral de la mujer, mejorando así el proceso de selección y como resultado se obtendrá un buen clima laboral y una buena comunicación entre los colaboradores, teniendo así resultados positivos y cumplimiento de metas.

Justificación teórica, ya que aportará al desarrollo del reclutamiento externo, y se buscará implementar un plan de cómo realizar un buen reclutamiento. La justificación practica servirá para poder observar los procedimientos que se utilizan, ya que nos ayudaría a plantear la propuesta el cual esto ayudara a dar la solución del problema que existe en la empresa de salud. Por último, la justificación metodológica que nos permitirá tener conocimientos teóricos que nos servirá para un mejor desarrollo y planteamiento del plan a realizar.

Es así que como objetivo general se busca describir el proceso de reclutamiento externo que empleara la gerencia de la empresa de salud integral mujer de Chiclayo 2022 y como objetivos específicos buscamos describir el método de reclutamiento externo en la empresa de salud integral de la mujer Chiclayo 2022, describir las fases de reclutamiento externo en la empresa de salud integral de la mujer Chiclayo 2022, describir los medios de reclutamiento externo en la empresa de salud integral de la mujer Chiclayo 2022. Por consiguiente, en el segundo capítulo desarrollaremos el marco teórico el cual estamos considerando temas referentes a nuestro margen problemático, información a nivel internacional y local, plasmar la información teórica y científica que pueda sustentar la investigación.

## II. MARCO TEÓRICO

Al respecto de las investigaciones, se tuvo estudios precedentes nacionales que nos ayudan a ir profundizando en el tema, tal como la investigación de Rodríguez y Calcerrada (2020) donde su investigación fue determinar la importancia de gestionar el reclutamiento y selección, utilizando la metodología cualitativa descriptiva, en la cual nos dice que el primer paso más idóneo es poder crear un equipo eficaz, es decir creando un ambiente laboral adecuado y muy cálido para que la integración del nuevo talento sea el mejor, si este procedimiento no se lleva de la mejor manera se puede terminar con un abandono voluntario del colaborador.

Por otro lado, en el ámbito nacional, Arroyo (2020) el cual su investigación fue sobre una propuesta de mejora para el reclutamiento, realizó la metodología mixta, descriptiva y explicativa, donde se concluye que la campaña de reclutamiento se debe de manejar de manera rápida, ya que la ausencia de colaboradores hace que la empresa presente pérdidas por el atraso del trabajo, siendo así campañas y entrevistas a personal capacitado. A su vez Quiroa (2022), indicó en un artículo que las fuentes de reclutamiento externo son utilizadas cuando en la empresa desea llenar las vacantes con personal ajenas a ellas. El cual la empresa determinaría en que medio se publicaría, pero de acuerdo a las necesidades, para captar al mejor talento con el perfil solicitado que pueda cubrir el puesto y que esta campaña sea rápida y lo más económica posible. Se puede utilizar distintos medios de reclutamiento para llegar a mas postulantes y obtener excelentes resultados.

Según Torres, Godoy y Gallardo (2019) nos mencionaron sobre los procesos de reclutamiento utilizando una metodología cualitativa, el cual nos dice que el 68% de empresas realizan la evaluación de los documentos como la verificación de los datos ya sea las referencias laborales, certificados de estudios y la experiencia curricular obtenida. Según IPS se deduce que se utiliza con mayor frecuencia las entrevistas personales y las prácticas de conocimientos, convirtiéndose en las más solicitadas al momento de realizar el reclutamiento de personal, además se indica que adicional a ello se trabaja con las pruebas psicológicas, y algunos exámenes elaborados por los encargados de acuerdo a sus necesidades.

A su vez Venegas (2020) hace referencia una de las ventajas del reclutamiento externo sería, la desmotivación de los trabajadores internos ya que ellos esperan a un posible ascenso o una mejor remuneración salarial. Por otra parte, Chiavenato (2011) nos indicó que la necesidad de toda organización de realizar reclutamiento externo se debe a la creación de nuevos puestos, crecimiento de la empresa, o renuncias de personal. Para reclutar se sigue los siguientes pasos: identificar el perfil de la vacante, verificar en donde y como se hará la convocatoria, elegir el medio económico que se realizará, y por ultimo determinar y capacitar al nuevo talento.

A sí mismo, Álvarez (2020) mencionaba que los tipos de reclutamiento han ido evolucionando de acuerdo al pasar de los años, ya que hoy en día existen herramientas tecnológicas y estas mismas son las que hoy nos ofrecen beneficios limitados como por ejemplo las redes sociales, el cual se ha modificado más la interacción entre las personas reclutadoras con los postulantes al momento de realizar la convocatoria de personal. Según Vargas (2019), comentaba que el reclutamiento es la acción de poder instruir a los nuevos candidatos para un mejor trabajo y desenvolvimiento en la empresa. Lo principal sería analizar el comportamiento del proceso, las actitudes de los trabajadores y sobretodo de recalcar cual es el propósito, para un buen desempeño en general.

Por otro lado Ana (2019) nos indicó que el reclutamiento es una acción que se utiliza para llenar un espacio en la empresa, donde se sigue el proceso que la organización con los encargados indican, el cual se basan en los requerimientos que mantiene la empresa para el puesto que se está solicitando, a la vez se dice que se debe de trabajar un reclutamiento interno y externo ya que se busca la mayor oportunidad posible de poder seleccionar candidatos profesionales, con la experiencia necesaria que puedan cumplir con el perfil y la necesidad de la organización.

Por consiguiente, el autor Espilco (2018) mencionaba que se analizó el proceso de reclutamiento de personal, aplicando la metodología descriptiva y por el enfoque cualitativo realizando encuestas, llegando a la conclusión de que el reclutamiento externo que se aplica por las redes sociales, es rápido y más económico siendo esto un beneficio para la empresa. Sin embargo, esto no quiere decir que será de manera

eficiente ya que se corre el riesgo de conocer nuevos talentos con diferentes costumbres.

Por otra parte, Valls (2016) mencionaba que existían distintos tipos de redes sociales el cual se menciona las de ocio que es solo distracción y existen las profesionales. En las de ocio su rol principal es de entretenimiento, distracción y se considera una comunicación para mejorar la relación personal, es decir por comentarios, compartir información o diseños, y por otra parte el uso profesional es donde los candidatos realizan su perfil de cómo ser visible o promocionarse y estar apto y al día para las prontas postulaciones que se van a presentar.

Por consiguiente, para fines de la presente investigación se identifica la primera categoría que es la solicitud de requerimiento de personal García (2017) el cual indicó que cada organización tiene una manera distinta de poder realizar un reclutamiento externo, a su vez se presenta diferentes necesidades que posee cada empresa. Como segunda categoría presentamos el presupuesto según Ministerio de Economía y finanzas (2020) considera que es una herramienta utilizada por los representantes de cada estado, donde existe una organización para el buen uso y para un fin correspondiente.

Como siguiente categoría tenemos el perfil del trabajador Butum y Nicolescu (2019) donde indicó que actualmente hay una influencia por la tecnología, es decir la gran variedad de estudios y requisitos que se solicitan, cabe resaltar que en el sector salud se debe de tener estudios actualizados ya que se presenta distintos casos en la actualidad. Siguiendo con las categorías tenemos desempeño laboral Medina (2017) donde nos indicó que en el Perú solo el 30% de las empresas invierten en capacitaciones a los empleadores, el otro 70% hace caso omiso y no capacita o puede motivar a su personal, siendo esto una desventaja ya que la gran mayoría de personas presentan estrés laboral, esto se debe a los problemas en casa que se presentan, o también por la incapacidad de los altos mandos en poder dirigir una empresa. Chávez (2017) nos mencionaba que el desempeño laboral viene a ser el comportamiento de los trabajadores en la empresa, cada persona busca el logro de sus objetivos para desempeñar un mejor trabajo y así cumplir el logro de sus metas.

Por otro lado, en la siguiente categoría tenemos compromiso Kruse (2013) donde nos mencionaba que es el sentimiento que motiva al empleador a poder fidelizarse en la empresa, y así evitar que pueda buscar otras opciones laborales. Esto conlleva a la retención de personal, ya que lo que se busca siempre en una organización es poder contar con el personal, motivarlos y fidelizarlos ya que una renuncia conlleva a desventajas como, por ejemplo, pérdida de dinero, retraso de trabajo, etc. Una de las categorías es el reclutamiento interno, Velásquez (2018) donde nos mencionaba que el proceso debe ser eficiente y muy cuidadoso, y ser evaluado por los encargados ya que será un trabajo donde se colocara anuncios y publicidad dentro de la organización, tomando en cuenta a los mejores prospectos que van a postular, ya teniendo en cuenta la experiencia dentro de las mismas.

Así mismo Cajares y Hurtado (2015) el cual la metodología de su investigación es descriptiva de enfoque empírico, decía que se debe de crear perfiles de puestos de trabajo para una mejor selección de personal, llevar un proceso un orden donde sea de manera correcta y encaje los nuevos candidatos a los perfiles solicitados. Por otro lado, Sievert, Vogel y Feeney (2022) en su investigación descriptiva comentaba que el reclutamiento en el sistema público es un proceso más complicado debido a que se restringe mucho al personal al momento de postular, ya que los anuncios de la bolsa de trabajo son formales, enumeran los requisitos y todo es totalmente documentado, donde a veces puede existir dificultad por parte del candidato.

Por otro lado, Perevozskaya (2020) nos mencionaba que en la época del covid-19 se modificaron los procesos de reclutamiento de las empresas, es decir se ampliaron métodos donde se tenía que tener en cuenta ciertos requisitos que se pueda evaluar desde otro medio de comunicación, nos indicaba que muchos de los países cerraron donde se perjudicaba la oferta y la demanda y tenían que crear modelos de selección para no verse afectado. Según Michael, Carpenter y Fordyce (2020) comentaba que el reclutamiento a través de las redes sociales, no siempre suele ser confiable, ya que indica que la recopilación de datos a veces tiende a ser incompleta o errada ya que se llenan formularios por los candidatos y a veces tienden a llenar mal o incompleto.

Nos comentaba Maurer (2021) que en los dos últimos años el tema de reclutar se ha convertido en un tema y falsas expectativas debido a los cambios bruscos que se enfrentaron por época de covid-19 indicando que, si las empresas invierten en tener a buenos reclutadores, el personal seleccionado será el adecuado siendo esto una gran oportunidad de mejora en la organización. Por otro lado Tikhonov (2019) comentaba que en algunas de las empresas en Rusia realizan el reclutamiento por recomendaciones, es decir los mismo empleadores son lo que recomiendan a candidatos para que puedan postular a la nueva plaza, esto conlleva a que la empresa les brinde bonos por sus recomendaciones, siendo beneficio para los empleadores y para el departamento de recursos humanos el cual ya tiene una referencia más certera de poder realizar la selección de nuevos talentos, además concluye que las redes sociales es un canal más fácil pero a veces no tan confiable.

A su vez Ikechukwu (2017) nos decía que en las redes es la fuente donde se atrae a un grupo mayor de candidatos, ya que es un proceso abierto y se encuentra en las páginas más navegadas por el público en general, teniendo así una gran demanda de postulantes donde es más trabajoso para el departamento de recursos humanos que son ellos los que se van a encargar de evaluar los datos y lo solicitado.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de la investigación**

Esta investigación tiene un enfoque cualitativo de tipo básico, Zorrilla y Torres (2018) nos dice que se profundizaba la definición de reclutamiento de personal donde nos dice que es el proceso de donde se atraea los nuevos talentos para la organización. La investigación sobre el reclutamiento externo hoy en día está relacionada con la tecnología, y con el descubrimiento de los nuevos talentos, teniendo como fortaleza la motivación del nuevo personal en las empresas, y como debilidades sería que no se logra conocer más de cerca a los candidatos.

Así mismo Salas (2019) nos mencionaba que el problema general presentado nos llevará a un coherente desarrollo laboral de investigación que nos servirá para diseñar un plan de trabajo con una mejora de la empresa, desarrollando un buen trabajo y empleando estrategias que mejoren el buen reclutamiento. En la presente investigación se van a utilizar las siguientes técnicas; identificar cómo se desarrolla el reclutamiento en la empresa, planificar un plan de mejora para resolver el problema presentado, analizar los resultados obtenidos, y por último se realiza una retroalimentación donde habrá una respuesta a las interrogantes que se estaban presentando.

#### **3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización**

En la metodología cualitativa se investigará el reclutamiento externo que se desarrolla mediante categorías, sub categorías y la matriz de categorización. La categoría viene a ser un grupo de palabras o acciones que se van a relacionar entre sí, eso nos ayudará a poder entender el tema a investigar y se entenderá las categorías con mayor precisión.

*Tabla 1 Categorías y subcategorías*

CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS
CONVOCATORIA DE PERSONAL	SOLICITUD DE REQUERIMIENTO DE PERSONAL PRESUPUESTO PERFIL DEL TRABAJADOR
MEDIO DE COMUNICACIÓN	EXTERNO INTERNET RECOMENDADOS
TOMA DE DECISIONES	ANALISIS DEL PERFIL COMPROMISO DESEMPEÑO LABORAL

### **3.3 Escenario de estudio**

En la investigación corresponde el escenario de estudio será un centro de salud integral de la mujer ubicado en la ciudad de Chiclayo en el departamento de Lambayeque, en la calle José Leonardo Ortiz #503 teniendo el primer piso el área administrativa y la oficina de la gerente general además de las instalaciones donde se realiza el triaje y el segundo piso donde se cuenta con más oficinas donde se atiende a las pacientes que pasan cita con obstetricia, ginecología y se cuenta actualmente con un área de estimulación prenatal. Es una casa de dos pisos con una fachada color rosado con gris. Cuenta con un total de 20 trabajadores existiendo 04 puestos de trabajo, 01 Gerente General, 01 Administrador, 02 auxiliares administrativos 04

doctores y 12 enfermeras.

### **3.4 Participantes**

Se contará con 03 participantes el cual uno de los primeros en pasar por la entrevista sería la gerente general del centro de salud ya que es ella la que realiza la convocatoria y el reclutamiento, seguido del personal que aun labora en la empresa, el administrador y la asistente administrativa, el cual el administrador su reclutamiento fue por procesos externos de anuncios de periódico y la asistente administrativa fue por recomendación de un trabajador.

### **3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para poder procesar la información se tuvo que asistir a la empresa de salud integral de Chiclayo empleando la técnica de observación y análisis donde se tuvo que conversar con el personal para poder obtener el objeto de estudio de una forma directa.

Por lo tanto, la entrevista fue semiestructurada, utilizando como medio de guía la entrevista con preguntas abierta a los trabajadores con el fin de conocer su proceso de selección, el cual este tipo de entrevista nos ayudó a obtener respuestas sobre el tema principal. Según Hernández (2017) nos dice que uno de los principales beneficios de esta entrevista es la fácil comprensión de las respuestas de cada participante, así se obtiene información clara y precisa.

### **3.6 Procedimiento**

En la presente investigación se realizó la metodología el cual la primera acción será recolección de datos, para poder realizar y plasmar el trabajo donde se planteará las preguntas de la entrevista. Por otro lado, se solicitó la carta de presentación de la Universidad Cesar Vallejo, y se presentó en la empresa donde se desarrollará la tesis y a la vez se solicitó el permiso necesario para realizar al personal administrativo las entrevistas. Una vez aprobada la autorización, se coordinó con los colaboradores para poder realizar las entrevistas a cada uno, de acuerdo al modelo de preguntas que se

habían planteado, se les informo que las entrevistas serán grabadas para mayor seguridad.

*Tabla 2 procedimiento de entrevista*

PROCEDIMIENTO DE ENTREVISTA	
COMUNICACIÓN	Contactar con el personal adecuado para realizar las entrevistas
COORDINACION	Coordinar un día accesible para la entrevista
MATERIAL	Seleccionar el material que se utilizara, como grabadora y contar con cuenta zoom
ESTUDIO	Recopilar la información y realizar estadística para obtener los resultados.

### **3.7 Rigor científico**

En la transparencia del rigor científico, salvaguardando la calidad y objetividad de la investigación cualitativa, se considera ciertos criterios que avalan su cumplimiento.

Por lo consiguiente la dependencia no nos confirma que los datos están asegurados ya que presenta diversos contextos que van a ser analizados por el investigador, es por eso que se recomienda trabajar con procedimientos más claros y precisos por ejemplo desarrollar la triangulación de los resultados que se han presentado.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos mencionó que la dependencia se considera como confiabilidad cualitativa, el cual en la investigación se

trató de recopilar información que tenga similitud o que se realice el mismo análisis para poder así llegar a conclusiones similares.

Así mismo cabe recalcar que la credibilidad, consiste en que la observación y los resultados de la investigación tengan una relación entre sí, evitando que el investigador tenga conjeturas acerca de la realidad que se está estudiando. La transferibilidad indica que los fenómenos presentados se relacionan con el escenario y los momentos que se presentan. Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos indicaba que la transferibilidad consiste en poder extrapolar los resultados para tener una visión clara y precisa del proceso que se está trabajando.

La confirmalidad consiste en el proceso o dato confiable, adicional a ello cumple con los requisitos necesarios del proceso de la investigación el cual fue ya revisado por los expertos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionaban que este criterio se relaciona con la credibilidad a la vez esto ayudara a demostrar que los investigadores no presentan perjuicios.

### **3.8 Método de análisis de datos**

El análisis cualitativo en cuanto al procesamiento de data informativa se encuentra 16 referido por la interpretación, parte evaluativa, darle valor a todos los documentos que fueron recolectados durante la fase correspondiente de la indagación. Se tuvo en cuenta el respaldo teórico de Baena (2017), el mismo que indicó al referirse a todo desarrollo metodológico cualitativa comprende de forma simultánea llegando a realizar la recolección y análisis de toda la data que se recolecta con el uso que corresponda a los esquemas según corresponda el contexto que se analice.

Se examinó realizando las metodologías de triangulación con sus categorías y subcategorías; lo cual sirvió para realizar el estado comparativo entre la información que procede por parte de cada entrevista, así como toda fuente documentaria, el cual se procede a analizar la data informativa que permitió se obtenga toda categoría como sub categoría las respuestas emitidas por los entrevistados llegando a contar con cada conclusión respectiva.

### **3.9 Aspectos éticos**

La presente investigación, será auditado por el comité de ética de la Universidad Cesar Vallejo, así lo menciona en el artículo N°7 de la Resolución 0262-2020/UCV, asimismo, se respeta los códigos de ética citando mediante la Norma APA 7° ed., pasará el programa de turnitin con un porcentaje máximo anti plagio de 25%, además el gerente general de la empresa investigada firmo un consentimiento informado autorizando la realización del presente trabajo. La muestra fue realizada a 1 del área administrativa y 2 trabajadores del área operativa de la empresa, debido a que se encuentran vinculados directamente con la problemática de la investigación. Finalmente, se respetará las respuestas brindadas en la entrevista, no se manipulará la información y guardará en reserva su identidad.

La interpretación de los datos se realizó con los conocimientos científicos del investigador analizando que concuerde o exista una relación de la teoría que existe o pudo existir el respeto con las personas que participaron de la entrevista y la información de nos brindaron, el investigador no refuto la información recibida. Por lo tanto, la información que se obtuvo en las entrevistas se realizaron sin poder realizar una modificación alguna. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) manifestó en su publicación que así la investigación no sea con fines científicos, tiene que ser con fines éticos, siendo necesario que el investigador se cuestione acerca de las consecuencias del estudio.

#### **IV. RESULTADOS Y DISCUSION**

La presente investigación que se le realizó a la empresa Salud integral de la mujer Chiclayo 2022, sus resultados se llegaron a concluir gracias a las entrevistas semi estructuradas, observación y el análisis documentario, el cual cada técnica establecida se puso a práctica, teniendo como finalidad poder concluir los objetivos planteados. Por otra parte, se presentan los resultados que se obtuvieron gracias a las triangulaciones. La gerente general es la que se encarga de comunicar y solicitar nuevos postulantes a los trabajadores para que ellos brinden a sus recomendados y la segunda opción es encargar al administrador y su asistente administrativo, el cual deja al mando al área administrativa que sean ellos los que puedan realizar la convocatoria, presentándose la problemática de que no existe una información clara y precisa al momento de publicar la convocatoria ya que no hay un perfil profesional elaborado.

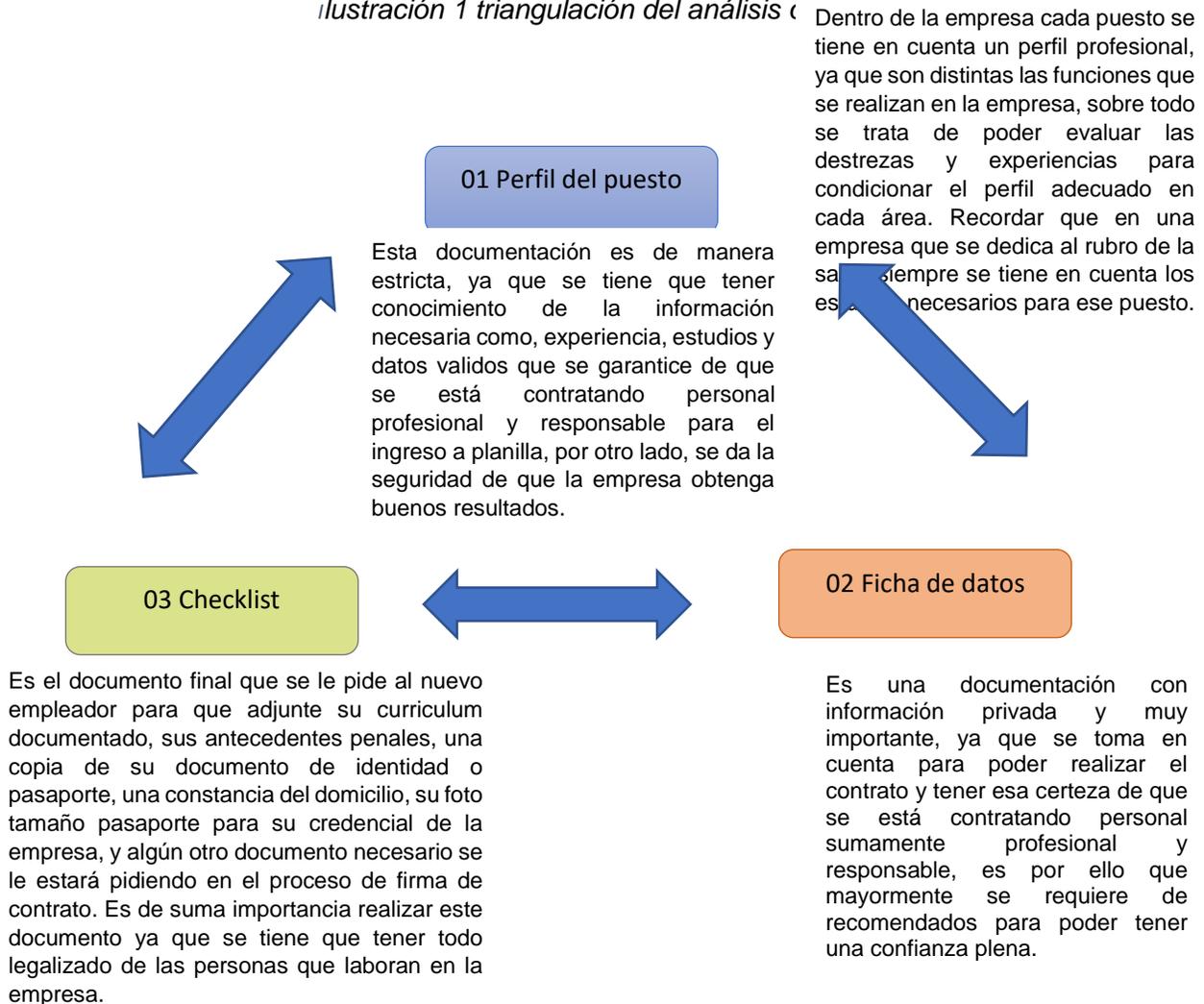
Cabe mencionar que los que se encargan de realizar la convocatoria y recepción de documentos de los postulantes es el administrador con la asistente administrativa, donde ellos escogen y los seleccionados pasan con la gerente a realizar la entrevista personal o virtual. Por consiguiente, se toma como prioridad a los recomendados, y luego ya se evalúa a los nuevos candidatos siendo citados para poder realizar las preguntas y comentar sobre su experiencia laboral. Se obtiene como resultados de las entrevistas y triangulaciones desarrolladas de que no se mantiene un orden del proceso y existe deficiencia al momento de poder reclutar a nuevo talento, ocasionando un mal proceso y una pérdida de tiempo para la empresa.

En referencia sobre el nuevo reclutamiento por las redes sociales, las entrevistas nos dieron los resultados que es de manera rápida y económica, pero a la vez no tan confiable, ya que no hay una ficha o enlace donde se pueda comunicar directamente o donde se pueda gestionar una entrevista ya que solo existe la opción de poder subir un archivo y en muchas ocasiones se utiliza información no actualizada o no verdadera. Por otro lado, en la categoría de toma de decisiones, según las entrevistas se basa en la gerente general, ya que es la encargada de poder realizar la contratación

de personal, proponiendo crear un manual de procesos de selección ayudando a mejorar el trabajo y el reclutamiento externo.

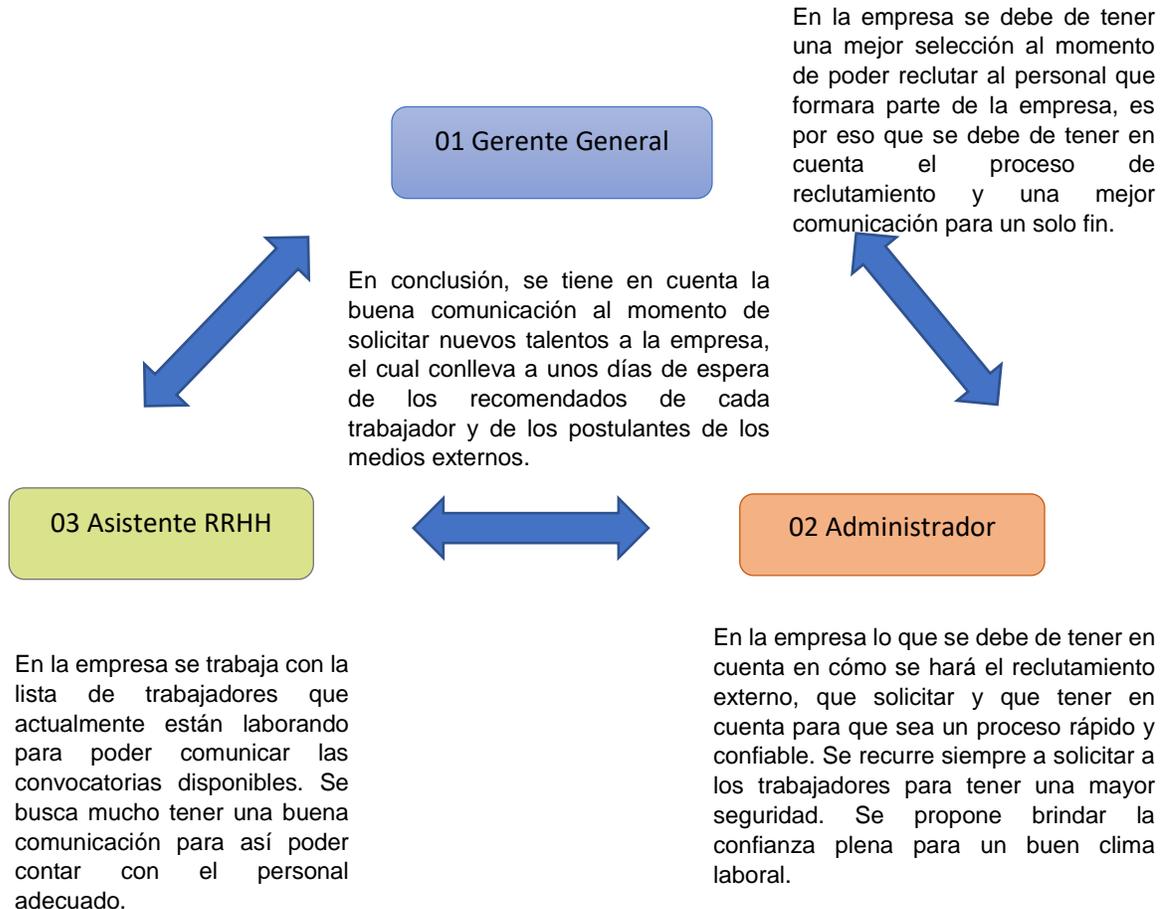
Se resalta las características que debe poseer un nuevo talento apto para el nuevo puesto de trabajo adicional a los estudios y experiencia necesaria: responsabilidad, honradez, respeto. Con respecto a las triangulaciones que se han realizado se pudo observar la deficiencia que se presenta al momento de crear una convocatoria y poder publicarla, donde solo prefieren esperar recomendaciones ya que es una información más confiable y directa, evitando demoras y gastos adicionales.

Ilustración 1 triangulación del análisis



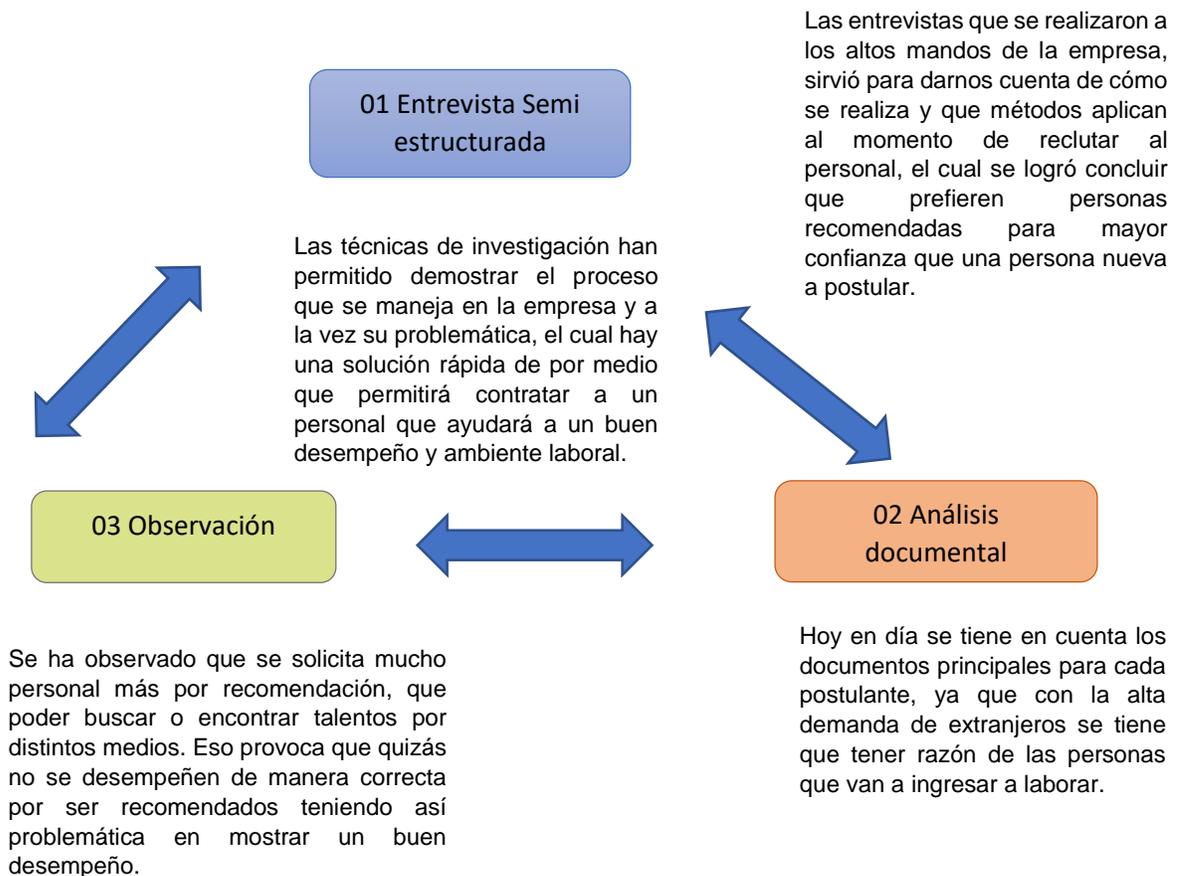
Teniendo en cuenta la triangulación del análisis documental, se analiza que es sumamente importante solicitar documentación básica, como por ejemplo estudios, experiencia, referencias personales, lugar de donde proviene y vivienda, así se tendrá una información completa para evitar algún inconveniente que se presente más adelante con los colaboradores dentro de la empresa. (Figura 3)

## Ilustración 2 Triangulación de las entrevistas semi estructuradas



Dentro de la organización se debe de crear procesos para manejar un buen reclutamiento para así poder seleccionar a la persona que pueda cumplir con las expectativas del puesto laboral, evitando pérdidas de dinero y de tiempo. Se mantiene una buena comunicación entre los colaboradores cuando se presenta un reclutamiento externo, para así poder tener la oportunidad de traer a personas conocidas o compañeros de estudios.

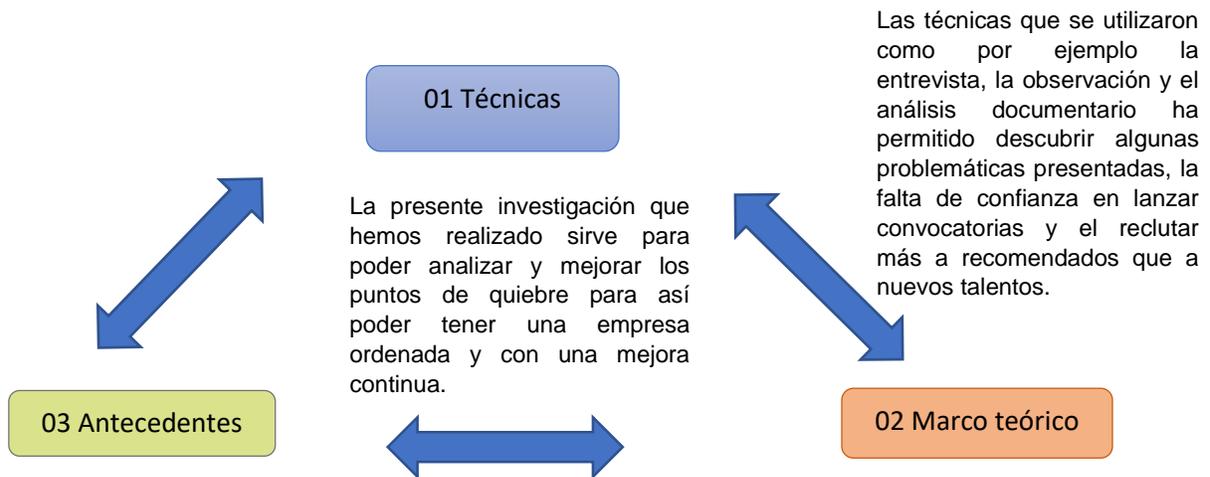
Ilustración 3 Triangulación de las técnicas de investigación utilizadas



En la triangulación de las entrevistas semi estructurada, aún hay un punto de quiebre que es la confianza al momento de lanzar las convocatorias, es decir se solicita el personal entre recomendados, se trata de mantener una buena comunicación para lograr tener un reclutamiento rápido y efectivo que ayuden al área a poder lograr las metas.

(Figura 5)

Ilustración 4 Triangulación de los antecedentes, marco teórico y los resultados



A su vez Arroyo (2020) mencionaba que el proceso de reclutamiento ha ido evolucionando con el pasar de los años, ya que hoy en día existen herramientas tecnológicas como por ejemplo las redes sociales y las bolsas de trabajo por internet. Por otro lado, García (2017) comentaba que cada empresa tiene una distinta manera de reclutar ya que presentan distintas necesidades.

De acuerdo con Chiavenato (2011) indica que el punto de reclutamiento de las empresas es por nuevos puestos de trabajos, creaciones de nuevas empresas o abandono de trabajo. A su vez Medina (2017) comentaba que en el Perú la gran mayoría de empresas no invierte en capacitaciones de personal, es decir no los motivaba para que así se fidelicen en las organizaciones y evitar abandono de trabajo.

En la presente investigación se realizó el desarrollo y la comparación de los resultados, el cual se trabajó con cada uno de ellos con documentación dentro de la tesis, investigaciones, artículos científicos, marco teórico, realidad problemática, el cual cada uno de ellos lleva una relación con los objetivos determinados. Por lo tanto, el objetivo principal que se ha planteado es poder describir el proceso de reclutamiento externo en la empresa de salud integral de la mujer Chiclayo 2022, el cual se trabajó con técnicas que son; la guía de entrevista semi estructurada, guía de observación, y análisis documental.

A su vez, se puede analizar y poder concluir que en la empresa aún no se tiene establecido un perfil del postulante claro y preciso, donde se pueda publicar y convocar a los postulantes, a la vez se nota la gran desconfianza que hay por parte de gerencia donde solo se entrevista a los recomendados y hacen caso omiso a las necesidades de la empresa. En las entrevistas que se realizó a la gerente y a los encargados del área administrativa, que son los que se encargan del proceso de convocatoria y entrevistas, teniendo en cuenta ambos administrativos fueron reclutados con proceso diferente, el cual ahora su preocupación de ellos es mantener un proceso ordenado y adecuado para realizar un buen trabajo que esto no conlleve a un atraso o a una desorganización.

## V.- CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Se concluye que aun la empresa tiene dificultades de poder realizar el reclutamiento externo, no se cuenta con un perfil profesional y con un proceso de como poder ir paso a paso para que el reclutamiento sea de manera correcta, siendo como objetivo desarrollarlo y ponerlo en práctica para una mejora de la empresa.

**SEGUNDA:** Se concluye que el reclutamiento externo se basa mucho en la experiencia y estudios necesarios pues se consideran al momento de la entrevista, por otro lado, se recalca mucho las recomendaciones que tenga cada postulante al nuevo cargo el cual se dice que es un punto de quiebre para la gerente, ya que prefiere recomendados que un nuevo talento por conocer.

**TERCERA:** Se concluye que se prefiere reclutar a recomendados por los trabajadores o familia cercana ya que se genera la confianza y le certeza de que se realizara un mejor desempeño laboral, por compromiso y agradecimiento de la selección de manera rápida.

**CUARTA:** Finalmente se concluye que la capacitación sobre reclutamiento externo es para la gerente y para los administrativos, siendo también beneficiado los colaboradores de la empresa ya que, si se recluta a un personal capacitado y con la experiencia necesaria, será más rápido para trabajar y más compromiso, evitando así atrasos por falta de profesionales.

## **VI.- RECOMENDACIONES**

**PRIMERA:** Se recomienda a la Gerente general a una reunión con su departamento administrativo cuál es el proceso de reclutamiento externo que se está trabajando, donde una vez analizado poder crear un plan estratégico de cómo mejorar este proceso y como poder delegar a los trabajadores para que se puedan fidelizar con la empresa evitando renuncias o abandonos involuntariamente, donde también serán capacitados por un mes y al finalizar sometiéndolo a encuestas personales para evaluar cómo va el proceso de mejora.

**SEGUNDA:** Se recomienda a la gerente general invertir en la contratación de servicios de un profesional de recursos humanos donde ayudara a poder crear el plan de reclutamiento externo, elaboración de perfil profesional, a su vez capacitar a gerencia y departamento administrativo con la finalidad de obtener un mejor proceso de reclutamiento externo y basarse en los nuevos perfiles a postular.

**TERCERA:** Se recomienda una vez creada el nuevo perfil y proceso de reclutamiento por el profesional, ponerlo en práctica y trabajarlo con los encargados del departamento administrativo, tomando la decisión en equipo y logrando captar al mejor talento en beneficio de la empresa, siendo capacitado y orientado antes de empezar las labores.

**CUARTA:** Finalmente se recomienda a los colaboradores en general, gerente y administrativos de poder participar de manera responsable y puntual a las charlas establecidas para una mejora de la empresa y a la vez mejora profesionalmente, indicando luego en las encuestas finales como es el proceso y guiarnos de los resultados obtenidos.

## VII.- REFERENCIAS

- Adecco, (2020). Adecco, obtenido de ¿qué es el outsourcing del proceso de reclutamiento. <https://bit.ly/3cY8ff5>
- Ana, A. (2019). Reclutamiento y Selección de Personal. España: Learning.
- Arroyo, T (2020) “Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal para la reducción de pérdidas económicas en una empresa contratista minera– arequipa 2018” <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/9774/44.0666.II.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cajares, D. y Hurtado, L (2015). Propuesta para el mejoramiento en los procesos de gestión del talento humano (reclutamiento, selección, contratación e inducción) en la empresa Palmasur S.A.T del Municipio de san Andrés de Tumaco. (Tesis pregrado). Universidad de Nariño. Colombia. <https://docplayer.es/60072173-Donald-rodrigocajares-preciado-luz-enid-hurtado-rodriguez.html>
- Chiavenato, I. (2009), “Gestión del Talento Humano” (3ra. Ed). McGraw-Hill Interamericana, México.
- Cruz F, (2020) Reclutamiento y selección de personal en las organizaciones <https://www.gestiopolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-las-organizaciones/>
- Díaz, L. H. H., Rodríguez, M. D. C. L., Olveyra, M. D. L. Á. S. (2014). Reclutamiento y selección a través de las redes sociales Facebook y LinkedIn:(análisis preliminar). Oikos: Revista de la Escuela de Administración y Economía, volumen 18, número 38, pp 37-61. <https://alinin.org/wp-content/uploads/2021/11/LIBRO-UMAFIS.9-33-59.pdf>
- Dos Santos A., Armanu A., Setiawan M. y Rofiq A. (2020) Effect of recruitment, selection and culture of organizations on state personnel performance. <http://m.growingscience.com/beta/msl/3582-effect-of-recruitment-selection-and-culture-of-organizations-on-state-personnel-performance.html>

- ESAN (2020) “reclutamiento y selección: impacto de las redes sociales”  
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/reclutamiento-y-seleccion-impacto-de-las-redes-sociales>
- Espilco I,(2018) “Eficiencia de la metodología de reclutamiento 2.0 comparado con un reclutamiento tradicional en una universidad de lima metropolitana – 2016”  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4261/espilco\\_zic.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4261/espilco_zic.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García S, (2017). Análisis de puesto de trabajo y selección de personal  
<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/4425/3/TFG%20Garc%C3%ADa%20Molina%2C%20Sergio.pdf>
- González, J. L. M. (2005). El estudio de las redes personales: contribuciones, métodos y perspectivas. EMPIRIA. Revista de metodología de las ciencias sociales, volumen 10, pp 71-105. <https://alinin.org/wp-content/uploads/2021/11/LIBRO-UMAFIS.9-33-59.pdf>
- Ikechukwu I, (2017) E- Recruitent : Practices, opportunities and challenges.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/234627826.pdf>
- Jara L, Neyra B, Rentería C, Jonathan J. (2016).“Análisis de costo/beneficio de la aplicación de un programa de reclutamiento interno de personal, en una empresa del rubro financiero y una de consumo masivo”  
[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621486/Tema\\_29-Jara-Neyra-Renteria.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621486/Tema_29-Jara-Neyra-Renteria.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Juárez M, (2020) “Las nuevas tendencias en selección de personal en tiempos de covid -19” <https://bit.ly/3dalnxi>
- Maurer R, (2021) Recruiters will continue to adapt in 2022  
<https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/talent-acquisition/pages/recruiters-will-continue-adapt-in-2022.aspx>
- Michael J, Fordyce E, Carpenter R. (2020) Evaluating the data quality of a national sample of young sexual and gender minorities recruitend using social media: the influence of different desing formats.  
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0894439320928240>

- Medina, S. (2017). Desempeño Laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Santa Chimbote 2027. Obtenido de <https://bit.ly/3P4f0JV>
- Pastor M, (2020) "Reclutamiento" <https://bit.ly/3A1sfqk>
- Peraza C. (2020). Salud laboral frente a la pandemia del COVID-19 en Ecuador. <https://www.medigraphic.com/pdfs/medisur/msu-2020/msu203w.pdf>
- Perevozskaya I. (2020). Predicting the covid-19 pandemic impact on clinical trial recruitment. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19466315.2021.2000487>
- Pérez, A., Vanegas, J. (2017). Reclutamiento y selección de personal en los hospitales de Villavicencio, Colombia. (pp.39-53). <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3619/4713>
- Rodriguez J, Calcerrada P, (2020). La importancia de gestionar el proceso de reclutamiento, selección y socialización en el sector del autobús: un caso de éxito <http://www.revistaespacios.com/a20v41n03/a20v41n03p18.pdf>
- Quiroa M, (2019). Fuentes de reclutamiento externo. <https://economipedia.com/definiciones/fuentes-de-reclutamiento-externo.html>
- Salas D. (2019). Los diseños de investigaciones con enfoque cualitativo <https://investigaliacr.com/investigacion/los-disenos-de-investigacion-con-enfoque-cualitativo/>
- Samfira E. (2020). Assertive communication skill in universities <https://uav.ro/jour/index.php/jpe/article/view/1468/1522>
- Sievert M, Vogel D y Feeney M, (2022). Formalization and Administrative burden as obstacles to employee recruitment: consequences for the public sector. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0734371X20932997>
- Rodríguez, Daniela. (2020). Investigación básica: características, definición, ejemplos. Lifeder. Recuperado de : <https://www.lifeder.com/investigacion-basica/>
- Valls, M. (2016). Las Redes Sociales: herramienta de gestión empresarial. [https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/66370/Reclutamiento\\_y\\_seleccion.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/66370/Reclutamiento_y_seleccion.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Venegas, J (2020). “Estrategias de reclutamiento para mejorar la selección de personal para la empresa g4s logística& tecnología peru sa”

<https://bit.ly/3vlvmRt>

Torres A. (19 de 07 de 2018) el 59 % de mypes tendría problemas para contratar personal calificado. Obtenido de la republica

<https://larepublica.pe/economia/1281625-produce-59-mypes.problemas-contratar-personal-calificado/>

Salas D. (2019). Los diseños de investigaciones con enfoque cualitativo

<https://investigaliacr.com/investigacion/los-disenos-de-investigacion-con-enfoque-cualitativo/>

Tikhonov A. (2019). The use of networking in staff recruitment: recommendations and referral programs.

<https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/264/241>

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	TECNICAS	INSTRUMENTOS
¿Cómo se desarrolla el reclutamiento externo en la empresa de salud integral de la mujer Chiclayo 2022?	Describir el proceso de reclutamiento externo que empleara la gerencia de la empresa de salud integral mujer de Chiclayo 2022.	-CONVOCATORIA DE PERSONAL -MEDIO DE COMUNICACIÓN -TOMA DE DECISIONES	SOLICITUD DE REQUERIMIENTO - PRESUPUESTO - PERFIL DEL TRABAJADOR - EXTERNO - INTERNET - RECOMENDADOS - ANALISIS DEL PERFIL - COMPROMISO - DESEMPEÑO LABORAL	ENTREVISTA	GUIA DE ENTREVISTA
¿Cuál es el método de reclutamiento externo en la empresa de salud integral de la mujer Chiclayo 2022?	Describir el método de reclutamiento externo en la empresa de salud integral de la mujer Chiclayo 2022.				
¿Cuáles son las fases de reclutamiento externo en la empresa de salud integral de la mujer Chiclayo 2022?	Describir las fases de reclutamiento externo en la empresa de salud integral de la mujer Chiclayo 2022			OBSERVACION	GUIA DE OBSERVACION
¿Cuáles son los medios de reclutamiento externo en la empresa de salud integral de la mujer Chiclayo 2022?	Describir los medios de reclutamiento externo en la empresa de salud integral de la mujer Chiclayo 2022				

**Título:** Reclutamiento externo: caso empresa de salud integral de la mujer, Chiclayo – 2022.

**Autora:** Judith Melissa Ubillús Acosta

## ANEXO 2

### PREGUNTAS PARA LA ENTEVISTA

- 1.- ¿Cómo se realiza el proceso de reclutamiento de personal?
- 2.- ¿Qué puntos específicos toman en cuenta al momento de realizar el reclutamiento externo? ¿Por qué?
- 3.- ¿Qué medios de comunicación utilizan para realizar el reclutamiento externo? Detalle su respuesta.
- 4.- ¿Se tiene un modelo de perfil profesional para cada convocatoria? Qué modelo de perfil manejan.
- 5.- ¿Cómo fue su proceso para poder ingresar a trabajar en esta empresa?
- 6.- ¿Cómo fueron las capacitaciones al momento de ser seleccionados para el nuevo puesto de trabajo?
- 7.- ¿Qué temas se trataron al momento de ser capacitado?
- 8.- ¿Cuál fue el medio de comunicación donde postuló para el puesto de trabajo?
- 9.- ¿Por qué te desvinculaste de la empresa y cuáles fueron los motivos?
- 10.- ¿Obtuviste buenos conocimientos que te ayudarían en tu carrea profesional?

## Anexo 3

### Matriz de desgravación de la entrevista

N°	PREGUNTA	ENTREVISTADO 1: ADMINISTRADOR
1	¿Cómo se realiza el proceso de reclutamiento de personal?	Bueno en esta empresa lo primero que hacemos es, cuantas vacantes están disponibles para cubrir un puesto de trabajo, y sobre ello nosotros podemos publicar o se anuncia por periódicos, anuncios de manera externa de manera interna lo que haríamos realmente es convocar al personal que este apto para cubrir cierto puesto de trabajo y así efectivamente pasar una entrevista un proceso y seleccionar al adecuado.
2	¿Qué puntos específicos toman en cuenta al momento de realizar el reclutamiento externo? ¿Por qué?	Los puntos que nosotros tomamos en cuenta para elegir a un personal externo y porque, los puntos que nosotros tomamos es que el personal que quiera postular a esta empresa tenga en claro cuáles son los objetivos que nosotros tenemos, que trabaje bajo presión, y sobre todo que tenga una escucha activa y que efectivamente le guste socializar con las demás personas ya que nuestro centro es un centro médico que a diario nosotros nos vamos a socializar con personas por lo tanto el trato tiene que ser integro hacia los demás.
3	¿Qué medios de comunicación utilizan para realizar el reclutamiento externo? Detalle su respuesta.	Lo primero que hacemos es poner nuestro anuncio , nuestra vacante en periódicos, los más leídos donde la gente se puede informar y validar que nosotros estamos interesados en adquirir uno de sus servicios, otro medio seria la radio también con mayor frecuencia en los oyentes y por ultimo tenemos un personal que se encarga de repartir volantes de informar a la gente que nuestra empresa está necesitando de sus servicios a mayor convocatoria eso nos ayuda a poder seleccionar al personal idóneo para ese puesto de trabajo.
4	¿Se tiene un modelo de perfil profesional para cada convocatoria? Qué modelo de perfil manejan.	Realmente no, porque las personas somos cambiantes somos variables y lo que nosotros buscamos es eso, una persona que este apta a los cambios que nosotros a diario manejamos una persona que tenga una escucha activa, una persona que se pueda relacionar con los demás con facilidad, una persona que este apta a los cambios, créeme que si una persona viene con esa disposición de trabajar y de sacar adelante la empresa esta apta para poder pasar por ese reclutamiento.
5	¿Cómo fue su proceso para poder ingresar a trabajar en esta empresa?	Como ya lo había mencionado anteriormente yo de manera personal vi la convocatoria por un periódico, por un anuncio lo vi postule, vi cual era el perfil que efectivamente quería la empresa, estudie a la empresa, vi que efectivamente era una empresa, una de las más reconocidas a nivel local y nacional, postulé y ahora estoy acá.
6	¿Cómo fueron las capacitaciones al momento de ser seleccionados para el nuevo puesto de trabajo?	Primero fueron unas capacitaciones de manera grupal con todos los seleccionados efectivamente íbamos nosotros mencionando por qué queríamos ingresar a la empresa cuales eran nuestras expectativas, nuestros objetivos luego fue de manera personal con la psicóloga y luego pase por una entrevista o un examen para ver que tanto conocía de la empresa.
7	¿Qué temas se trataron al momento de ser capacitado?	Los temas principales fueron que esperaba yo de la empresa efectivamente también que es lo que aportaba a la empresa porque estaba postulando, efectivamente lo que yo le vi de manera principal a la empresa y porque postule es porque efectivamente vi el trabajo en equipo la reputación que tenía la empresa y eso me hizo entusiasmar a llegar a postular y que es lo que yo puedo aportar a la empresa, efectivamente también es eso me gusta siempre trabajar en equipo me gusta siempre resolver los problemas con una comunicación y eso es lo principal que también me hizo postular a esta empresa.
8	¿Cuál fue el medio de comunicación donde postuló para el puesto de trabajo?	El medio de comunicación fueron dos realmente lo vi por un anuncio de facebook ahí me entere luego en un diario local también compre el diario y me enteré de que estaban requiriendo personal y postule como lo mencione anteriormente averigüé como era la empresa cuales eran sus métodos de trabajo postule y ahora estoy acá.
9	¿Por qué te desvinculaste de la empresa y cuáles fueron los motivos?	Actualmente trabajo en la empresa.
10	¿Obtuviste buenos conocimientos que te ayudarían en tu carrea profesional?	Claro que sí, cualquier trabajo que tu tengas o postules ingreses o no ingreses es algo que te enseña lo que queda en ti y claro se agradece a este reclutamiento agradezco a la empresa que se ha tomado el tiempo para poder valorar mis conocimientos valorar mis proyectos y mis objetivos, y sobre todo ponerlos y plasmarlos en práctica y así poder tener mayor conocimiento de lo que es lo que quiero cuales son los objetivos y todo ellos.

N°	PREGUNTA	ENTREVISTADO 2: Gerente general
1	¿Cómo se realiza el proceso de reclutamiento de personal?	Por el momento lo estamos manejando de acuerdo al puesto que hace falta, es decir alguna vacante libre que tenemos estamos en comunicación con el personal de trabajadores en la empresa y preguntamos si tienen algún colega o familiar que pueda desempeñar las funciones que se solicite y le pedimos el contacto para llamar y solicitar que nos envíen su curriculum para poder evaluar y tener en cuenta, algunas veces me fijo en la experiencia pero mayormente hago las preguntas claras se aquellas funciones a realizar para hacer un proceso más rápido. Y si no hay recomendados recién recurrimos a las redes sociales o bolsas de trabajo.
2	¿Qué puntos específicos toman en cuenta al momento de realizar el reclutamiento externo? ¿Por qué?	Sobre todo si saben las funciones que se requiere dentro de la empresa, las funciones principales si lo saben realizar y tienen conocimiento para nosotros es suficiente, ya poco a poco los vamos capacitando.
3	¿Qué medios de comunicación utilizan para realizar el reclutamiento externo? Detalle su respuesta.	Sobre todo recomendado o algún familiar que conozca o tenga estudios en lo que vamos a solicitar, segunda opción las redes sociales en las páginas de la empresa o en mi estado de whatsapp, por último recurso utilizamos el anuncio en el periódico local, donde colocamos los números de la empresa para que puedan llamar los interesados.
4	¿Se tiene un modelo de perfil profesional para cada convocatoria? Qué modelo de perfil manejan.	Si tenemos uno pero no es tan utilizado ya que la convocatoria lo realizamos rápido, y más lo manejamos con las entrevistas que tenemos en la empresa o a veces por zoom.
5	¿Cómo fue su proceso para poder ingresar a trabajar en esta empresa?	Bueno en mi caso yo soy la creadora de la empresa, pero en el caso de mis trabajadores para que puedan ingresar a trabajar con nosotros es tener la capacidad de poder resolver problemas que se puedan presentar, tener objetivos de hacer bien su trabajo, tener las ganas de seguir aprendiendo, y sobre todo tener conocimiento de la misión y visión para ir todos como equipo por un mismo logro.
6	¿Cómo fueron las capacitaciones al momento de ser seleccionados para el nuevo puesto de trabajo?	Las capacitaciones las realizamos de acuerdo al puesto que se está solicitando, es decir en el área de enfermería es una enfermera la que realiza la capacitación, enseña lo que se hace a diario y así hasta que pueda llevar una rutina con un buen desempeño.
7	¿Qué temas se trataron al momento de ser capacitado?	Sobre todo las reglas de la empresa, visión y misión, la normativa que tenemos y sobre todo las atenciones que se realizan a diario.
8	¿Cuál fue el medio de comunicación donde postuló para el puesto de trabajo?	Mayormente el medio que se postulan los candidatos es a través de las redes sociales o del fanpage de la empresa.
9	¿Por qué te desvinculaste de la empresa y cuáles fueron los motivos?	Algunos se van de la empresa por una mejor propuesta, a hospitales o trabajos por el estado donde la remuneración es mayor.
10	¿Obtuviste buenos conocimientos que te ayudarían en tu carrera profesional?	Claro, todos los que trabajan en diferentes empresas se van siempre con conocimientos, ya que una vez que ingresas a trabajar te van enseñando o capacitando y eso te ayuda para tu vida profesional. En nuestro caso las personas que se han retirado de la empresa han postulado a trabajos que brinda el estado o en clínicas grandes ya que se le brinda también su carta de recomendación.

N°	PREGUNTA	ENTREVISTADO 3: ASISTENTE ADMINISTRATIVO
1	¿Cómo se realiza el proceso de reclutamiento de personal?	Bueno básicamente yo les voy a contar mi experiencia y todo lo que he podido visualizar en mi proceso al postular en dicha empresa en la que actualmente me encuentro laborando, bien respecto como se realiza el proceso de reclutamiento personal. Tengo entendido básicamente que el reclutamiento externo se viene realizando a través de las redes sociales o por recomendación.
2	¿Qué puntos específicos toman en cuenta al momento de realizar el reclutamiento externo? ¿Por qué?	Bien específicamente se basa en la experiencia laboral del profesional ya que a raíz de ellos se podrá visualizar y/o analizar qué tan apto es dicho profesional para el puesto en el cual se está buscando.
3	¿Qué medios de comunicación utilizan para realizar el reclutamiento externo? Detalle su respuesta.	Bueno mayormente realizamos el reclutamiento externo a través de redes sociales o caso contrario los trabajadores de la empresa se le realiza la consulta si tuviese algún colega o familiar que pueda recomendar que ellos visualicen que se encuentren apto o capacitado para ejercer dicho puesto, que comenten o indiquen en el caso que estuviesen interesados se brinda el correo electrónico de la empresa para que pueda enviar su currículo
4	¿Se tiene un modelo de perfil profesional para cada convocatoria? Qué modelo de perfil manejan.	Bien el perfil profesional precisamente trata de lograr una concreción de esa respuesta en términos de imagen o representación de ese profesional a forma. Bueno más que todo en esa empresa lo que se visualiza como modelo de perfil profesional en primer lugar es la característica profesional que debe poseer ese profesional de manera particular es decir sus rasgos de personalidad otro de los puntos es las habilidades y destrezas que debe caracterizar su quehacer que se concretan en las funciones a desempeñar por el profesional, también se visualiza los conocimientos habilidades, aptitudes requeridas para el ejercicio profesional. Las acciones generales y e específicas que desarrolla un profesional en los campos de acción para la solución de las necesidades sociales científicas no, todos esos puntos son los que se socializan como un modelo de perfil profesional en esta empresa también es obvio que todas las empresas no van a manejar el mismo perfil no, cada empresa maneja su propio perfil que busca en su trabajador en su profesional a contratar.
5	¿Cómo fue su proceso para poder ingresar a trabajar en esta empresa?	Bueno básicamente mi proceso se basó en que un colega ex trabajador de dicha empresa se comunicó conmigo comentándome que estaban requiriendo personal y que veía en mi toda la capacidad y experiencia que solicitaban para el puesto y bueno me dijo si estas interesada envía tu cv y bueno por mi parte osea si dije no, como todo no, como todo profesional al inicio me dio un poco de miedo enviar mi cv no, pero luego me sentí con toda la capacidad yo sabía que tenía ese potencial para dicho puesto no! Envié mi cv al correo electrónico de la empresa y efectivamente a los 3 días recibí una llamada, indicándome que había quedado seleccionada para pasar una breve entrevista personal y me citaron, una fecha y horario pactado a la cual fui pues fue algo breve y una vez finalizado me indicaron que inmediatamente empiece mis labores pero que en conjunto también iba a llevar una previa capacitación, no fue algo digamos tan complicado no.
6	¿Cómo fueron las capacitaciones al momento de ser seleccionados para el nuevo puesto de trabajo?	Bien la capacitación laboral si bien es cierto hoy en día es uno de los temas más importantes en todos los ámbitos laborales de nuestra realidad paralelamente la capacitación laboral se ha generado tanto a partir de la iniciativa de estas empresas como por medio del estado no, en ambos casos se apunta hacia la calidad y por ende la rentabilidad siendo una preocupación creciente en los trabajadores que ven en ella la posibilidad de mejorar sus condiciones de trabajo tanto en términos de remuneraciones o como de calidad de las condiciones en los que se desarrolla esta actividad no, incluso también más que todo también va el enfoque de las capacitaciones eh, al capital humano plantean la formación e inversión de los recursos humanos es una de las estrategias incluso mucho más relevantes.

7	¿Qué temas se trataron al momento de ser capacitado?	Bueno se pudo visualizar en la capacitación como principal e indispensable elemento el que cuenta cada trabajador, en nuestro caso los enfermeros y/o enfermeras mejorando con ella las condiciones para incorporarnos, ser competitivos, exitosos sin embargo también hay otros puntos de vista a tratar la capacitación no solo como una forma de realizarse digamos como profesional, sino en otros casos como forma de inclusión e inserción es decir de personas cada vez más jóvenes y adultos sin hacerse diferencia sin ningún tipo de discriminación es decir en esta empresa no solo se busca formarlos como profesional sino también como persona, y por supuesto el progreso económico.
8	¿Cuál fue el medio de comunicación donde postuló para el puesto de trabajo?	Bueno como le comenté hace un momento envié mi currículum vitae vía correo electrónico y por ese mismo medio recibí la respuesta citándome a la entrevista personal
9	¿Por qué te desvinculaste de la empresa y cuáles fueron los motivos?	Sigo laborando en el centro médico.
10	¿Obtuviste buenos conocimientos que te ayudarían en tu carrera profesional?	Claro que sí, aprendí mucho más conocimientos uno nunca deja de aprender ya sea cualquier carrera profesional constantemente uno va aprendiendo van apareciendo más cosas, actualizando, uno nunca va a dejar de estudiar, porque si dejas de estudiar y solo te quedas con los conocimientos que solo utilizas en esos años de universidad no vas a mejorar como profesional te vas a quedar por ejemplo en ese puesto nunca vas a ascender porque uno nunca se va a quedar con lo mismo cada año van apareciendo por ejemplo en este sector, en el sector salud, nuevas enfermedades, nuevos medicamentos, hoy en día por ejemplo se laboró el estudio para detectar o para curar eh dicha enfermedad no, nosotros tenemos que saber cuál es ese producto cuál es ese medicamento para que se pueda recetar al paciente, imagínate no! Que en otro país se haya obtenido el medicamento para curar digamos el cáncer de mama, es un ejemplo y nosotros acá en Perú yo como profesional no sepa entonces que me llegue un paciente y yo le diga : No, no se puede y que en otro país o quizá otros profesionales de mi entorno lo sepa, entonces no es factible porque nosotros estamos para ayudar al paciente estamos para salvar vidas y tenemos que estar constantemente actualizados y aprendiendo un poco más y no solo es para el sector salud es para todos los sectores profesionales, para todas las carreras para todos los ámbitos.

## Anexo 4

### Matriz de codificación de la entrevista

N°	PREGUNTA	ENTREVISTADO 1: ADMINISTRADOR	Entrevista 1 Codificada
1	¿Cómo se realiza el proceso de reclutamiento de personal?	Bueno en esta empresa lo primero que hacemos es, cuantas vacantes están disponibles para cubrir un puesto de trabajo, y sobre ello nosotros podemos publicar o se anuncia por periódicos, anuncios de manera externa de manera interna lo que haríamos realmente es convocar al personal que este apto para cubrir cierto puesto de trabajo y así efectivamente pasar una entrevista un proceso y seleccionar al adecuado.	.Publicar .Convocar .Entrevista
2	¿Qué puntos específicos toman en cuenta al momento de realizar el reclutamiento externo? ¿Por qué?	Los puntos que nosotros tomamos en cuenta para elegir a un personal externo y porque, los puntos que nosotros tomamos es que el personal que quiera postular a esta empresa tenga en claro cuáles son los objetivos que nosotros tenemos, que trabaje bajo presión, y sobre todo que tenga una escucha activa y que efectivamente le guste socializar con las demás personas ya que nuestro centro es un centro médico que a diario nosotros nos vamos a socializar con personas por lo tanto el trato tiene que ser integro hacia los demás.	.Objetivos .Bajo presión .Socializar
3	¿Qué medios de comunicación utilizan para realizar el reclutamiento externo? Detalle su respuesta.	Lo primero que hacemos es poner nuestro anuncio , nuestra vacante en periódicos, los más leídos donde la gente se puede informar y validar que nosotros estamos interesados en adquirir uno de sus servicios, otro medio seria la radio también con mayor frecuencia en los oyentes y por ultimo tenemos un personal que se encarga de repartir volantes de informar a la gente que nuestra empresa está necesitando de sus servicios a mayor convocatoria eso nos ayuda a poder seleccionar al personal idóneo para ese puesto de trabajo.	. Vacante. Convocatoria. Seleccionar .Anuncio periódico
4	¿Se tiene un modelo de perfil profesional para cada convocatoria? Qué modelo de perfil manejan.	Realmente no, porque las personas somos cambiantes somos variables y lo que nosotros buscamos es eso, una persona que este apta a los cambios que nosotros a diario manejamos una persona que tenga una escucha activa, una persona que se pueda relacionar con los demás con facilidad, una persona que este apta a los cambios, créeme que si una persona viene con esa disposición de trabajar y de sacar adelante la empresa esta apta para poder pasar por ese reclutamiento.	.Variables .Cambiantes .Reclutamiento
5	¿Cómo fue su proceso para poder ingresar a trabajar en esta empresa?	Como ya lo había mencionado anteriormente yo de manera personal vi la convocatoria por un periódico, por un anuncio lo vi postule, vi cual era el perfil que efectivamente quería la empresa, estude a la empresa, vi que efectivamente era una empresa, una de las más reconocidas a nivel local y nacional, postulé y ahora estoy acá.	.Anuncio .Perfil

6	¿Cómo fueron las capacitaciones al momento de ser seleccionados para el nuevo puesto de trabajo?	Primero fueron unas capacitaciones de manera grupal con todos los seleccionados efectivamente íbamos nosotros mencionando por qué queríamos ingresar a la empresa cuales eran nuestras expectativas, nuestros objetivos luego fue de manera personal con la psicóloga y luego pase por una entrevista o un examen para ver que tanto conocía de la empresa.	.Expectativas .Objetivos
7	¿Qué temas se trataron al momento de ser capacitado?	Los temas principales fueron que esperaba yo de la empresa efectivamente también que es lo que aportaba a la empresa porque estaba postulando, efectivamente lo que yo le vi de manera principal a la empresa y porque postule es porque efectivamente vi el trabajo en equipo la reputación que tenía la empresa y eso me hizo entusiasmar a llegar a postular y que es lo que yo puedo aportar a la empresa, efectivamente también es eso me gusta siempre trabajar en equipo me gusta siempre resolver los problemas con una comunicación y eso es lo principal que también me hizo postular a esta empresa.	.Trabajo en equipo .Comunicación
8	¿Cuál fue el medio de comunicación donde postuló para el puesto de trabajo?	El medio de comunicación fueron dos realmente lo vi por un anuncio en redes sociales de facebook ahí me entere luego en un diario local también compre el diario y me enteré de que estaban requiriendo personal y postule como lo mencione anteriormente averigüé como era la empresa cuales eran sus métodos de trabajo postule y ahora estoy acá.	.Redes sociales
9	¿Por qué te desvinculaste de la empresa y cuáles fueron los motivos?	Actualmente trabajo en la empresa.	.Trabajo
10	¿Obtuviste buenos conocimientos que te ayudarían en tu carrera profesional?	Claro que sí, cualquier trabajo que tu tengas o postules ingreses o no ingreses es algo que te enseña lo que queda en ti y claro se agradece a este reclutamiento agradezco a la empresa que se ha tomado el tiempo para poder valorar mis conocimientos valorar mis proyectos y mis objetivos, y sobre todo ponerlos y plasmarlos en práctica y así poder tener mayor conocimiento de lo que es lo que quiero cuales son los objetivos y todo ellos.	.Conocimientos

N°	PREGUNTA	ENTREVISTADO 2: Gerente general	Entrevista 2 codificada
1	¿Cómo se realiza el proceso de reclutamiento de personal?	Por el momento lo estamos manejando de acuerdo al puesto que hace falta, es decir alguna vacante libre que tenemos estamos en comunicación con el personal de trabajadores en la empresa y preguntamos si tienen algún colega, familiar, o una recomendación que pueda desempeñar las funciones que se solicite y le pedimos el contacto para llamar y solicitar que nos envíen su curriculum para poder evaluar y tener en cuenta, algunas veces me fijo en la experiencia pero mayormente hago las preguntas claras de aquellas funciones a realizar para hacer un proceso más rápido. Y si no hay recomendados recién recurrimos a las redes sociales o bolsas de trabajo.	.Evaluar .Experiencia .Redes Sociales .Recomendación
2	¿Qué puntos específicos toman en cuenta al momento de realizar el reclutamiento externo? ¿Por qué?	Tomamos en cuenta la experiencia laboral, sobre todo si saben las funciones que se requiere dentro de la empresa, las funciones principales si lo saben realizar y tienen conocimiento para nosotros es suficiente, ya poco a poco los vamos capacitando	. Funciones. Conocimiento. Capacitando .Experiencia Laboral
3	¿Qué medios de comunicación utilizan para realizar el reclutamiento externo? Detalle su respuesta.	Sobre todo recomendado o algún familiar que conozca o tenga estudios en lo que vamos a solicitar, segunda opción las redes sociales en las páginas de la empresa o en mi estado de whatsapp, por último recurso utilizamos el anuncio en el periódico local, donde colocamos los números de la empresa para que puedan llamar los interesados.	.Estudios .Redes sociales .Anuncio periódico
4	¿Se tiene un modelo de perfil profesional para cada convocatoria? Qué modelo de perfil manejan.	Si tenemos uno, pero no es tan utilizado ya que la convocatoria lo realizamos rápido, y más lo manejamos con las entrevistas que tenemos en la empresa o a veces por zoom. Buscamos personas que tengan las capacidades, conocimientos y las habilidades para este trabajo.	. Convocatoria. Entrevistas .Habilidades
5	¿Cómo fue su proceso para poder ingresar a trabajar en esta empresa?	Bueno en mi caso yo soy la creadora de la empresa, pero en el caso de mis trabajadores para que puedan ingresar a trabajar con nosotros básicamente verificamos la experiencia laboral, además es tener la capacidad de poder resolver problemas que se puedan presentar, tener objetivos de hacer bien su trabajo, tener las ganas de seguir aprendiendo, y sobre todo tener conocimiento de la misión y visión para ir todos como equipo por un mismo logro.	. Objetivos. Aprendiendo. Misión. Visión .Experiencia laboral
6	¿Cómo fueron las capacitaciones al momento de ser seleccionados para el nuevo puesto de trabajo?	Las capacitaciones las realizamos de acuerdo al puesto que se está solicitando, es decir en el área de enfermería es una enfermera la que realiza la capacitación, enseña lo que se hace a diario y así hasta que pueda llevar una rutina con un buen desempeño, sobre todo buscamos que los que ingresan tengan un solo objetivo el cual es ser una de las mejores empresas de salud.	. Capacitación. Rutina. Buen desempeño. Objetivo
7	¿Qué temas se trataron al momento de ser capacitado?	Sobre todo las reglas de la empresa, visión y misión, la normativa que tenemos y sobre todo las atenciones que se realizan a diario. Adicional a ellos recalamos mucho el ambiente laboral, el trabajo en equipo, la inclusión, para que así funcione mejor el trabajo.	.Reglas de la empresa .Normativa .Visión y misión .Trabajo en equipo .Inclusión

8	¿Cuál fue el medio de comunicación donde postuló para el puesto de trabajo?	Mayormente el medio que se postulan los candidatos es a través de las redes sociales o del fanpage de la empresa.	.Redes sociales
9	¿Por qué te desvinculaste de la empresa y cuáles fueron los motivos?	Algunos se van de la empresa por una mejor propuesta, a hospitales o trabajos por el estado donde la remuneración es mayor.	. Propuesta .Remuneración
10	¿Obtuviste buenos conocimientos que te ayudarían en tu carrera profesional?	Claro, todos los que trabajan en diferentes empresas se van siempre con conocimientos, ya que una vez que ingresas a trabajar te van enseñando o capacitando y eso te ayuda para tu vida profesional. En nuestro caso las personas que se han retirado de la empresa han postulado a trabajos que brinda el estado o en clínicas grandes ya que se le brinda también su carta de recomendación.	.Conocimientos .Capacitando .Carta de recomendación

N°	PREGUNTA	ENTREVISTADO 3: ASISTENTE ADMINISTRATIVO	Entrevista 2 codificada
1	¿Cómo se realiza el proceso de reclutamiento de personal?	Bueno básicamente yo les voy a contar mi experiencia y todo lo que he podido visualizar en mi proceso al postular en dicha empresa en la que actualmente me encuentro laborando, bien respecto como se realiza el proceso de reclutamiento personal. Tengo entendido básicamente que el reclutamiento externo se viene realizando a través de las redes sociales o por recomendación.	.Redes sociales .Recomendación
2	¿Qué puntos específicos toman en cuenta al momento de realizar el reclutamiento externo? ¿Por qué?	Bien específicamente se basa en la experiencia laboral del profesional ya que a raíz de ellos se podrá visualizar y/o analizar qué tan apto es dicho profesional para el puesto en el cual se está buscando.	.Experiencia laboral
3	¿Qué medios de comunicación utilizan para realizar el reclutamiento externo? Detalle su respuesta.	Bueno mayormente realizamos el reclutamiento externo a través de redes sociales o caso contrario los trabajadores de la empresa se le realiza la consulta si tuviese algún colega o familiar que pueda recomendar que ellos visualicen que se encuentren apto o capacitado para ejercer dicho puesto, que comenten o indiquen en el caso que estuviesen interesados se brinda el correo electrónico de la empresa para que pueda enviar su currículum	.Capacitado .Redes sociales

4	<p>¿Se tiene un modelo de perfil profesional para cada convocatoria?          Qué modelo de perfil manejan.</p>	<p>Bien el perfil profesional precisamente trata de lograr una concreción de esa respuesta en términos de imagen o representación de ese profesional a forma. Bueno más que todo en esa empresa lo que se visualiza como modelo de perfil profesional en primer lugar es la característica profesional que debe poseer ese profesional de manera particular es decir sus rasgos de personalidad otro de los puntos es las habilidades y destrezas que debe caracterizar su quehacer que se concretan en las funciones a desempeñar por el profesional, también se visualiza los conocimientos habilidades, aptitudes requeridas para el ejercicio profesional. Las acciones generales y e específicas que desarrolla un profesional en los campos de acción para la solución de las necesidades sociales científicas no, todos esos puntos son los que se socializan como un modelo de perfil profesional en esta empresa también es obvio que todas las empresas no van a manejar el mismo perfil no, cada empresa maneja su propio perfil que busca en su trabajador en su profesional a contratar.</p>	<p>.Habilidades          .Necesidades</p>
5	<p>¿Cómo fue su proceso para poder ingresar a trabajar en esta empresa?</p>	<p>Bueno básicamente mi proceso se basó en que un colega ex trabajador de dicha empresa se comunicó conmigo comentándome que estaban requiriendo personal y que veía en mi toda la capacidad y experiencia que solicitaban para el puesto y bueno me dijo si estas interesada envía tu cv y bueno por mi parte osea si dije no, como todo no, como todo profesional al inicio me dio un poco de miedo enviar mi cv no, pero luego me sentí con toda la capacidad yo sabía que tenía ese potencial para dicho puesto no! Envié mi cv al correo electrónico de la empresa y efectivamente a los 3 días recibí una llamada, indicándome que había quedado seleccionada para pasar una breve entrevista personal y me citaron, una fecha y horario pactado a la cual fui pues fue algo breve y una vez finalizado me indicaron que inmediatamente empiece mis labores pero que en conjunto también iba a llevar una previa capacitación, no fue algo digamos tan complicado no.</p>	<p>.Experiencia .Potencial          .Entrevista .Capacidad</p>
6	<p>¿Cómo fueron las capacitaciones al momento de ser seleccionados para el nuevo puesto de trabajo?</p>	<p>Bien la capacitación laboral si bien es cierto hoy en día es uno de los temas más importantes en todos los ámbitos laborales de nuestra realidad paralelamente la capacitación laboral se ha generado tanto a partir de la iniciativa de estas empresas como por medio del estado no, en ambos casos se apunta hacia la calidad y por ende la rentabilidad siendo una preocupación creciente en los trabajadores que ven en ella la posibilidad de mejorar sus condiciones de trabajo tanto en términos de remuneraciones o como de calidad de las condiciones en los que se desarrolla esta actividad no, incluso también más que todo también va el enfoque de las capacitaciones eh, al capital humano plantean la formación e inversión de los recursos humanos es una de las estrategias incluso mucho más relevantes.</p>	<p>.Rentabilidad          .Condiciones de trabajo .Inversión</p>

7	¿Qué temas se trataron al momento de ser capacitado?	Bueno se pudo visualizar en la capacitación como principal e indispensable elemento el que cuenta cada trabajador, en nuestro caso los enfermeros y/o enfermeras mejorando con ella las condiciones para incorporarnos, ser competitivos, exitosos sin embargo también hay otros puntos de vista a tratar la capacitación no solo como una forma de realizarse digamos como profesional, sino en otros casos como forma de inclusión e inserción es decir de personas cada vez más jóvenes y adultos sin hacerse diferencia sin ningún tipo de discriminación es decir en esta empresa no solo se busca formarlos como profesional sino también como persona, y por supuesto el progreso económico.	.Competitivos .Inclusión .Discriminación
8	¿Cuál fue el medio de comunicación donde postuló para el puesto de trabajo?	Bueno como le comenté hace un momento envié mi currículum vitae vía correo electrónico y por ese mismo medio recibí la respuesta citándome a la entrevista personal	.Correo electrónico .Entrevista personal
9	¿Por qué te desvinculaste de la empresa y cuáles fueron los motivos?	Sigo laborando en el centro médico.	.Laborando
10	¿Obtuviste buenos conocimientos que te ayudarían en tu carrera profesional?	Claro que si, aprendí mucho más conocimientos uno nunca deja de aprender ya sea cualquier carrera profesional constantemente uno va aprendiendo van apareciendo más cosas, actualizando, uno nunca va a dejar de estudiar, porque si dejas de estudiar y solo te quedas con los conocimientos que solo utilizas en esos años de universidad no vas a mejorar como profesional te vas a quedar por ejemplo en ese puesto nunca vas a ascender porque uno nunca se va a quedar con lo mismo cada año van apareciendo por ejemplo en este sector, en el sector salud, nuevas enfermedades, nuevos medicamentos, hoy en día por ejemplo se laboró el estudio para detectar o para curar dicha enfermedad no, nosotros tenemos que saber cuál es ese producto cuál es ese medicamento para que se pueda recetar al paciente, imagínate no! Que en otro país se haya obtenido el medicamento para curar digamos el cáncer de mama, es un ejemplo y nosotros acá en Perú yo como profesional no sepa entonces que me llegue un paciente y yo le diga : No, no se puede y que en otro país o quizá otros profesionales de mi entorno lo sepa, entonces no es factible porque nosotros estamos para ayudar al paciente estamos para salvar vidas y tenemos que estar constantemente actualizados y aprendiendo un poco más y no solo es para el sector salud es para todos los sectores profesionales, para todas las carreras para todos los ámbitos.	.Conocimientos .Actualizados

## Anexo 5

### Matriz de codificación y conclusiones de las entrevistas

N°	Pregunta	E1- Gerente	E-2 Administrador	E-3 Asist. Adm	Similitud	Diferencias	Conclusión
1	¿Cómo se realiza el proceso de reclutamiento de personal?	.Evaluar .Experiencia .Redes Sociales .Recomendación	.Publicar .Convocar .Entrevista	.Redes sociales .Recomendación	.Redes sociales .Recomendación	.Evaluar .Experiencia .Publicar .Convocar .Entrevista	Las redes sociales hoy en día son tan eficientes y rápidas, que se utiliza desde vende un producto, hasta poder ofrecer empleo. Hoy en día la gran mayoría de empresas realizan su convocatoria por internet donde fijan una entrevista personal para poder analizar y conocer a su nuevo prospecto.
2	¿Qué puntos específicos toman en cuenta al momento de realizar el reclutamiento externo? ¿Por qué?	.Funciones .Conocimiento .Capacitando .Experiencia Laboral	.Objetivos .Bajo presión .Socializar	.Experiencia laboral	.Experiencia laboral	. Funciones. Conocimiento. Capacitando. Objetivos. Bajo Presión .Socializar	En la gran mayoría de empresas se revisa mucho la experiencia laboral, ya que eso evita más demora en capacitar a los nuevos integrantes de la organización.
3	¿Qué medios de comunicación utilizan para realizar el reclutamiento externo? Detalle su respuesta.	.Estudios .Redes sociales .Anuncio periódico	.Vacante .Convocatoria .Seleccionar .Anuncio periódico	.Capacitado .Redes sociales	.Redes sociales .Anuncio periódico	. Estudios. Vacante. Convocatoria. Seleccionar. Capacitado	Se dice que no solo las convocatorias se realizan a través de las redes sociales, también emplean los anuncios en el periódico donde se comparte la convocatoria y se está a la espera de los postulantes para seleccionar al mejor curriculum y pactar una entrevista.

4	¿Se tiene un modelo de perfil profesional para cada convocatoria? Qué modelo de perfil manejan.	.Convocatoria .Entrevistas .Habilidades	.Variables .Cambiantes	.Habilidades .Necesidades	.Habilidades	.Convocatoria .Entrevistas .Variables .Cambiantes .Necesidades	Las entrevistas ayudan mucho a poder tomar una decisión frente a una buena cantidad de propuestas para la gerencia, el cual deben de demostrar sus habilidades y convencer que será un buen empleador para la empresa.
5	¿Cómo fue su proceso para poder ingresar a trabajar en esta empresa?	.Experiencia laboral .Objetivos .Misión .Visión	.Anuncio .Perfil	.Experiencia laboral .Potencial .Entrevista	.Experiencia laboral	. Anuncio. Objetivos. Misión visión. Perfil. Entrevista	La experiencia laboral es el requisito fundamental que se presenta en las empresas reclutadoras, así se podrá continuar normalmente con las labores y no atrasar el trabajo. A la vez se debe de dar a conocer los valores, misión, visión y normativas de la empresa a cada trabajador.
6	¿Cómo fueron las capacitaciones al momento de ser seleccionados para el nuevo puesto de trabajo?	. Capacitación. Rutina. Buen desempeño. Objetivos	.Expectativas .Objetivos	.Rentabilidad .Condiciones de trabajo .Inversión	.Objetivos	.Capacitación .Rutina .Buen desempeño .Expectativas .Rentabilidad .Condiciones de trabajo .Inversión	Los objetivos son los que se debe de recalcar al momento del ingreso de cada trabajador, ya que el trabajo en equipo ayudara mucho a la empresa y a al clima laboral, trabajando por el mismo objetivo se llegara a buenos resultados.
7	¿Qué temas se trataron al momento de ser capacitado?	.Reglas de la empresa .Normativa .Visión y misión .Trabajo en equipo .Inclusión	.Trabajo en equipo .Comunicación	.Competitivos .Inclusión .Discriminación	.Trabajo en equipo .Inclusión	. Reglas de la empresa. Normativa. Visión y misión. Inclusión. Comunicación. Competitivos. discriminación	Se tiene en cuenta al momento de un nuevo trabajador en una organización, el conocimiento del reglamento interno, y las normas que existen eso conllevara a un mejor trabajo y evitando algún inconveniente.

8	¿Cuál fue el medio de comunicación donde postuló para el puesto de trabajo?	.Redes sociales	.Redes sociales	.Correo electrónico .Entrevista personal	.Redes sociales	.Correo electrónico .Entrevista personal	Hoy en día la gran mayoría de personas realizan su postulación a través de las redes sociales, ya que es un medio que se está utilizando mucho en los últimos años, siendo para las empresas una herramienta económica y rápida para este tipo de procesos.
9	¿Por qué te desvinculaste de la empresa y cuáles fueron los motivos?	. Propuesta .Remuneración	.Trabajo	.Laborando		.Propuesta .Remuneración .Trabajo .Laborando	Si no hay motivación, o una capacitación constante en las empresas, los empleadores buscaran mejores opciones provocando el abandono de trabajo y esto conlleva a una perdida y atraso de trabajo.
10	¿Obtuviste buenos conocimientos que te ayudarían en tu carrea profesional?	.Conocimientos .Capacitando .Carta de recomendación	.Conocimientos	.Conocimientos .Actualizados	.Conocimientos	.Capacitando .Carta de recomendación .Actualizados	Los conocimientos son fundamental para cada persona, ya que esto cuenta como experiencia laboral, y ayudara a poder tener mas oportunidades laborales donde resalta mas las habilidades adquiridas en su trabajo anterior.

## Conclusión general de las entrevistas semi estructurada

Hoy en día en las empresas se trata de poder crear capacitaciones, y tener un buen perfil de profesional por cada área y así saber específicamente lo que se está solicitando, y las necesidades que se presentan en las organizaciones, siendo esto una información clara y precisa para los postulantes que envían su información a los reclutadores. Crear nuevas herramientas de reclutamiento, estar siempre actualizados como por ejemplo crear bolsas de trabajo en internet o en las redes sociales, ayudara mucho a que más personas con grandes capacidades puedan postular y así poder obtener los mejores talentos que ayudaran a un mejor desempeño laboral.

### Anexo 6

#### Guía de observación

Empresa :	Salud integral de la mujer		
Ubicación	Chiclayo - Lambayeque		
Área	Administración		
Observador	Judith Melissa Ubillús Acosta		

Se redacta según lo observado en la oficina de administración:

El área de administración es la encargada de poder reclutar al personal que se está solicitando, por encargo de la gerencia, el administrador con su asistente comunican a los colaboradores la vacante que hay disponible, para que ellos puedan recomendar a alguien cercano que cumpla con lo requerido, si en todo caso no hay ningún recomendado se elabora la convocatoria para publicarlo en las redes sociales como facebook, instagram y whatsapp, donde colocan número y correo electrónico para la recepción de la documentación solicitada. Por otra parte, también se crea los anuncios en el periódico local, aunque hoy en día ya no se recurre mucho a este medio. Una vez creada la convocatoria receptionan los documentos y llamando a todos los interesados para así coordinar una entrevista personal, o virtual.

## **Anexo 7**

La propuesta que se quiere plantear es poder crear un perfil profesional en cada área, donde especifique los conocimientos y la experiencia solicitada para poder cubrir esa vacante. Se pudo observar que por parte del departamento administrativo aún no han creado los perfiles de los puestos, siendo así la decisión de poder contratar un experto de reclutamiento que pueda asesorarlos y coordinar con ellos y con la gerente un plan de trabajo de cada puesto, y un perfil profesional para que así al momento de poder solicitar algún puesto laboral ya se tiene el perfil listo para realizar la convocatoria.

Por otro lado, se propone plantear días de capacitación, decir delegar o tener a un encargado de cada área donde pueda evaluar el desempeño de los colaboradores para así corregir algunos puntos de quiebre, capacitar al nuevo personal y poder concretar una reunión con todo el personal para que se sientan motivados y estén fidelizados con la empresa donde puedan desempeñar correctamente sus funciones y permanezcan por mucho tiempo en la empresa.

### **Propuesta de programa de mejora del reclutamiento externo**

#### **Objetivo**

Lograr que esta propuesta ayude a mejorar el área administrativa, y se desempeñe un buen reclutamiento externo de personal en la empresa de salud integral de la mujer Chiclayo.

#### **Desarrollo**

Para el desarrollo de esta propuesta de tiene planteado la contratación de un experto en recursos humanos quien ayudará a la elaboración del perfil profesional de cada puesto de trabajo, a su vez se realizará el plan de trabajo para tener un orden y una buena organización para la mejora de la empresa.

Por otro lado, en el tema de las capacitaciones se realizará por cada área y en general con todo el personal, en este caso se va a delegar a un encargado por cada área el cual debe tener la experiencia necesaria dentro de la empresa. Asimismo, las capacitaciones que se van a realizar con todo el personal serán realizadas por el

mismo especialista de recursos humanos que se encargara de crear el perfil y el plan de trabajo. A continuación, presentamos los temas a tratar en las capacitaciones.

*Tabla 3 Nombres de charlas*

<b>NOMBRE DE LA CHARLA</b>	<b>PARTICIPANTES</b>
Motivación y buen desempeño laboral	Todos los colaboradores
Comunicación asertiva	Todos los colaboradores
Como reclutar al mejor talento externo	Área administrativa y gerencia
Salud emocional	Todos los colaboradores
Mejorar el trato con las personas	Todos los colaboradores
Como tener un ambiente cálido y ordenado	Área administrativa y gerencia
Como lograr buenos resultados	Área administrativa y gerencia

#### Nombre de la charla

Motivación y buen desempeño laboral. Esta charla va a ir dirigido a todos los colaboradores de la empresa, en donde la perspectiva será que el colaborador de lo mejor de el en su vida diaria, para el logro de sus metas y así poder obtener buenos resultados, esto le ayudará a su desarrollo profesional y a la vez en su desarrollo personal.

Comunicación asertiva. En esta charla se logrará que todos los colaboradores estén siempre comunicados, que puedan expresar su malestar o sus dudas para que se pueda reforzar esta debilidad y como equipo mejorarlo, esto conllevará a que el personal este siempre atento ante alguna solicitud o algún comunicado que se esté presentando dentro de la empresa y como equipo poder resolverlo. Por otro lado, Samfira (2020) nos comentaba que en la gran mayoría de las universidades se entrena sobre la comunicación que tiene que ser asertiva, desde el primer ciclo es un requisito fundamental ya que eso conlleva a un mejor desarrollo profesional para el mejoramiento de las empresas a futuro.

Como reclutar al mejor talento externo. La charla a tratar será exclusivamente para los administrativos y para la gerente, donde se le enseñara a cómo realizar una convocatoria, en que medios de comunicación poder publicarla y que puntos principales se deberían que revisar al momento de presentarse las solicitudes de

documentaciones, esto conllevará a que se realice un mejor reclutamiento para beneficio de la empresa.

Salud emocional. Si bien es cierto hoy en día se debe de capacitar a todos los colaboradores respecto a su salud emocional, ya que actualmente se presenta el estrés laboral, ya sea que también presenta problemas en casa, problemas personales, y esto conlleva a un bajo rendimiento laboral, afectando el desempeño laboral. Es por eso que se brinda la charla para poder ayudar con estos temas y que se pueda brindar la ayuda necesaria para tener una vida tranquila y un buen trabajo.

Mejorar el trato con las personas. En la presente charla se enseñará a como poder atraer al público y cómo hacer que el trato sea personalizado y familiarizado, donde las personas estén a gusto con el buen trato, teniendo como finalidad fidelizar al cliente.

Como tener un ambiente cálido y ordenado. Básicamente esta charla propone al área administrativa a cómo mejorar su ambiente laboral, como mantener una relación de jefes a colaboradores de manera positiva, evitando abandonos de personal para así evitar de estar en búsqueda de más personas donde será otro proceso de poder capacitar.

Como lograr buenos resultados. Esta charla sobre todo es para gerencia, donde se le enseña a como poder trazar objetivos y metas, donde se tiene que organizar y motivar a todos los colaboradores a que puedan tener un buen desempeño, con beneficio no solo de la empresa sino también de los mismos trabajadores, ya que si la empresa logra cumplir los objetivos propuestos hay más trabajo y beneficio para todos.

Se presenta el siguiente cronograma que se va proponer para el desarrollo de las charlas:

Tabla 4 Detalles de charlas

Detalle de charlas	Frec	MIN	1er mes	2do mes	3er mes	4to mes	5to mes	6to mes
Motivación y buen desempeño laboral	MENSUAL	60	X	X	X	X	X	X
Comunicación asertiva	MENSUAL	60		X		X		X
Como reclutar al mejor talento externo	MENSUAL	60			X			
Salud emocional	QUINCENAL	90				X		
Mejorar el trato con las personas	TRIMESTRAL	120					X	
Como tener un ambiente cálido y ordenado	MENSUAL	60						X
Como lograr buenos resultados	TRIMESTRAL	120						X

Después de poner en función las charlas a los colaboradores, se hará una breve entrevista a cada colaborador para así poder evaluar que tan eficiente o satisfecho se encuentra después de las charlas realizadas por parte del profesional en recursos humanos. Se realizará las siguientes preguntas:

¿Qué aprendiste de las charlas?

¿En qué te ayudo a mejorar las charlas expuestas?

¿Te ayudo profesionalmente?

¿Lo practicas en tu vida diaria?

## ANEXO 8

### CUADRO CARACTERISTICAS GENERALES

CARACTERISTICA	GERENTE GENERAL	ADMINISTRADOR	ASISTENTE ADM.
REDES SOCIALES	X	X	X
EXPERIENCIA LABORAL	X		
ESTUDIOS PROFESIONALES	X	X	
ENTREVISTA PERSONAL	X	X	X
ENTREVISTA VIRTUAL	X	X	X
CONOCIMIENTOS	X		
CAPACITACION	X		
HABILIDADES	X	X	X

## ANEXO 9

### CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD DE NATURALEZA TEMPORAL

Conste por el presente documento el contrato de trabajo sujeto a modalidad por necesidades de mercado, a plazo determinado, que celebran de una parte GAVY JULISSA FUENTES ACOSTA, con RUC N° 10176109038, domiciliado en la AV. Monsalve Baca N.- 506 Cercado de Lima , Distrito y Provincia de Lambayeque, Departamento de Lambayeque, Persona Natural con Negocio-MYPE, a quien en adelante se denominará EL EMPLEADOR; y de la otra parte CRISTINA DEL PILAR FERRE DIAZ, identificado con D.N.I. N° 16802092, con domicilio en la CALLE NEW YORK N°134 P.J ZAMORA, Distrito de Chiclayo, Provincia de Chiclayo, Departamento de Lambayeque, a quien en adelante se denominará EL TRABAJADOR; bajo los términos y condiciones siguientes:

**PRIMERA: EL EMPLEADOR** es una persona natural con negocio que se dedica a la Comercialización de dulces y otros.

**SEGUNDA: DE LA CONTRATACIÓN.- EL EMPLEADOR** requiere contratar una persona idónea para desempeñar el cargo de **ENCARGADA DE VENTAS**

**TERCERA : DEL OBJETO DEL CONTRATO.-** Por lo señalado en la cláusula precedente, **EL EMPLEADOR**, contrata temporalmente los servicios personales de **EL TRABAJADOR** bajo la modalidad de Servicio Específico, de conformidad con el artículo 58° de la LPCL, a fin que desarrolle el servicio específico señalado en la cláusula segunda.

**CUARTA: DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS.- EL TRABAJADOR** desempeñará sus labores de acuerdo con la cláusula tercera; sin embargo, **EL EMPLEADOR** está facultado a efectuar modificaciones razonables en función a la capacidad y aptitud de **EL TRABAJADOR** y a las necesidades y requerimientos de la misma, sin que dichas variaciones signifiquen menoscabo de categoría y/o remuneración.

Queda entendido que la prestación de servicios deberá ser efectuada de manera personal no pudiendo **EL TRABAJADOR** ser reemplazado ni ayudado por terceras personas. Así mismo, **EL EMPLEADOR** dispondrá que el trabajador realice sus labores diarias asignadas en cualquiera de sus tiendas dentro de la jurisdicción de la localidad.

**QUINTA: DE LA JORNADA DE TRABAJO.-** Las partes estipulan que la jornada laboral de **EL TRABAJADOR** será de acuerdo a los días trabajados y en los turnos que la empresa lo requiera, para que cumpla con el desarrollo de las actividades y por las cuales ha sido contratado el trabajador. Respetando el máximo legal de 48 horas semanales.

**SEXTA: DE LA REMUNERACION.- EL TRABAJADOR** percibirá como contraprestación por sus servicios una remuneración mensual ascendente a Novecientos Treinta y 00/100 Soles, (S/.930.00) durante el tiempo de duración de la relación laboral. Las ausencias injustificadas por parte de **EL TRABAJADOR** implican la pérdida de la remuneración proporcionalmente a la duración de dicha ausencia sin perjuicio del ejercicio de las facultades disciplinarias propias de **EL EMPLEADOR** previstas en la Legislación Laboral y Normas Internas de la Empresa.

**SEPTIMA: DEL REGIMEN LABORAL.- EL TRABAJADOR**, se encuentra sujeto al Régimen Laboral Especial de la Actividad Privada de la Microempresa y le son aplicables los derechos y beneficios previstos en la misma.

**OCTAVA: DE LA DURACION DEL CONTRATO.-** El plazo del presente contrato es de **03 MESES**, que rige a partir del **01 MAYO del 2,022** hasta el **31 JULIO del 2,022**; vencido el cual concluirá indefectiblemente.

**NOVENA: DE LA RENOVACION DEL CONTRATO.-** Las partes podrán renovar el presente contrato si al término del mismo así lo cree conveniente el empleador sin perjuicio de la empresa.

**DECIMA: DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.-** EL TRABAJADOR se compromete a cumplir sus obligaciones con lealtad y eficiencia, aplicando para tal fin toda su experiencia y capacidad, y velando por los intereses de EL EMPLEADOR. Asimismo, deberá ejercer funciones propias de su cargo con la mayor diligencia y responsabilidad. EL TRABAJADOR se compromete, igualmente, a mantener en secreto toda la información que llegue a su conocimiento con relación a los negocios de EL EMPLEADOR, sus asociados y/o clientes. Esta obligación subsistirá aún después de terminada la relación laboral y su incumplimiento genera la correspondiente responsabilidad por daños y perjuicios, sin desmedro de la persecución penal por el delito previsto en el artículo 165° del Código Penal.

**DECIMO PRIMERA: HORARIO DEL TRABAJADOR** De acuerdo al Artículo N° 25 de la constitución política del Perú, el empleado deberá laborar **48 HORAS SEMANALES** es decir **8 HORAS DIARIAS** por lo que ambas partes convienen en fijar el horario siguiente: **8:00 AM a 4:00 PM DE LUNES A SABADO** con lo cual se completa las 48 horas semanales.

**DECIMO SEGUNDA: DESCANSO DEL TRABAJADOR** Así mismo ambas partes convienen en que el trabajador hará uso de su descanso semanal **UN DÍA HÁBIL DE LA SEMANA** el mismo que regirá a partir de la firma de este contrato.

**DECIMO TERCERA: PAGO DEL TRABAJADOR** Ambas partes convienen que el trabajador aperturara una cuenta de ahorros en el banco de crédito del Perú (BCP) en la cual se le abonara sus remuneraciones mensuales todos los fines de mes.

**DECIMO CUARTA: DEL EMPLEADOR** Es potestad del empleador si lo considera necesario en primera instancia realizar un periodo de prueba por una semana al trabajador para observar su desempeño en las labores iniciales encomendadas, labores que serán remuneradas por el empleador.

**DECIMO QUINTA: DEL DOMICILIO DE LAS PARTES.-** Las partes señalan como sus respectivos domicilios los especificados en la introducción del presente contrato, por lo que se reputarán válidas todas las comunicaciones y notificaciones dirigidas a las mismas con motivo de la ejecución del presente contrato. El cambio de domicilio de cualquiera de las partes surtirá efecto desde la fecha de comunicación de dicho cambio a la contra parte por cualquier medio escrito.

En señal de conformidad, las partes suscriben este documento en la Ciudad de Chiclayo, 1 de MAYO del 2,022.

---

EL EMPLEADOR

---

EL TRABAJADOR  
CRISTINA DEL PILAR FERRE DIAZ  
16802092



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

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

Yo, ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Reclutamiento externo: caso empresa de salud integral de la mujer Chiclayo 2022", cuyo autor es UBILLUS ACOSTA JUDITH MELISSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO <b>DNI:</b> 09870134 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0565-0577	Firmado electrónicamente por: GEZARATERU el 10- 08-2022 10:34:58

Código documento Trilce: TRI - 0403038